

القانون رقم (13) لسنة 1980م

بشأن الضمان الاجتماعي

مؤتمر الشعب العام..

تنفيذاً لقرارات المؤتمرات الشعبية في دور انعقادها العادي الثالث لعام 1388 من وفاة الرسول، الموافق 1979 من الميلاد، والتي صاغها مؤتمر الشعب العام في دور انعقاده العادي الخامس في 12-17 صفر 1389 من وفاة الرسول الموافق 1-6 يناير 1980 للميلاد في شأن أحكام قانون الضمان الاجتماعي.

وبعد الاطلاع على قانون الضمان الاجتماعي رقم (73) لسنة 1973م والقوانين المعدلة له.

وعلى قانون التأمين الاجتماعي رقم (53) لسنة 1957م والقوانين المعدلة له.

وعلى قانون التقاعد لسنة 1967م والقوانين المعدلة له.

وعلى قانون تقاعد العسكريين رقم (43) لسنة 1974م والقوانين المعدلة له.

وعلى قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1976م.

وعلى قانون الأمن الصناعي والسلامة العمالية رقم (93) لسنة 1976م.

صيغ القانون الآتي:

الباب الأول
الضمان الاجتماعي وإدارته

مادة (1)

الضمان الاجتماعي :-

الضمان الاجتماعي حق يكفله المجتمع على الوجه المبين بهذا القانون لجميع المواطنين بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية وحماية للمقيمين فيها من غير المواطنين.

ويشمل الضمان الاجتماعي كل نظام يوضع أو إجراء يتخذ طبقاً لهذا القانون بقصد حماية الفرد ورعايته في حالات الشيخوخة والعجز والمرض وإصابة العمل ومرض المهنة، وعند فقد العائل وانقطاع سبل العيش وعند الحمل والولادة، وإعاقته على تحمل الأعباء العائلية وفي حالات الكوارث والطوارئ والوفاة. كما يشمل الضمان الاجتماعي، الرعاية الاجتماعية لمن لا راعي له من الأطفال والبنين والبنات، والمعوقين والعجزة والشيخوخ، ورعاية وتوجيه الأحداث في حالات الجنوح والانحراف. ويشمل الضمان الاجتماعي كذلك إجراءات وتدابير الأمن الصناعي والعناية بحالات إصابة العمل وأمراض المهنة وإعادة تأهيل المرضى والمصابين والعجزة.

مادة (2)

نظام الزكاة:

يشمل الضمان الاجتماعي نظام الزكاة الشرعية الإسلامية، وتطبق في شأنها أحكام قانون الزكاة رقم (89) لسنة 1971م واللوائح والقرارات التفسيرية والتنفيذية الصادرة بمقتضاه.

كما يعتبر من أنظمة الضمان الاجتماعي أي نظام آخر يوضع على أساس من الشريعة الإسلامية واستلهاماً لمبادئها القائمة على البر والعدل والإخاء والتراحم والتضامن متى كان يقصد به حماية الفرد ورعايته ودرء المخاطر عنه.

مادة (3)

أنظمة التقاعد والتأمين الاجتماعي :-

تعتبر من أنظمة الضمان الاجتماعي الأنظمة الحالية للتأمين الاجتماعي والتقاعد السارية وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي رقم (53) لسنة 1957م وقانون التقاعد لسنة 1967م والقوانين المعدلة لهما واللوائح والقرارات السارية بمقتضاهما، وذلك إلى أن تحل محلها أنظمة الضمان الاجتماعي الجديدة المقررة بمقتضى أحكام هذا القانون.

كما يعتبر من أنظمة الضمان الاجتماعي نظام تقاعد العسكريين.

مادة (4)

اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي :-

تختص اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي بالقيام على شئون الضمان الاجتماعي، ويشمل ذلك التخطيط والأبحاث ووضع الأنظمة والخطط والقواعد والإشراف على تنفيذها ومتابعة ذلك التنفيذ بما يحقق التنسيق وتقييم الأداء ومراعاة أحكام القوانين واللوائح ورعاية مصالح المضمونين.

مادة (5)

اللجان الشعبية للضمان الاجتماعي بالبلديات :-

تختص كل لجنة من اللجان الشعبية للضمان الاجتماعي في البلديات بتنفيذ أنظمة الضمان الاجتماعي في نطاق البلدية ذات الشأن وذلك بتسجيل المضمونين وتحصيل الاشتراكات عنهم وتقديم المنافع الضمانية النقدية والعينية إليهم، وجمع البيانات والإحصاءات والإعداد لمشروعات المخططات والميزانيات في شئون الضمان الاجتماعي وذلك فيما عدا ما تختص به اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي

مادة (6)

صندوق الضمان الاجتماعي :-

يكون بأمانة الضمان الاجتماعي صندوق للضمان الاجتماعي، له شخصية اعتبارية عامة وميزانية مستقلة عن الميزانيات العامة للدولة وحسابات مستقلة. وتتولى شؤون الصندوق لجنة يترأسها أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي ويكون من بين أعضائها مدير الصندوق ومندوبون عن المضمونين وجهات العمل. ويكون تشكيل هذه اللجنة وتحديد صلاحياتها وتنظيم أعمالها وفقاً للوائح الصادرة بهذا الشأن.

وينوب أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي عن الصندوق في التعاقد والتقاضي ويمثله لدى الغير.

ويكون تعيين مدير الصندوق وتحديد مرتبه بقرار من اللجنة الشعبية العامة يصدر بناء على عرض أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي.

مادة (7)

إيرادات الصندوق :-

تتكون إيرادات صندوق الضمان الاجتماعي من:

أ - الاشتراكات الضمانية التي يساهم فيها المضمونون وجهات العمل والمنشآت الإنتاجية والخزانة العامة.

ب - حصيلة ما يفرض لصالح الضمان الاجتماعي من ضرائب ورسوم إضافية ويكون الاختصاص بفرضها للجنة الشعبية العامة.

ج - ما يخصص بالميزانية العامة للدولة سنوياً لتغطية مصروفات المنافع وسد العجز بالصندوق.

د - اعتماد ميزانية التحول للمشروعات التي يختص بها الصندوق.

هـ - العائد من استثمار أموال الصندوق .

و - حصيلة أموال الزكاة .

ز - ما يرصد من الهبات والوصايا وريع الأوقاف .

ح - ما يؤول إليه من موارد التمويل الأخرى .

وتكون ملكاً للصندوق جميع الأموال والحقوق والموجودات والممتلكات الآيلة إليه من الهيئة العامة للضمان الاجتماعي. كما تؤول إلى الصندوق جميع الأموال والاحتياطات الحالية لأنظمة التقاعد والتأمين الاجتماعي وتكون أموال تقاعد العسكريين حساباً مستقلاً من حسابات الصندوق.

مادة (8)

مصرفات الصندوق :-

تخصص أموال الضمان الاجتماعي للصرف منها على المنافع النقدية والمنافع العينية للضمان الاجتماعي وعلى ما يستلزمه استثمار أموال واحتياطات الضمان الاجتماعي .

ولا يجوز الصرف من هذه الأموال على المصروفات الإدارية أو العمومية لأمانة الصندوق الاجتماعي. وتحدد اللوائح أنواع المصروفات العمومية والإدارية المتعلقة بالمنافع والاستثمارات والتي يتحملها الصندوق .

ويراعى بالنسبة لحصيلة أموال الزكاة أن تخصص هذه الأموال لحساب مستقل للصرف منها في المصارف الشرعية للزكاة دون غيرها، وتراعي بشأنها الأحكام الشرعية المنصوص عليها في قانون الزكاة ولوائحه .

مادة (9)

الاشتراك الضماني الإجباري :-

الاشتراك في الضمان الاجتماعي إلزامي فيما يتعلق بجميع أفراد فئات المضمونين المشتركين الذين تنطبق عليهم أحكام هذا القانون .

ولا يجوز تحميل المضمونين المذكورين نصيباً في أعباء منافع الضمان الاجتماعي أو تكاليف خدماته إلا في حدود ما تنص عليه أحكام هذا القانون واللوائح التي تصدر بمقتضاه .

الباب الثاني
منافع الضمان الاجتماعي

مادة (10)

المنافع الضمانية :-

يقدم الضمان الاجتماعي منافع نقدية ومنافع عينية، وذلك على النحو المبين في المواد التالية:

مادة (11)⁽¹⁾

المنافع النقدية

المنافع النقدية التي يقدمها الضمان الاجتماعي هي:

أ - المعاشات ، وهي:

- 1) معاش الشيخوخة.
- 2) معاش العجز لإصابة العمل.
- 3) معاش العجز الكلي لغير إصابة العمل.
- 4) معاش المستحقين عن المضمون.
- 5) المعاش الأساسي لفاقد العائل ولعديمي الدخل⁽²⁾.

ب - علاوة العائلة لأصحاب المعاشات.

ج - المنافع قصيرة الأمد:

وهي المساعدات المالية اليومية للعاملين لحساب أنفسهم في حالات العجز المؤقت للمرض أو إصابة العمل أو الولادة.

د - المنح المقطوعة :

وهي منح تقدر بمبالغ معينة تستحق كل منها دفعة واحدة عند توافر شروطها /

وهي:

- 6) إعانة الحمل.
- 7) منحة الولادة.
- 8) إعانة الدفن.
- 9) منح الكوارث والطوارئ.

(1) نقل اختصاص المعاش الأساسي ومنح الكوارث إلى صندوق التضامن الاجتماعي بموجب القانون رقم (20) لسنة 1428م المعدل بالقانون رقم (10) لسنة 1430م المنشور في الصفحة من 270 إلى 274 .

(2) نظم صرف المعاش الأساسي بمقتضى القانون رقم (16) لسنة 1985 م .

مادة (12)

المنافع العينية :-

أ - المنافع العينية التي يقدمها الضمان الاجتماعي هي:

(1) الرعاية الاجتماعية:

وذلك باعتبار أن المجتمع هو العائل لمن ليس له مأوى أو عائل. وهو الراعي

لكل من تقعد به ظروفه الشخصية أو الاجتماعية عن رعاية نفسه.

(2) الرعاية الصحية النوعية:

وتستهدف كفالة الأمن الصناعي والسلامة العمالية ورعاية حالات إصابات

العمل وأمراض المهنة، وإعادة التأهيل، ورعاية العجزة والمعوقين، وتقديم الخدمات

الصحية لنزلاء دور الرعاية الاجتماعية.

ب - وتقدم هذه المنافع العينية على الوجه الذي يبينه هذا القانون واللوائح التي تصدر

بمقتضاه.

الفصل الأول

المنافع النقدية

مادة (13)

سن انتهاء الخدمة أو العمل:

أ - يستحق معاش الشيخوخة للمشارك عند انتهاء خدمته أو عمله بسبب بلوغه السن

المحددة قانوناً لترك العمل أو الخدمة.

ب - وتكون هذه السن (65) خمساً وستين سنة ميلادية كاملة فيما يتعلق بالمشاركين

من الرجال. كما تكون (60) سنة ستين سنة ميلادية كاملة بالنسبة إلى الفئات

الآتية:

(1) العاملات من النساء.

(2) الرجال العاملين في الأعمال أو الصناعات المضرة بالصحة التي تحددها

اللوائح.

(3) الرجال العاملين في الأعمال العادية وذلك بشرط أن يكون انتهاء الخدمة أو

العمل بناء على موافقتهم وموافقة الجهات التي يعملون بها.

ج - على أنه يجوز لمن بلغ السن المحدد بالفقرة "ب" السابقة أن يستمر في الخدمة أو العمل بعد الخامسة والستين أو بعد الستين - بحسب الأحوال - بشرط موافقته هو وموافقة جهة العمل أو الخدمة وذلك مع عدم الإخلال بالشروط المقررة قانوناً للبقاء في الخدمة أو العمل⁽¹⁾.

د - وتعديل بما يتفق مع أحكام هذه المادة، الأحكام المتعلقة بسن انتهاء الخدمة أو العمل المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم "55" لسنة 1976م وغيره من التشريعات المنظمة للخدمة أو العمل وفي أنظمة الشركاء والعمال ، على ألا يخل ذلك بالسن المحددة لانتهاء الخدمة في قوانين نظام القضاء والشرطة وحرس الجمارك ويسري حكم التعديل المذكور اعتباراً من التاريخ المحدد بالفقرة (ب) من المادة (50) من هذا القانون .

مادة (14)

معاش الشيخوخة

أ - يحسب معاش الشيخوخة للمشارك على أساس متوسط مرتبه الفعلي أو أجره الفعلي أو دخله المفترض في خلال السنوات الثلاث الأخيرة من مدة خدمته أو عمله.

ويضرب هذا المتوسط في (2 ½ %) عن كل سنة خدمة أو عمل من العشرين سنة الأولى للمشارك و(2%) عن كل سنة خدمة أو عمل له تالية لذلك.

ب - على ألا يقل معاش الشيخوخة عن (ثمانين في المائة) من الحد الأدنى للأجور ولا يزيد على ثمانين في المائة من متوسط المرتب أو الأجر أو الدخل الذي سوي على أساسه المعاش.

ج - ويقف اقتطاع الاشتراكات من مرتب المشارك أو أجره أو دخله لحساب المعاش وذلك ابتداء من التاريخ الذي تخوله فيه مدة خدمته أو عمله المحسوبة الحد الأقصى للمعاش. ولا تدخل المدة التالية لذلك التاريخ في حساب المعاش.

(1) عدلت الفقرة (ج) بالفقرة (د) من القانون رقم (14) لسنة 1986م بشأن تعديل بعض أحكام قانون الضمان الاجتماعي المنشور في الصفحة من 121 إلى 123 .

د - وتبين اللوائح الأحكام التنفيذية لتسوية معاشات الشيوخوخة وضوابط استحقاقها وصرافها.

هـ - كما تحدد اللوائح الأثر الذي يلحق بمعاش الشيوخوخة في حالة إيواء صاحبه بدار الشيوخوخة أو العجزة أو المعوقين أو بغيرها من دور الرعاية الاجتماعية.

مادة (15)

عودة أصحاب المكافآت إلى العمل :-

إذا كان المشترك قد حصل على مكافأة بمقتضى نظام التقاعد أو إعانة إجمالية بمقتضى نظام التأمين الاجتماعي، ثم عاد إلى العمل أو الخدمة تحت نظام معاش الشيوخوخة المقرر بهذا القانون، فتدخل مدة خدمته أو عمله السابقة في حساب معاش الشيوخوخة وفقاً لأحكام هذا القانون، بشرط أن يرد إلى صندوق الضمان الاجتماعي قيمة المكافأة أو الإعانة التي كان قد تقاضاها عن مدة الخدمة أو العمل المذكورة. ويكون الرد وفقاً لما تبينه اللوائح.

فإذا لم يعد الأشخاص المذكورين إلى العمل أو الخدمة بعد سريان نظام معاشات الضمان الاجتماعي فتبقى لهم المكافأة أو الإعانة التي استحقوها، ولا يعاملون بمقتضى نظام معاشات الشيوخوخة المقدره بهذا القانون.

مادة (16)

عودة أصحاب المعاشات إلى العمل :-

إذا زال صاحب المعاش المستحق وفقاً لهذا القانون أو لقانون التقاعد أو التأمين الاجتماعي خدمة أو عملاً يخضعه لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، فيوقف صرف معاشه اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ عودته إلى الخدمة أو العمل ويستمر موقوفاً طوال مدة خدمته أو عمله الخاضع للضمان الاجتماعي. فإذا انتهت خدمته أو عمله فيعاد تقدير معاشه على أساس ضم جميع مدد عمله أو خدمته المحسوبة وفقاً للقانون. وذلك مع مراعاة حكم المادة (39) من هذا القانون⁽¹⁾.

(1) أضيفت المادة (16) مكرر وذلك بموجب القانون رقم (8) لسنة 1985م بتعديل بعض أحكام قانون الضمان الاجتماعي .

مادة (17)

معاش العجز بسبب إصابة العمل أو مرض المهنة

أ - إذا انتهت خدمة المشترك أو عمله بسبب إصابة عمل أعجزته عجزاً كلياً عن الكسب، فإنه يستحق معاشاً كاملاً. فإذا عجز عن الكسب بسبب إصابة العمل عجزاً جزئياً فإنه يستحق معاشاً جزئياً أو إعانة مقطوعة.

ب - ويكون استحقاق المعاش الكامل أو الجزئي أو الإعانة بحسب درجة العجز على النحو الآتي:

المنفعة النقدية

درجة العجز

- أقل من خمسة في المائة لا تستحق أي منفعة نقدية
 - من خمسة في المائة إلى أقل من ثلاثين في المائة إعانة مقطوعة
 - من ثلاثين في المائة إلى أقل من ستين في المائة معاش جزئي
 - من ستين في المائة إلى مائة في المائة معاش كامل
- ج - وتحدد نسبة العجز بدرجة فقد القدرة على الكسب وبحسب نوع العمل والجزء المصاب من الجسد ومع مراعاة حكم الفقرة (9) من المادة (52) من هذا القانون.
- د - ويحسب المعاش الكامل على الأساس المنصوص عليه بالمادة (14) من هذا القانون، على ألا يقل هذا المعاش عن قيمة المعاش الأساسي المقرر بمقتضى هذا القانون مضافاً إليه نصف آخر دخل أو مرتب أو أجر استحققت على أساسه الاشتراكات قبل فقد المشترك القدرة على الكسب. ولا يجاوز المعاش (100%) من قيمة الدخل أو المرتب أو الأجر المذكور بأي حال.
- هـ - ويحسب المعاش الجزئي بنسبة درجة العجز إلى المعاش الكامل، وتقدر الإعانة المقطوعة بنسبة درجة العجز إلى معاش سنة كاملة.
- و - وتأخذ أمراض المهنة حكم إصابات العمل، وتحدد اللوائح أمراض المهن وحالاتها وشروط اعتبارها.

مادة (18)

معاش العجز الكلي لغير إصابة العمل :-

- أ - إذا انتهت خدمة المشترك أو عمله بسبب عجز كلي مستديم - بنسبة 60% أو أكثر - ناشئ عن عدم اللياقة الصحية أو عن مرض أو حادث، وكان ذلك لا يرجع إلى إصابة عمل، فإنه يستحق معاشاً يحسب على أساس (خمس في المائة) من المعاش الكامل (المحسوب وفقاً لحكم المادة 14 من هذا القانون) مضافاً إليه (1/2 نصف في المائة) عن كل سنة اشتراك من العشرين سنة الأولى من مدة العمل أو الخدمة و (2% اثنان في المائة) عن كل سنة خدمة أو عمل تزيد على ذلك.
- ب - وفي شأن تقدير العجز وتحديد نسبته يتبع حكم الفقرة (ج) من المادة (17) من هذا القانون.

- ج - ولا يقل معاش العجز الكلي المستديم الذي يستحق بحكم هذه المادة عن قيمة المعاش الأساسي المقرر بمقتضى هذا القانون مضافاً إليه نصف آخر دخل أو مرتب أو أجر استحق على أساسه الاشتراك قبل انتهاء الخدمة أو العمل بسبب العجز الكلي، ولا يجاوز المعاش (80% ثمانين في المائة) من الدخل أو المرتب أو الأجر المذكور بأي حال.

مادة (19)

أحكام العجز ولجان تقديره :-

- تبين اللوائح أحكام العجز المشار إليه بالمادتين (17 و 18) وضوابط وإجراءات تقديره وتشكيل اللجان التي تتولى ذلك التقدير وبيان اختصاصاتها وتنظيم أعمال، وتضع هذه اللوائح الأحكام التنفيذية للمعاشات وإعانات العجز المقررة بالمادتين المذكورتين وقواعد استحقاقها وتسويتها وصرفها، كما تبين أحكام إعادة الفحص الطبي للتحقق من استمرار العجز، والأثر الذي يلحق بالمعاش عند تحسن الحالة بسبب إعادة التأهيل أو بغير ذلك من الأسباب أو عند إيواء صاحب المعاش بدار للعجزة أو المعوقين أو بغيرهما من دور الرعاية الاجتماعية.

مادة (20)

الحاجة لخدمة شخص آخر :-

إذا كان صاحب معاش العجز الكلي بسبب إصابة العمل، أو صاحب معاش العجز الكلي لغير إصابة العمل، يحتاج بصفة مستمرة إلى خدمة شخص آخر له، فقد قدرته على خدمة نفسه نتيجة للعجز، جاز أن يزداد معاشه بمقدار لا يجاوز (25%) خمسة وعشرين في المائة منه، وذلك بحسب نوع الخدمة اللازمة ومدى الحاجة إليها، وعلى الوجه الذي تبينه اللوائح.

مادة (21)

معاشات (الورثة) المستحقين عن المضمونين :-

- أ - إذا انتهت خدمة المشترك أو عمله بسبب الوفاة، فيحسب المعاش الذي كان يستحقه بافتراض أنه عجز عجزاً كلياً، ويصرف نصيب من هذا المعاش إلى المستحقين عنه من أفراد أسرته.
- ب - وإذا توفي صاحب المعاش المقرر وفقاً لأحكام إحدى المواد (14 و 17 و 18) فيصرف لأفراد أسرته المستحقين عنه نصيب من ذلك المعاش.
- ج - وتحدد اللوائح فئات أفراد الأسرة المستحقين عن المشترك وعن صاحب المعاش وشروط استحقاقهم، ومقدار ما يستحقونه من أنصبة، ونسبة هذه الأنصبة إلى معاش المتوفى، وأحوال انتهاء الحق في المعاش أو وقفه أو نقصه تبعاً لزوال شروط الاستحقاق أو تغير الحالة.

مادة (22)

المعاش الأساسي :-

- أ - المعاش الأساسي هو الحد الأدنى الذي يكفله نظام الضمان الاجتماعي لمن ليس له معاش آخر. ويستحق المعاش الأساسي للمضمونين الآتي بياناتهم :-
- (1) الذين بلغوا سن الشيخوخة المقرر في هذا القانون .
 - (2) العاجزين كلياً عن العمل .
 - (3) من انقطعت بهم سبل العيش أو ضاقت عليهم دون وجود من يلتزم بنفقتهم .
 - (4) الأراامل .

(5) الأيتام .

ب - ويكون بيان شروط استحقاق كل فئة وفقاً لأي من أفراد هذه الفئات مرتب أو أجر أو معاش أو إيراد يبلغ مقداره المعاش الأساسي. فإذا كان لهم من ذلك ما تقل قيمة المعاش الأساسي فيستحق لهم الفرق بين القيمتين. وإذا كان لمستحق المعاش الأساسي حق في نفقة لم تؤد إليه فيحل صندوق الضمان الاجتماعي محل مستحق النفقة عند الاقتضاء إلى أن يتم التنفيذ بها.

ج - وتكون قيمة المعاش الأساسي (40) دل أربعين ديناراً ليبيا شهرياً.

د - وتبين اللوائح القواعد والإجراءات التنفيذية اللازمة لضبط استحقاق المعاشات الأساسية وصرفها.

هـ - وإذا ما توافرت شروط استحقاق المعاش الأساسي في أي من المنتفعين بنظام التقاعد أو بنظام التأمين الاجتماعي أو المستحقين عنهم، وكان له معاش تقاعدي أو تأميني تقل قيمته عن قيمة المعاش الأساسي فيستحق له الفرق بين القيمتين.

وإن كان يستحق مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لنظام التقاعد أو إعانة إجمالية

للشيخوخة أو اعتلال الصحة أو الترمل أو التيتيم بمقتضى نظام التأمين

الاجتماعي، فيحل المعاش الأساسي المستحق محل المكافأة أو الإعانة المذكورة.

و - ويقصد بالإيراد المشار إليه بالفقرة (ب) من هذه المادة صافي الإيراد الفعلي الذي يتحقق نتيجة العمل أو الجهد أو الابتكار أو الإيجارات أو النفقة أو الإيراد المرتب أو من إدارة أي نوع من أنواع الأعمال بشرط أن يتخذ صفة الثبات والاستقرار لمدة لا تقل عن ستة أشهر.

مادة (23)

منحة الوفاة :-

أ - في حالة وفاة المشترك، أو وفاة صاحب المعاش المقرر وفقاً لأحكام إحدى المواد (14 و 17 و 18 و 21 و 22)، يستمر أداء مرتبه أو أجره أو دخله أو معاشه، إلى المستحقين عنه من أفراد أسرته الذين تحددهم اللوائح، في المواعيد المحددة للصرف بافتراض عدم وفاته، وذلك عن الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له.

ب - ويكون أداء المرتب أو الأجر أو الدخل من الجهة التي كان يصرف منها للمشارك مرتبه أو أجره دخله حال حياته، ويكون أداء المعاش من خزنة صندوق الضمان الاجتماعي التي كان يصرف منها المعاش قبل وفاته.

ج - فإذا كان المشارك من العاملين لحساب أنفسهم، فيمنح المستحقون عنه من أفراد أسرته منحة الوفاة من صندوق الضمان الاجتماعي وتحسب قيمتها على أساس الدخل المفترض لمدة ثلاثة أشهر بواقع (60%) ستين في المائة منه في حالة الوفاة العادية، وبواقع (70%) سبعين في المائة منه في حالة الوفاة بسبب إصابة العمل.

د - وتعتبر هذه المبالغ منحة لا يجوز استردادها أو الحجز عليها.

مادة (24)⁽¹⁾

علاوة العائلة :-

يستحق صاحب المعاش علاوة عائلة تصرف له شهرياً بالفئات الآتية:

- أربعة دنانير شهرية عن زوجة واحدة.
- ديناران شهرياً عن كل طفل.

وتستحق هذه العلاوة لأصحاب المعاشات الأساسية وغيرها من المعاشات التي تقرر بمقتضى هذا القانون. ولأصحاب المعاشات المقررة وفقاً لقانون التقاعد أو قانون التأمين الاجتماعي، وذلك فيما عدا معاش العجز الجزئي لإصابة العمل. ويقصد بالعائلة في هذا الخصوص الزوج والزوجة والأبناء الذكور إلى سن الثامنة عشر والبنات غير المتزوجات.

وتنظم اللوائح شروط وقواعد استحقاق وصرف هذه العلاوة.

(1) ألغيت بموجب القانون رقم (6) لسنة 2013م، الصادر عن المؤتمر الوطني العام المنشور في الصفحة من

مادة (25)

المنافع قصيرة الأمد:-

يستحق المشترك العامل لحساب نفسه منافع نقدية قصيرة الأمد تعويضاً عن الدخل المفترض الذي يفقده بسبب العجز الوقتي الناشئ عن المرض أو إصابة العمل أو الولادة على أن يكون ذلك للمدد وبالفئات الآتية:

أ - في حالة المرض العادي:

(60%) ستون في المائة من الدخل المفترض ولمدة أقصاها سنة.

ب - في حالة إصابة العمل:

(70%) سبعون في المائة من الدخل المفترض ولمدة أقصاها سنة.

ج - في حالة الولادة:

(100%) مائة في المائة من الدخل المفترض ولمدة ثلاثة أشهر شاملة لما قبل الوضع وبعده.

- وتبين اللوائح شروط وقواعد استحقاق المنافع النقدية المذكورة للعاملين لحساب أنفسهم.

- أما المضمونون من الشركاء والموظفين والعمال فتتولى جهات الخدمة أو العمل تعويضهم عن المرتب أو الأجر أو الدخل المفقود- بصفة وقتية- بسبب المرض أو إصابة العمل أو الولادة. ويجب أن تتضمن ذلك القواعد المنظمة لشئون الشركاء والموظفين والعمال والمتعلقة بكل فئة من الفئات المذكورة على ألا يقل التعويض الذي يقرر لهم عن الحدود الواردة في هذه المادة.

مادة (26)

المسئولية في حالة إصابة العمل:

أ - يكون للمشارك المصاب أو لورثته في حالة وفاته المطالبة بتعويض عن إصابته من المسئول إذا كان غير جهة العمل أو الخدمة، ومن جهة العمل أو الخدمة إذا حدثت الإصابة بسبب مخالفتها لقوانين أو أنظمة العمل أو الخدمة، أو تقصيرها في اتخاذ إجراءات الأمن الصناعي والسلامة العمالية .

أ - وتكون جهة العمل أو الخدمة مسؤولة أمام صندوق الضمان الاجتماعي عن إصابات العمل التي تقع للعاملين بها نتيجة مخالفتها لقوانين أو لوائح وأنظمة العمل أو الخدمة أو تقصيرها في اتخاذ احتياطات الأمن الصناعي والسلامة العمالية. وللصندوق حينئذ أن يعود على جهة العمل أو الخدمة المذكورة بما تكبده نتيجة للإصابة.

مادة (27)

المنح المقطوعة:

تصرف للمشارك المنح المقطوعة الآتي بيانها وتستحق كل منها دفعة واحدة متى توافرت شروطها:

أ - إعانة الحمل وتستحق عن المدة التي تبدأ من الشهر الرابع للحمل حتى تمام الوضع - وقيمتها ثلاثة دنانير شهرياً.

ب - منحة الولادة وقيمتها - خمسة وعشرون ديناراً ليبيياً.

ج - إعانة الدفن وقيمتها - خمسون ديناراً ليبيياً.

د - منح الكوارث والطوارئ وتستحق في الحالات التي تبينها اللوائح وبالصفات التي تحددها.

وتنظم اللوائح شروط وقواعد استحقاق المنح المقطوعة وصرفها.

مادة (28)

زيادة المنافع النقدية:

يجوز للجنة الشعبية العامة أن تصدر قرارات بشأن زيادة المعاش الأساسي المقرر بالمادة (22) من هذا القانون، أو تعديل الحد الأدنى للمعاشات الأخرى المقررة بهذا القانون، أو زيادة نسب ومدد المنافع قصيرة الأمد، أو زيادة مقدار علاوة العائلة أو المنح المقطوعة المقررة بمقتضى أحكامه .

الفصل الثاني المنافع العينية

مادة (29)

أولاً: الرعاية الاجتماعية:

يقدم الضمان الاجتماعي خدمات الرعاية الاجتماعية الآتية:

أ - رعاية من لا راعي لهم من الأطفال في دور الحضانة الإيوائية ورياض الأطفال الإيوائية.

ب - رعاية من لا راعي لهم من البنين والبنات في دور الرعاية الخاصة بهم.

ج - رعاية الشيوخ من الجنسين في دور الشيوخة أو رعايتهم رعاية شخصية في البيت في الأحوال التي تقتضي ذلك.

د - رعاية العجزة والمعوقين في الدور الخاصة بذلك.

هـ - رعاية الأحداث من الجنسين في دور تربية الأحداث وفي دور توجيه المرأة.

و - تقديم المساعدات العينية في حالات الكوارث والطوارئ.

ز - الخدمة الاجتماعية للمضمونين وتشمل الرعاية الاجتماعية للفرد والأسرة والترفيه الاجتماعي في الحدود التي تضعها اللوائح التي تصدر بهذا الشأن.

وتنظم اللوائح أوجه الرعاية الاجتماعية وشروط استحقاقها. كما تنظم دور الرعاية

والخدمات التي تقدمها. على أن يراعي بهذا الشأن أن تتولى دور الرعاية الإيواء

والرعاية الاجتماعية والصحية والتدريب والتأهيل على نحو متكامل⁽¹⁾.

مادة (30)

ثانياً : الرعاية الصحية النوعية:

تشمل الرعاية الصحية النوعية التي يقدمها الضمان الاجتماعي:

أ - اتخاذ تدابير الأمن الصناعي ، بما في ذلك الكشف الدوري لضمان الوقاية من

إصابات العمل وأمراض المهن، وكفالة السلامة العمالية، وتقديم خدمات الطب

الصناعي اللازمة لإسعاف حالات الإصابات والأمراض المذكورة فور حدوثها، وذلك

(1) نقل هذا الاختصاص إلى صندوق التضامن الاجتماعي بموجب القانون رقم (20) لسنة 1428م المعدل

بالقانون رقم (10) لسنة 1430م، المنشور في الصفحة من 270 إلى 274 .

تنفيذاً لأحكام قانون الأمن الصناعي والسلامة العمالية رقم: 93 لسنة 1976 واللوائح التي تصدر بهذا الشأن.

ب - إعادة تأهيل المرضى والمصابين لمنحهم فرصاً جديدة للعمل والإنتاج، وذلك بإزالة آثار الإعاقة أو تخفيفها لديهم، وبالعمل على تدريبهم على مهنتهم أو حرفهم أو على مهنة أو حرف أخرى مناسبة .

ج - الرعاية الطبية والتأهيلية الشاملة للمعوقين والعجزة .

د - تقدير العجز الصحي من خلال اللجان المختصة بذلك سواء كان سبب العجز إصابة العمل أو مرض المهنة أو مرض عادي، وسواء كان عجز كاملاً أو جزئياً، مستديماً أو مؤقتاً. وذلك متى كان يترتب عليه استحقاق أية منافع ضمانية.

هـ - الرعاية الصحية الشاملة لنزلاء دور الرعاية الاجتماعية.

- وتقدم خدمات الرعاية الصحية النوعية السالف بيانها في المراكز الضمانية، وفي المصانع وغيرها من مواقع العمل والإنتاج، وفي مراكز إعادة التأهيل، ومصحات العجزة والمعوقين، وفي دور الرعاية الاجتماعية.

- وتبين اللوائح إجراءات التنسيق وتحقيق التكامل فيما يتعلق بالرعاية الصحية النوعية بين أمانة الضمان الاجتماعي وأمانة الصحة، وفيما يتعلق بالأمن الصناعي والسلامة العمالية والتدريب والتأهيل المهني والحرفي بين أمانة الضمان الاجتماعي وأمانة الخدمة العامة .

الباب الثالث
المضمون

مادة (31)

فئات المضمونين :-

المضمونون المنتفعون بأنظمة الضمان الاجتماعي هم :

أولاً المشتركون:

وهم المضمونون الذين يستحقون المنافع الضمانية النقدية والعينية

مقابل الاشتراكات وهم:

- أ - الشركاء في المنشآت الإنتاجية التي يطبق بها نظام شركاء لا إجراء.
- ب - الموظفون العموميون بالأمانات والهيئات والمؤسسات العامة وباللجان الشعبية وسائر الجهات العامة بما في ذلك رجال الشرطة وحرس الجمارك.
- ج - العاملون بمقتضى عقود العمل.
- د - العاملون لحساب أنفسهم في المهن الحرة أو الحرف الحرة أو في الزراعة أو الصناعة أو غير ذلك من الأعمال.
- هـ - المستحقون من أفراد أسر الفئات الأربع السالف ذكرها في حالة وفاة المشترك أو صاحب المعاش.

ثانياً: المضمونون الذين يستحقون المعاشات الأساسية :

وهم الذين لا عائل لهم من الأرمال والأيتام والشيوخ والعاجزين ومن انقطعت بهم سبل العيش أو ضاقت بهم سبل العيش أو ضاقت عليهم دون وجود من يلتزم بنفقتهم.

ثالثاً: المضمونون الذين يتلقون خدمات الرعاية الاجتماعية.

رابعاً: رجال القوات المسلحة على أن يكون لهم نظام ضماني قائم بذاته يتضمنه قانون تقاعد العسكريين.

- وينتفع المقيمون في الجماهيرية من غير الليبيين بأنظمة الضمان الاجتماعي وذلك في الحدود التي تبينها اللوائح ومع مراعاة الاتفاقيات الدولية.
- وتضع اللوائح القواعد التنفيذية المتعلقة بفئات المضمونين وشروط وأوضاع تطبيق أحكام هذا القانون على كل فئة منهم .

**الباب الرابع
تمويل الضمان الاجتماعي**

مادة (32)

مصادر الضمان الاجتماعي :-

يكون تمويل الضمان الاجتماعي من الاشتراكات والموارد الأخرى على النحو المبين فيما يلي:
أولاً الاشتراكات:

وتصدر بتحديد لها لائحة تعد بناء على دراسات فنية ضمانية واكتوارية، وتراعي فيها الأسس الآتي بيانها:

- 1) تفرض الاشتراكات مقابل خدمات الضمان الاجتماعي على النحو الآتي:
 - أ - اشتراك واحد في مقابل معاشات الشيخوخة والعجز بسبب إصابة العمل، والعجز الكلي لغير إصابة عمل، ومعاشات الوراثة والمنح المقطوعة.
 - ب - اشتراك في مقابل المساعدات النقدية المؤقتة للعاملين لحساب أنفسهم.
 - ج - اشتراك يغطي بصفة جزئية تكلف خدمات الرعاية الاجتماعية.
 - د - اشتراك في مقابل الخدمات الصحية النوعية والخدمات الطبية الأساسية للمشاركين وأفراد أسرهم.

- 2) وتحدد الاشتراكات بالنسبة للشركاء وللعاملين لحساب أنفسهم على أساس دخل مفترض يختاره كل منهم من بين قائمة للدخول المفترضة تضعها لائحة الاشتراكات ومع مراعاة القواعد التي تتضمنها هذه اللائحة. وأما بالنسبة إلى الموظفين والعمال فتحدد الاشتراكات على أساس المرتب الفعلي أو الأجر الفعلي. ويشمل المرتب أو الأجر المذكور ما يتقاضاه المشترك من مرتب أو أجر أساسي مضافاً إليه ما يستحقه من علاوات وبدلات ومزايا مالية أخرى ذات صفة مستقرة ثابتة ومنتظمة.

- 3) ويوزع عبء الاشتراك على الوجه الآتي:

أ - بالنسبة إلى الشركاء:

تؤدي المنشأة كامل الاشتراك الذي يستحق عن الشريك خصماً من نصيب الشركاء في دخل المنشأة .

ب - وفيما يتعلق بالموظفين والعمال:

يوزع عبء الاشتراك على ثلاثة أطراف بالنسب الآتية:

- الخزانة العامة وتحمل 40% على الأقل من الاشتراك.
- جهة العمل وتحمل 35% من الاشتراك.
- المشترك ويتحمل 25% من الاشتراك على الأكثر.

ج - وبالنسبة للعاملين لحساب أنفسهم:

يوزع عبء الاشتراك على طرفين وذلك بان يتحمل المشترك 60% على

الأكثر من الاشتراك وتحمل الخزانة العامة 40% منه على الأقل.

(4) ويراعى في جميع الأحوال التلازم في أساس الحساب بين المنافع الضمانية التي تقدم للمشارك وبين الاشتراكات التي تحصل مقابل هذه المنافع.

(5) ويكون الاشتراك إلزامياً عن كل مشترك. وتحدد اللوائح الملزم بالأداء ويستمر الالتزام بأداء الاشتراك حتى تاريخ انتهاء خدمة المشترك أو عمله. وذلك مع مراعاة حكم الفقرة (ج) من المادة (14) من هذا القانون.

(6) وتحصل الاشتراكات بطريق الأداء مباشرة في المواعيد التي تحددها اللوائح.

(7) ويجوز بلائحة - تعد في ضوء تقارير المركز المالي لصندوق الضمان

الاجتماعي ومدى المنافع التي يقدمها - تعديل مقادير الاشتراكات وطريقة تحديدها، وتعديل طريقة توزيع أعباء الاشتراكات، ونسب المساهمة فيها،

والجهات التي تتحمل عبء الاشتراك المتعلق بكل منفعة من المنافع الضمانية.

ثانياً : المبالغ التي تخصصها الدولة في الميزانية العامة لصالح الضمان

الاجتماعي سنوياً :

وذلك بناء على عرض أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي. ويراعى بهذا الخصوص :

أ - أن تتولى الدولة تغطية المصروفات الإدارية والعمومية للضمان الاجتماعي مع مراعاة حكم المادة (8) من هذا القانون، كما تغطي أي عجز قد يطرأ على ميزانية صندوق الضمان الاجتماعي .

ب - أن تخصص الدولة موارد ثابتة تكفل التمويل الذاتي الكامل للمعاش الأساسي وعلاوة العائلة التي تستحق لأصحاب الحق في هذا المعاش.

ج - وتصدر اللجنة الشعبية العامة بناءً على عرض أمين اللجنة الشعبية العامة للخزانة، القرارات اللازمة لتحديد مصادر تمويل المعاش الأساسي، وجهات هذا التمويل، وقواعده، بما في ذلك فرض ضرائب إضافية أو رسوم بنسب معينة بالإضافة إلى الضرائب أو الرسوم القائمة.

ثالثاً: ريع استثمار أموال صندوق الضمان الاجتماعي واحتياطياته وممتلكاته:

ويعفى هذا الريع من جميع الضرائب والرسوم.

رابعاً: الإيرادات الأخرى:

وهي الإيرادات التي تؤول إلى صندوق الضمان الاجتماعي من الوصايا أو الهبات أو التبرعات أو الأوقاف أو غيرها، بشرط موافقة لجنة الصندوق على قبولها، فإذا كان مصدرها من خارج الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية فيشترط لقبولها موافقة اللجنة الشعبية العامة.

مادة (33)

أنظمة الحسابات والاستثمارات :-

تضع اللوائح القواعد والإجراءات المالية والحسابية لصندوق الضمان الاجتماعي بما يكفل المحافظة على موجوداته وأملاكه وأمواله العقارية والمنقولة، واستقلال وضبط حسابات إيراداته ومصروفاته. ويراعي مسك حساب مستقل لكل نوع من أنواع المنافع الضمانية.

كما تصدر لائحة بشأن استثمار أموال واحتياطيات الضمان الاجتماعي، تتضمن بيان وسائل الاستثمار وأنظمتها، وعلى أن تراعى في ذلك اعتبارات السلامة والسيولة، والعائد، وسائر الاعتبارات الأخرى التي تساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

مادة (34)

المركز المالي وتقييم المنافع:

يفحص المركز المالي للصندوق بمعرفة خبير أو أكثر في رياضيات الضمان الاجتماعي (اكتواري) ، ويجري هذا الفحص دورية عن فترات لا تزيد كل منها على ثلاث سنوات.

ويعاد النظر في تقييم المنافع التي تقدمها أمانة الضمان الاجتماعي، والاشتراكات التي تحصلها، في ضوء نتيجة الفحص المذكور، ويصدر بشأن إعادة التقييم قرار من اللجنة الشعبية العامة بناءً على عرض أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي .

الباب الخامس
أحكام عامة

مادة (35)

حساب مدد العمل والخدمة:

- أ - تضع اللوائح قواعد حساب مدد عمل وخدمة المشتركين لأغراض تسوية حقوقهم الضمانية، وأحكام ضم مدد الخدمة والعمل السابقة، واسترداد المكافآت التي استحققت عنها، بما في ذلك المدد التي قضيت في ظل أنظمة التقاعد وتقاعد العسكريين والتأمين الاجتماعي، والمدد المحسوبة بمقتضى الاتفاقيات الدولية للضمان الاجتماعي.
- ب - ويراعي بشأن رجال القوات المسلحة الذين ينقلون إلى وظائف الخدمة المدنية أو الأعمال الأخرى، أن تضم مدد خدمتهم العسكرية محسوبة وفقاً لقانون الخدمة العسكرية وقانون تقاعد العسكريين إلى مدد خدمتهم الضمانية، وتسوى حقوقهم عن كل مدد خدمتهم عن انتهائها وفقاً لأحكام هذا القانون.
- ج - فإذا نقل المشترك إلى الخدمة العسكرية فتتبع بشأن انتهاء خدمته وتسوية مستحقاته التقاعدية أحكام قانون تقاعد العسكريين.

مادة (36)

التسوية عند انتهاء الخدمات والأعمال:

يستمر سريان أنظمة الضمان الاجتماعي على المشترك ولو انتقل من عمل أو خدمة إلى عمل آخر أو خدمة أخرى مما تنطبق عليه أحكام هذا القانون. ولا تجرى تسوية حقوقه الضمانية إلا بعد انتهاء خدماته وأعماله جميعاً، وذلك على النحو الذي يقرره هذا القانون.

مادة (37)

التسوية خلال ثلاثة أشهر:

تتم تسوية المعاشات الضمانية التي تستحق بمقتضى أحكام المواد (14 و 17 و 18 و 22) من هذا القانون على وجه السرعة، وفي خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ وفاة المشترك أو انتهاء خدمته أو عمله أو تحقق سبب استحقاقه للمعاش أياً كان .

مادة (38)

انتهاء الخدمة أو العمل قبل بلوغ السن:

أ- إذا انتهت خدمة المشترك أو عمله لأي سبب من الأسباب القانونية قبل بلوغ السن المحددة بالمادة (13) من هذا القانون، ولم يستحق بسبب انتهاء خدمته أو عمله معاشاً من المعاشات المقررة بالمواد (14 و 17 و 18)، فيستمر صرف ما كان يتقاضاه قبل انتهاء خدمته أو عمله من مرتب أو أجر أو غيرها إلى أن يلحق بوظيفة أخرى أو عمل آخر، وذلك في الحدود ووفقاً للقواعد التي توضع بهذا الشأن بقرار تصدره اللجنة الشعبية العامة بناءً على اقتراح أمانة الضمان الاجتماعي وأمانة الخزنة وأمانة الخدمة العامة.

ب- فإذا كان المشترك من فئة المقيمين بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية بسبب العمل من غير المواطنين، وانتهت خدمته أو عمله بها لغير الأسباب المشار إليها بالمواد (13 و 14 و 17 و 18) من هذا القانون، فإنه يتقاضى عن مدة عمله أو خدمته إعانة إجمالية تضع اللوائح نظامها وطريقة حسابها. وذلك ما لم تدخل هذه المدة في حساب المدد التي تنظم ضمها وحسابها اتفاقيات الضمان الاجتماعي التي تبرم بين الجماهيرية والدولة التابعة لها المشترك المذكور.

مادة (39)

عدم جواز الجمع بين المعاشات:

لا يجوز أن يجمع المشترك بين المعاش المقرر له وفقاً لأحكام هذا القانون أو لتشريعات التقاعد أو التأمين الاجتماعي/ وبين مرتب أو أجر أو دخل يستحقه عن خدمته لدى جهة عامة أو جهة يملك الشعب أو الدولة كل أو بعض رأس مالها. ويستثنى من ذلك المعاش الجزئي لإصابة العمل، كما يستثنى أي مقابل يصرف للمشارك صاحب المعاش عن أعمال عارضة أو وقتية وذلك على النحو الذي تبينه اللوائح.

ولا يجوز الجمع بين أكثر من معاش يؤدي من صندوق الضمان الاجتماعي أو من أية خزنة عامة أخرى، فإذا استحق الشخص أكثر من معاش، سواء كان ذلك

بالتطبيق لأحكام هذا القانون أو لأي قانون آخر، فيؤدي إليه المعاش الأكثر فائدة له دون غيره. على أن تبين اللوائح الحالات التي تجيز طبيعتها الاستثناء من هذه القاعدة وحدود ذلك وضوابطه.

مادة (40)

التزام جهات العمل بالإخطار:

على كل من الوحدات الإدارية واللجان الشعبية والمنشآت والجمعيات والشركات وسائر جهات العمل، التي تستخدم أحد أصحاب المعاشات أو أحد المستحقين في المعاش وفقاً لأحكام هذا القانون - أن تخطر اللجنة الشعبية للضمان الاجتماعي في البلدية المختصة باسم من تستخدمه وتاريخ تحاقه بالخدمة أو العمل ومرتبته أو أجره أو دخله والجهة التي يصرف منها معاشه.

مادة (41)

ضمان التحصيل:

أ - يكون للمبالغ المستحقة للصندوق بمقتضى أحكام هذا القانون، واللوائح الصادرة بمقتضاه بما في ذلك الاشتراكات وغرامات التأخير - امتياز على جميع أموال الملزم بأدائها، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية.

ب - وتستوفى الاشتراكات والغرامات وسائر المبالغ المستحقة للصندوق بإجراءات الحجز الإداري وفقاً لقانون الحجز الإداري والقرارات التي تصدر تنفيذاً له وذلك أياً كان المدين بها.

ج - ويجوز تقسيط المبالغ المستحقة وفقاً للشروط والأوضاع التي تبينها اللوائح.

د - وتضمن المنشأة أو جهة العمل بصفة عامة في أية يد كانت كافة مستحقات الضمان الاجتماعي. ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب المنشأة السابقين عن الوفاء بجميع الالتزامات المستحقة عليهم للضمان الاجتماعي. على أنه في حالة انتقال احد عناصر المنشأة إلى الغير بالبيع أو الإدماج أو النزول أو الوصية أو الإرث أو غير ذلك من التصرفات فتكون مسؤولية الخلف في حدود قيمة ما آل إليه.

مادة (42)

ضمانات المنافع المستحقة:

أ - لا يجوز إسقاط أو وقف حقوق المضمون أو حقوق المستحقين عنه في المعاشات أو المنافع الضمانية الأخرى ، ولو كان ذلك بسبب اتخاذ إجراءات أو صدور أحكام جنائية أو تأديبية ضده. كما لا يجوز الحرمان من الحقوق المذكورة كلياً أو جزئياً - لأي سبب كان - إلا في الحدود المقررة بهذا القانون واللوائح التي تصدر بمقتضاه.

ب - وتسري على المعاشات وغيرها من المنافع النقدية التي تستحق للمضمونين بمقتضى هذا القانون، أحكام منع سماع الدعوى في حالات التقادم المقررة بالقانون المدني والقوانين المعدلة له . على أنه يجوز بلائحة وضع قواعد خاصة لمنع سماع الدعوى بشأن بعض أنواع المنافع النقدية المذكورة حسبما تقتضيه طبيعتها.

ج - ولا يجوز الحجز على المعاشات وسائر المنافع النقدية الأخرى، أو الاقتطاع منها، أو النزول عنها إلا في حدود الربع شهرياً، وإذا تعددت الديون كانت الأولوية لدين النفقة ثم لدين أية جهة عامة وذلك قبل باقي الديون.

د - وتسري أحكام هذه المادة بالنسبة إلى معاشات ومنافع الضمان الاجتماعي والتقاعد والتأمين الاجتماعي وتقاعد العسكريين.

مادة (43)

الإعفاء من الضرائب والرسوم:

أ - يعفى المضمونون والمشتركون والمستحقون عنهم وسائر المنتفعين بأنظمة الضمان الاجتماعي من ضريبة الدخل وضريبة الجهاد وضريبة الدمغة وغيرها من الضرائب والرسوم ، وذلك عما يستحقونه من المعاشات وسائر المنافع النقدية والعينية أياً كانت ، سواء كانت مستحقة لهم بمقتضى أحكام هذا القانون أو اللوائح الصادرة بمقتضاه أو بمقتضى تشريعات التقاعد العامة أو تقاعد العسكريين أو التأمين الاجتماعي أو اللوائح الصادرة بمقتضاها. كما يعفون من ضريبة الدمغة والرسوم القضائية وغيرها من الضرائب والرسوم التي قد تستحق

بشأن طلب أداء المبالغ المذكورة بهذه الفقرة أو المنازعة في شأنها، وأوراق التوكيل في قبضتها وإيصالات سدادها.

ب - ولا يخضع صندوق الضمان الاجتماعي لضرائب الدخل والدمغة والجمارك والجهاد وغيرها من الضرائب والرسوم ، عن دخله ونشاطه وأعماله و أملاكه وعمليات الاستثمار التي يتولاها. كما لا تخضع للضرائب والرسوم أيا كانت الأرباح والفوائد والعائدات الناتجة عن استثمار أموال واحتياطيات الصندوق، بما في ذلك استثمار الأموال المدرجة بحسابات الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي والتقاعد وتقاعد العسكريين .

مادة (44)

لجان المنازعات:

تنشأ لجان إدارية ذات اختصاص قضائي تفصل بقرارات نهائية واجبة النفاذ في المنازعات التي تنشأ بين المضمونين وجهات العمل واللجان الشعبية للضمان الاجتماعي في خصوص تطبيق هذا القانون.

وتكون بدائرة كل بلدية لجنة واحدة أو أكثر حسبما تقتضيه حاجة العمل. وتشكل كل لجنة برئاسة قاض تندبه الجمعية العمومية للمحكمة الابتدائية التي يقع بدائرة اختصاصها مقر اللجنة وعضوية كل من:

أ - مندوب عن اللجنة الشعبية للعدل في البلدية التي يقع بدائرة اختصاصها مقر اللجنة.

ب - مندوب عن اللجنة الشعبية للضمان الاجتماعي في البلدية.

ج - مندوب عن إحدى جهات العمل في دائرة البلدية.

د - احد المضمونين العاملين في نطاق البلدية.

وترشح الأعضاء المشار إليهم بالبندين (ج ، د) في اللجان نقابات وروابط

العاملين وجهات العمل.

وتصدر بتشكيل اللجان قرارات من اللجان الشعبية للضمان الاجتماعي في البلديات. على أن يكون تشكيل كل لجنة من رئيس وأعضاء أصليين ورئيس وأعضاء احتياطيين . ويراعي في اختيار الأعضاء استعدادهم لحضور جلسات اللجان

والاشتراك في أعمالها ، وأن يوقعوا قرارات بذلك عند إخطارهم بالتعيين فيها. وتكون عضوية اللجنة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

ويختار أمين اللجنة الشعبية للضمان الاجتماعي في البلدية أمين سر للجنة. ويمنح الأعضاء غير الموظفين بدل حضور يحدد مقداره و ضوابط استحقاقه بقرار يصدره أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي.

كما يصدر أمين اللجنة الشعبية العامة للعدل - بناء على اقتراح أمانة الضمان الاجتماعي- قرارا بشأن نظام عمل اللجان وحالات سقوط العضوية فيها وإجراءات جلساتها وعرض المنازعات عليها ونظرها وإصدار قراراتها وتنفيذها.

وتصدر اللجان قراراتها على وجه السرعة. ولا يجوز عرض المنازعات التي تختص بها هذه اللجان على القضاء إلا بطريق الطعن في قراراتها أمام محكمة القضاء الإداري وفقاً للقانون.

مادة (45)

العقوبات:

أ - مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو غيره من القوانين- يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تجاوز خمسمائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل ما أعطى معلومات أو بيانات غير صحيحة أو امتنع عن إعطاء المعلومات أو البيانات الصحيحة وذلك بقصد الحصول لنفسه أو لغيره على أية منفعة ضمانية نقدية أو عينية، أو على زيادة في هذه المنفعة، أو بقصد أن يتهرب هو أو غيره من أي التزام يفرضه هذا القانون أو اللوائح التي تصدر بمقتضاه كما يلزم برد قيمة جميع المنافع التي يكون قد تلقاها بدون وجه حق وبتعويض صندوق الضمان الاجتماعي عن أية أضرار تكون قد ترتبت على فعله.

ب - ويعاقب بغرامة لا تجاوز خمسين ديناراً كل مسئول عن جهة عمل لم يقم بالاشتراك عن أي مضمون يعمل معه من الخاضعين لأحكام هذا القانون. كما يعاقب بالعقوبة ذاتها كل من يحمل العاملين لديه أي نصيب في اشتراكات الضمان

الاجتماعي لم ينص عليه هذا القانون أو لوائحه، أو يزيد على ما نص عليه وتتعدد الغرامة بتعدد العاملين الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

مادة (46)⁽¹⁾

غرامة التأخير:

إذا تأخر الملزم بأداء الاشتراكات - سواء كان جهة العمل أو المضمون - عن أداء النصيب المفروض عليه أداءه من الاشتراكات إلى الجهات وفي المواعيد المحددة وفقاً لهذا القانون واللوائح التي تصدر بمقتضاه، فتستحق عليه غرامة تأخير مقدارها (5% خمسة في المائة) من المبالغ التي تأخر أدائها وذلك عن كل سنة أو جزء من السنة. وتبين اللوائح قواعد حساب غرامة التأخير المذكورة.

مادة (47)

التفتيش وصفة الضبط القضائي :

تكون بأمانة الضمان الاجتماعي وباللجان الشعبية للضمان الاجتماعي في البلديات أجهزة للتفتيش، يخول موظفوها صفة الضبط القضائي فيما يتعلق بتنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه، وخاصة لوائح تسجيل المضمونين وتحصيل الاشتراكات ومراقبة صرف المنافع وتقديمها، والتحقق من سلامة صرفها وتقديمها. ولهم اتخاذ جميع الإجراءات التي تخولها لهم الصفة المذكورة بما في ذلك دخول أماكن العمل أو الخدمة، والاطلاع على الوثائق والمستندات، وإجراء التحريات والتفتيش والتحقيق وج م ع الاستدلالات ، وتحرير محاضر المخالفات وإحالتها إلى النيابة العامة.

مادة (48)

مراعاة أسرار الوظيفة :

لا يجوز إعطاء بيانات أو معلومات أو تسليم وثائق - أيا كانت - مما تجمع لدى أجهزة التفتيش نتيجة لتنفيذ أحكام هذا القانون أو اللوائح الصادرة بمقتضاه إلا

(1) ألغيت بموجب القانون رقم (16) لسنة 2013م الصادر عن المؤتمر الوطني العام، المنشور في الصفحة من

بناءً على أمر من جهة عامة مختصة بحكم القانون أو بموافقة مكتوبة من صاحب الشأن.

وعلى موظفي التفتيش وكل من لهم اختصاص بتنفيذ أنظمة الضمان الاجتماعي مراعاة أسرار الوظيفة وعدم إفشاء البيانات أو المعلومات السالف ذكرها، وإلا طبقت بشأنهم أحكام المادة (236) من قانون العقوبات. ويجوز أن يقرر للمفتشين بدل طبيعة عمل أو مكافأة تحصيل على النحو الذي تنظمه اللوائح.

مادة (49)

المعاشات الاستثنائية:

تنظم اللوائح شؤون المعاشات والمكافآت الاستثنائية والإضافية التي يجوز منحها للمواطنين الذين قدموا للوطن خدمات جليلة. على أن تكون تغطيتها من أمانة الخزانة ولا يتحمل بها صندوق الضمان الاجتماعي.

**الباب السادس
أحكام انتقالية وختامية**

مادة (50)

سريان الأنظمة الجديدة:

أ - تظل سارية أحكام أنظمة التقاعد التي يشملها قانون التقاعد لسنة 1967م والقوانين المعدلة له و اللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه، وأنظمة التأمين الاجتماعي التي يشملها قانون التأمين الاجتماعي رقم (53) لسنة 1957م والقوانين المعدلة له واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه ، وذلك إلى ما قبل تاريخ سريان هذا القانون المحدد بالفقرة (ب) من هذه المادة ، على أن توقف تسوية المكافآت التقاعدية التي تستحق لموظفي الوحدات الإدارية الذين تنتهي خدمتهم بعد صدور هذا القانون وقبل التاريخ المشار إليه الفقرة التالية ، بسبب الاستقالة أو الانتقال إلى عمل آخر أو خدمة أخرى أي كانت. وتتبع أحكام هذا القانون بشأن تسوية حقوقهم الضمانية إذا ما انتهت خدماتهم أو أعمالهم بعد تاريخ السريان المذكور.

ب - تسري اعتباراً من (أول شهر يونيه 1981م) أنظمة الضمان الاجتماعي الخاصة بالمعاشات والمنافع النقدية الضمانية الأخرى، وأنظمة الرعاية الصحية النوعية، والرعاية الاجتماعية، وأنظمة الاشتراكات الضمانية الجديدة، وتطبق بشأنها أحكام هذا القانون واللوائح التي تصدر بمقتضاه. واعتباراً من ذلك التاريخ تحل هذه الأنظمة الضمانية الجديدة محل تشريعات التقاعد والتأمين الاجتماعي الآتي بيانها:

(1) قانون التقاعد لسنة 1967م والقوانين المعدلة له واللوائح والقرارات التنفيذية الصادرة بمقتضاه.

(2) القانون رقم (45) لسنة 1971م، بشأن بعض الأحكام الخاصة بالمعاش التقاعدي لمن يعملون ببعض الشركات والقرارات الصادرة بمقتضاه.

(3) الأحكام التقاعدية الخاصة المنصوص عليها في المواد من (122) إلى (124) من قانون نظام القضاء رقم (51) لسنة 1976م، وفي المواد من (72) إلى (75) من قانون تنظيم وزارة الخارجية والسلوك السياسي والفنصلي

رقم (39) لسنة 1977م، وفي المادة (54) من اللائحة الداخلية للجهاز المركزي للرقابة الإدارية العامة.

(4) قانون التأمين الاجتماعي رقم (53) لسنة 1957م والقوانين المعدلة له واللوائح والقرارات التنفيذية الصادرة بناءً عليه.

ج - وتبين اللوائح التنفيذية لهذا القانون القواعد والشروط الخاصة بالانتقال من تطبيق أنظمة التقاعد والتأمين الاجتماعي إلى تطبيق النظام الضماني الموحد المقرر بهذا القانون. على أن يراعى في هذه اللوائح المحافظة على الحقوق التي اكتسبها المشتركون بمقتضى الأنظمة السابقة المذكورة، واعتبار مدد خدمتهم أو عملهم المحسوبة في ظلها مددا محسوبة في نظام الضمان الاجتماعي.

د - ويستمر صرف المعاشات التقاعدية والتأمينية لكل من تقررت لهم هذه المعاشات بمقتضى قانون التقاعد لسنة 1967م وقانون التأمين الاجتماعي قبل تاريخ سريان أنظمة المنافع النقدية الضمانية الجديدة وتظل سارية بشأن هذه المعاشات الأحكام التقاعدية أو التأمينية المتعلقة بها مع عدم الإخلال بأي نص خاص في هذا القانون يقضي بغير ذلك .

هـ - وتظل سارية أحكام نظام المعاش الأساسي بقواعده وشروطه المنصوص عليها في المادة (22) من هذا القانون وفي اللوائح والقرارات التنفيذية المتعلقة بالمعاشات الأساسية.

و - كما يستمر سريان نظام علاوة العائلة، ونظام إعانة الحمل، وأنظمة الرعاية الاجتماعية، وفقا للوائح المتعلقة بها أو التي تصدر فيما بعد بشأنها.

مادة (51)

أبلولة الحقوق والالتزامات:

تؤول إلى صندوق الضمان الاجتماعي، وتكون جزءا من أمواله وممتلكاته وحقوقه، جميع الأصول الثابتة والمنقولة والأرصدة النقدية والاحتياطيات، وجميع الحقوق التي كانت مملوكة أو مستحقة للمؤسسة الوطنية للتأمين الاجتماعي وللإدارة العامة للتقاعد وللجمعية الوطنية للبر والمساعدات الاجتماعية ثم أصبحت مملوكة أو مستحقة للهيئة العامة للضمان الاجتماعي.

وتتولى أمانة الضمان الاجتماعي وصندوق الضمان الاجتماعي مسؤولية المحافظة على هذه الأموال والحقوق والأرصدة والممتلكات وصيانتها وتنميتها واستثمارها.

كما تقول إلى صندوق الضمان الاجتماعي الالتزامات التي كانت في ذمة الجهات المذكورة.

مادة (52)

تعريف:

تطبيق أحكام هذا القانون واللوائح التي تصدر بمقتضاه تدل الألفاظ الآتية على المعاني المبينة فيما يلي ما لم تقم قرينة على غير ذلك.

(1) المضمون:

كل من ينتفع بأحكام هذا القانون سواء كان من مستحقي المعاش الأساسي أو الرعاية الاجتماعية أو كان من المشتركين..

(2) المشترك:

هو المضمون الذي ينتفع بأحكام هذا القانون مقابل أداء اشتراكات. والمشتركون هم الشركاء والموظفون والعمال والعاملون لحساب أنفسهم وأفراد أسر هذه الفئات الأربعة. كما يعتبر من المشتركين المنتفعون بأنظمة التقاعد والتأمين الاجتماعي وذلك إلى أن تحل أنظمة قانون الضمان الاجتماعي محل هذه الأنظمة.

(3) الشريك:

هو المنتج الذي يساهم بعمله في وحدة أو منشأة إنتاجية يكون دخل الشركاء فيها نصيبا من الأرباح الصافية يتحدد بعد خصم نصيب المواد وأدوات الإنتاج.

(4) العامل:

هو من يعمل لدى الغير بمقتضى عقد عمل مقابل اجر أو مرتب يؤدي نقدا أو عينا، سواء كان ذلك في أعمال غير إنتاجية أو في أعمال إنتاجية لا يطبق بشأنها نظام الشركاء، وسواء كان العامل مواطنا أو أجنبيا.

(5) العاملون لحساب أنفسهم:

هم أصحاب المهن الحرة أو الحرف الحرة الذين لا يعملون لدى الغير، وأصحاب الأعمال الزراعية أو الصناعية أو غيرها التي لا يطبق فيها نظام الشركاء.

6) المرتب أو الأجر:

هو المرتب الفعلي أو الأجر الفعلي الذي تحسب على أساسه اشتراكات الموظفين أو العمال. كما تسوى على أساسه المعاشات وغيرها من المنافع الضمانية. ويشمل ما يتقاضاه المضمون (المشترك) من مرتب أساسيا أو أجر أساسي مضافا إليه ما يستحقه من علاوات وبدلات ومزايا مالية أخرى وذلك بشرط أن تكون هذه الإضافات ذات صفة مستقرة ثابتة ومنتظمة.

وتحدد اللوائح عناصر المرتب والأجر، سواء كان يؤدي من جهة العمل أو غيرها، وسواء كان يؤدي نقدا أو عينا أو في شكل عمولات أو بأية صورة أخرى.

7) الدخل:

هو الدخل المفترض للشركاء، وللعاملين لحساب أنفسهم. وتبين اللوائح أسس تقدير هذا الدخل المفترض فيما يتعلق بالفئتين المذكورتين من المشتركين.

8) إصابة العمل:

هي الإصابة التي تلحق بالشخص وتكون ناشئة عن عمله أو خدمته أو تحدث له أثناء العمل أو الخدمة ، بما في ذلك الإصابات التي تحصل له أثناء ذهابه إلى محل عمله أو خدمته أو عودته منه . وأي مرض من أمراض المهنة التي تبينها اللوائح .

9) العجز الكلي:

هو العجز الكلي المستديم الذي يعوق صاحبه عن أداء أي عمل بمقابل ، ويثبت وفقا لأحكام اللوائح وبناء على تقرير من لجنة تقدير العجز المختصة . ويعتبر من حالات العجز الكلي المرض المستديم الذي يستمر لمدة سنة أو ما يجاوز ذلك متى توافرت بشأنه الشروط السالف ذكرها.

10) الاشتراك:

هو المبلغ الذي يفرض بمقتضى هذا القانون ولوائحه عن المشتركين الخاضعين لأنظمة الضمان الاجتماعي . وتصدر بتحديد اللوائح .

مادة (53)

اللوائح :

تصدر اللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون بقرارات من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي ما لم ينص على خلاف ذلك.

وفي حدود أحكام اللوائح المذكورة تصدر الأنظمة التفصيلية وتعليمات العمل بقرارات من أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي. ويظل ساريا كل ما لا يخالف هذا القانون من اللوائح والأنظمة والقرارات المعمول بها حاليا في كل ما يتعلق بشئون الضمان الاجتماعي وتنظيم أمانة الضمان الاجتماعي وصندوق الضمان الاجتماعي وذلك ما لم تلغ هذه اللوائح والأنظمة والقرارات أو تعدل وفقا لأحكام هذا القانون.

مادة (54)

الإلغاء:

يلغى قانون الضمان الاجتماعي رقم (72) لسنة 1973م والقوانين المعدلة له كما يلغى كل حكم آخر يخالف أحكام هذا القانون.

مادة (55)

النشر والنفاد:

على أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي وسائر أمناء اللجان الشعبية العامة كل فيما يخصه، تنفيذ هذا القانون، ويعمل به من تاريخ صدوره. مع مراعاة حكم المادة (50) منه. وينشر في الجريدة الرسمية.

مؤتمر الشعب العام

صدر في: 28 جمادى الأولى 1389 من وفاة الرسول

الموافق: 14 أبريل 1982 م-لادي

**المذكرة الإيضاحية لقانون
الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مذكرة إيضاحية

لقانون الضمان الاجتماعي رقم: 13 لسنة 1980م

مقدمة:

1- صدر قانون الضمان الاجتماعي لأول مرة برقم: 72 لسنة 1973م ونفذت منه أنظمة كثيرة منها نظام المعاش الأساسي لعديمي الدخل وفاقدي العائل، ونظام علاوة العائلة لأصحاب المعاشات، ونظام إعانة الحمل، كما بدأ تنفيذ أنظمة الرعاية الاجتماعية. في حين استمر بصفة مؤقتة تنفيذ تشريعات التقاعد للموظفين وتشريعات التأمين الاجتماعي للعمال ، واتخذت الإجراءات واستصدرت القرارات لتطوير هذه التشريعات ، وتصحيح بعض الأوضاع التقاعدية والتأمينية السابقة تمهيداً لسريان أحكام الضمان الاجتماعي ، التي تظل بحمايتها فئات المواطنين جميعاً ، وترعى غير المواطنين المقيمين بليبيا ، والتي تحل محل تشريعات التقاعد والتأمين الاجتماعي ، ومن ناحية أخرى فقد صدقت ليبيا على الاتفاقيات الدولية للضمان الاجتماعي بالقانون رقم : 37 لسنة 1975م ، كما صدقت على الاتفاقية العربية للتأمينات الاجتماعية بالقانون رقم : 65 لسنة 1974م ، ثم أدخلت على قانون الضمان الاجتماعي تعديلات جزئية بالقوانين الآتية :

- القانون رقم : 96 لسنة 1975م .
- القانون رقم : 19 لسنة 1976م .
- القانون رقم : 7 لسنة 1978م .

2- غير أنه سرعان ما تبين أن التعديلات والقرارات السالف ذكرها غير كافية لتحقيق العدالة الاجتماعية المنشودة .

3- من أجل ذلك أعدت أمانة الضمان الاجتماعي أبحاثاً بهذا الشأن مستعينة بما لديها من خبرات ، وبمكتب العمل الدولي، وركزت أهم المبادئ التي رؤي أن يقوم التعديل الشامل على أساسها.

4- ولقد رُوي عند صياغة الأحكام التي وردت بتلك المذكرة أن من الأفضل أن يصدر تشريع جديد متكامل بشأن الضمان الاجتماعي يحل محل قانون الضمان الاجتماعي رقم: 72 لسنة 1973م ويشتمل على ما يلي:

1. ما بقي من أحكام قانون الضمان الاجتماعي وهو الصادر برقم: 72 لسنة 1973م.

2. التعديلات التي سبق إدخالها على قانون الضمان الاجتماعي المذكور وذلك بالقوانين رقم 96 لسنة 1975م ورقم: 19 لسنة 1976م ورقم: 7 لسنة 1978م.

3. التعديل الذي أدخل على قيمة المعاش الأساسي برفعه من 30 دينار إلى 40 دينار شهرياً.

4. من التعديلات الهامة إسناد الاختصاصات والصلاحيات الإدارية إلى اللجان الشعبية عملاً بقرار الأمانة العامة لمؤتمر الشعب العام رقم: 1 لسنة 1979م بشأن اللجنة الشعبية العامة. ويستلزم ذلك تعديل قانون الضمان الاجتماعي، بحيث ينص فيه على أن تتولى الاختصاصات والمسؤوليات الإدارية للجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي واللجان الشعبية للضمان الاجتماعي في البلديات.

5. التعديلات التي اقتضاها إعادة تنظيم أمانة الضمان الاجتماعي وإلغاء الهيئة العامة للضمان الاجتماعي وذلك تبعاً لإعادة تنظيم الأمانات وإلغاء الهيئات العامة عملاً بقرار الأمانة العامة لمؤتمر الشعب العام رقم: 2 لسنة 1979م.

6. التعديلات التنظيمية المتعلقة بإنشاء صندوق الضمان الاجتماعي بما له من شخصية قانونية وإدارية ومصرفات قائمة بذاتها وذمة مالية مستقلة في داخل التنظيم العام لأمانة الضمان الاجتماعي.

7. الأحكام الجديدة والمعدلة التي تضمنتها مذكرة المبادئ المعروضة على المؤتمرات الشعبية والإطار التشريعي والضمان الذي يجب وضع هذه المبادئ فيه، حيث يستلزم المبدأ الواحد منها تعديل عدة نصوص واستحداث

نصوص جديدة نزولاً على مقتضيات الصياغة واستكمالاً للقواعد والضوابط التشريعية، وتحقيقاً للمصلحة العامة.

8. وذلك مع مراعاة القرارات والتوصيات السابقة التي صدرت بشأن تشريعات الضمان الاجتماعي، والتطورات العلمية التي جرت في العالم بشأن أنظمة الضمان الاجتماعي.

9. وقد لوحظ من حيث الشكل أنه ما لم يصدر تشريع جديد متكامل على النحو المرافق فإن الأحكام الأساسية للضمان الاجتماعي ستكون متفرقة مبعثرة بين قوانين كثيرة وتعديلات عديدة على نحو يصعب معه الإسناد لها والرجوع إليها وتطبيقها.

5- وعلى هدي من ذلك كله، صدر بتاريخ 28 جمادى الأولى سنة 1389 من وفاة الرسول الموافق 14 أبريل سنة 1980 من الميلاد القانون رقم: 13 لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي، وتتلخص أهم المعالم وأبرز السمات لهذا القانون الجديد في النقاط الآتية:

أ - أنه إسلامي: ففي مجتمع ارتضى القرآن شريعة له، يستهدف هذا القانون مبادئ التضامن والتراحم، والبر والتكافل، وسد حاجة العاجز، وتقرير حق للمحروم في مال المجتمع، يقتضيه بحكم الشرع والقانون، وجمع الزكاة وصرفها في مصارفها الشرعية، وغير ذلك من فرائض الإسلام وشرائعه.

ب - أنه كفل الحاجات الأساسية في المعاش لكل من العاجز ولمن بلغ سن الشيخوخة ، ومراعاة الفوارق الطبيعية بين الرجل والمرأة من حيث طبيعة العمل وسن انتهاء الخدمة .

ج - أنه يتميز بالشمول والوحدة: فهو شامل لكل فئات المضمونين، مواطنين كانوا أو غير مواطنين، وشامل لجميع المنافع والمزايا التي تعارف الناس وجزت الاتفاقيات الدولية على اعتبارها من منافع ومزايا الضمان الاجتماعي. هذا مع وحدة التطبيق لهذه الأنظمة الضمانية ووحدة الإطار والإدارة.

د - أنه يشجع كل فرد في المجتمع على أداء واجبه وممارسة عمله وعلى مواصلة البذل والإنتاج، على أن تظله مظلة الضمان الاجتماعي أينما كان.

حتى إذا أدرك نهاية المطاف بأن انتهت خدماته وأعماله ببلوغ السن المحددة، أو سقط عاجزاً عن العمل أو الخدمة، كفل له المجتمع حقوقه وأشبع حاجاته. ه - أنه يخول المضمونين في المجتمع الجديد معاشات دائمة لا مكافآت مقطوعة ولا إعانات إجمالية.

و - أنه يبسر حساب مدد العمل والخدمة جميعاً لمصلحة المضمون وضم مدد العمل والخدمة السابقة.

ز - أنه يراعي مبدأ التلازم بين ما يعطيه المضمون (المشترك) من اشتراكات وبين ما يتقاضاه من منافع.

ح - أنه يطبق مبدأ عدم التفرقة في الضمان بين المواطنين وبين الأجانب المقيمين في ليبيا على النحو الذي تضمنته الاتفاقيات الدولية وأخصها بالذكر في هذا الشأن الاتفاقية رقم: 118 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في الضمان الاجتماعي، التي وضعها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وصدّقت عليها ليبيا بمقتضى القانون رقم: 37 لسنة 1975م.

ط - أنه يراعى - بأحكام واضحة- أفراد أسرة المضمون المستحقين عنه عند وفاته سواء كان في وقت وفاته من المضمونين العاملين، أو كان في ذلك الوقت من أصحاب المعاشات.

ي - أنه يلتزم في شأن خدمات الرعاية الطبية حدود التخصيص الضماني والصحة المهنية الضمانية النوعية تاركاً لأمانة الصحة ومرافقها ما عدا ذلك من الخدمات الصحية والعلاجية العامة.

ك - أنه يضع للرعاية الاجتماعية خطوطاً واضحة من شأنها خدمة المجتمع ومد يد العون والإيواء والتوجيه والتربية والرعاية لكل من تتطلب ظروفهم ذلك.

ل - أنه كما يكفل للأمانة والصندوق حقوقهما في الاشتراكات والتمويل - عامة- فإنه يكفل للمضمون حقوقه في المنافع الضمانية لا تهددها أسباب الانقطاع أو السقوط كما يحميها من الحجز والتنازل حتى لا يقع المضمون وأسرته بين براثن العوز والحاجة.

م - أنه يعفي المنافع والاحتياجات وريع الاستثمارات من الضرائب والرسوم
رعايةً لحقوق المضمون الإنسانية وتمشيًا مع ما هو سائد في كل الأنظمة
الضمانية.

* هذا وفيما يلي - لما أجملاه- تفصيل وبيان:

الباب الأول

الضمان الاجتماعي وإدارته

- -

يشتمل الباب الأول من القانون على طائفتين من الأحكام:

1- الأولى منها تعنى بتعريف الضمان الاجتماعي وما يكفله للمواطنين وغير
المواطنين من حقوق في المنافع النقدية والعينية حيث تنص المادة رقم (1) على أن:
[الضمان الاجتماعي حق يكفله المجتمع على الوجه المبين بهذا القانون لجميع
المواطنين بلبيبا وحماية للمقيمين فيها من غير المواطنين].

ويشمل الضمان الاجتماعي كل نظام يوضع أو إجراء يتخذ طبقاً لهذا القانون
بقصد حماية الفرد ورعايته في حالات الشيخوخة والعجز والمرض وإصابة العمل
ومرض المهنة، وعند فقد العائل وانقطاع سبل العيش وعند الحمل والولادة. وإعانتته
على تحمل الأعباء العائلية وفي حالات الكوارث والطوارئ والوفاة. كما يشمل
الضمان الاجتماعي الرعاية الاجتماعية لمن لا راعي له من الأطفال والبنين والبنات
والمعوقين والعجزة والشيخوخ، ورعاية وتوجيه الأحداث في حالات الجنوح والانحراف.
ويشمل الضمان الاجتماعي كذلك إجراءات وتدابير الأمن الصناعي والعناية
بحالات إصابة العمل وأمراض المهنة وإعادة تأهيل المرضى والمصابين والعجزة].

وتقتضي المادة (2) بأن يعتبر من أنظمة الضمان الاجتماعي التي تقوم على
تنفيذها أجهزته الإدارية - نظام الزكاة الشرعية الإسلامية وأي نظام آخر يوضع
على أساس من أصول الشريعة الغراء ومبادئها لحماية الفرد ورعايته ودرء المخاطر
عنه. هذا وفي مجال تحديد إطار (الضمان الاجتماعي) كان لابد من الإشارة إلى أن
نظام تقاعد العسكريين - المقرر بالقانون رقم 43 لسنة 1974م واللائحة الصادرة
تنفيذاً له - هو من أنظمة الضمان الاجتماعي، حيث تقتضي الأوضاع الخاصة

برجال القوات المسلحة استقلالهم بذلك النظام الضماني الخاص، على أن تتولى تنفيذه أمانة الضمان الاجتماعي بمختلف لجانها الشعبية وأقسامها الإدارية، وعلى أن تكون أموال تقاعد العسكريين حساباً مستقلاً من حسابات صندوق الضمان الاجتماعي. ومن ناحية أخرى فقد أُشير إلى أن تشريعات التأمين الاجتماعي وتشريعات تقاعد موظفي الخدمة المدنية - القائمة حالياً- هي من حيث طبيعتها وأداة تنفيذها أنظمة ضمانية تظل سارية إلى أن تحل محلها الأنظمة الضمانية الجديدة.

2- أما الطائفة الثانية من أحكام هذا الباب فهي خاصة بإدارة الضمان الاجتماعي والقيام على شؤونه، وتعكس مواد القانون في هذا الخصوص أحكام قرار الأمانة العامة لمؤتمر الشعب العام رقم: 1 لسنة 1979م بشأن اللجان الشعبية العامة، وقرار الأمانة العامة المذكورة رقم: 2 لسنة 1979م بشأن إعادة تنظيم الأمانات، كما تعرض مواد هذا الباب -الثاني- في تركيز مناسب لصندوق الضمان الاجتماعي بوصفه شخصاً اعتبارياً عاماً له ذمة مالية قائمة بذاتها، وميزانية مستقلة عن الميزانية العامة للدولة وإيرادات معينة وأوجه صرف مخصصة ولجنة تتولى إدارة شؤونه يرأسها أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي ويكون من أعضائها مدير الصندوق مع بيان القواعد الرئيسية المتعلقة بإيرادات الصندوق وأملكه واستثماراته وتخصيص مصروفاته. وجدير بالذكر في هذا الصدد أن الأحكام التنظيمية لأمانة الضمان الاجتماعي وصندوق الضمان الاجتماعي سوف تظل، بحكم المادة (53) من قانون الضمان الاجتماعي الجديد، باقيةً وسارية فيما لا يخالف نصاً من نصوص هذا القانون، وذلك ما لم تلغ هذه الأحكام أو تبدل، ونعني بهذه الأحكام التنظيمية أحكام قرار اللجنة الشعبية العامة الخاص بتنظيم أمانة الضمان الاجتماعي الصادر في 30 ربيع الثاني سنة 1388 من وفاة الرسول الموافق 29 مارس سنة 1979 من الميلاد والمعدل بالقرار الصادر في 8 ذي الحجة سنة 1388 من وفاة الرسول الموافق 29 أكتوبر سنة 1979م وقرارات أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي الصادرة بشأن التنظيم الداخلي لأمانة الضمان وصندوق الضمان.

- ويلاحظ بهذا الشأن أن المادة (6) من القانون تقضي بتشكيل لجنة الصندوق برئاسة الأمين وعضوية مدير الصندوق ومندوبين عن المضمونين وجهات العمل. وهو تشكيل يغير ما كانت تنص عليه المادة (5) من قرار اللجنة الشعبية العامة بتنظيم الأمانة والصندوق المشار إليه.

- كما أنه تجدر الإشارة إلى أن أهم مسؤوليات صندوق الضمان الاجتماعي هي ضبط شؤون مالية الضمان وحساباته واستثماراته والعناية بمركزه المالي وتقييم المنافع الضمانية والاشتراكات وذلك على ما أوجبه المادتان (33 و 34) من القانون الجديد.

3- وأخيراً فقد لزم - قبل الكلام عن منافع الضمان الاجتماعي والمضمونين والاشتراكات (في الأبواب الثاني والثالث والرابع)- أن يرد في ختام الباب الأول مبدأ هام (قررت المادة 9) وهو أن الاشتراك في الضمان الاجتماعي إجباري وذلك بالنسبة إلى جميع فئات المضمونين (المشتركين) الذين تنطبق عليهم أحكام القانون الجديد، والذين نصت عليهم المادة (31). كما أكدت المادة (5/32) مبدأ إلزامية الاشتراك. وأضافت المادة (9) أنه لا يجوز تحميل المضمون نصيباً - أيأ كان - في الاشتراكات أو في غيرها من أعباء منافع الضمان الاجتماعي أو تكاليف خدماته ومزاياه - إلا في الحدود التي ينص عليها قانون الضمان الاجتماعي واللوائح التي تصدر تنفيذاً له. ذلك أنه لما كان التشريع الجديد يصدر عن فلسفة الثورة في رعاية الفرد وحمايته، وكفالة الطمأنينة له على مستقبله هو وعياله، ومن ثم توفير العوامل المشجعة على التنمية وزيادة الإنتاج- فإنه لا مناص من أن يكون التقدم للتسجيل وأداء اشتراكات الضمان، أمراً إلزامياً على جهات العمل والخدمة لا خيار فيه، وذلك بالنسبة لجميع فئات المضمونين (المشتركين) الخاضعين لأحكام القانون والذين وضعت هذه الأحكام لصالح أفراد أسرهم - فإن تخلف المسئول في أي جهة عمل أو خدمة عن التسجيل أو الاشتراك أو حمل العاملين لديه نصيباً من الاشتراكات يجاوز الحدود التي ينص عليها القانون أو لوائح التنفيذية، أو تهرب بأي طريقة من الالتزامات المفروضة عليه، فإنه يتعرض لتوقيع العقوبات المنصوص عليها في المادتين (45، 46) من القانون.

الباب الثاني منافع الضمان الاجتماعي

يشتمل هذا الباب على فصلين: يتعلق أحدهما بالمنافع النقدية، والثاني بالمنافع العينية.

الفصل الأول المنافع النقدية

المنافع الضمانية النقدية هي المعاشات - على اختلاف أنواعها - والمنافع قصيرة الأمد ، والمنح المقطوعة.

والمعاشات هي أما معاشات أساسية تستحق - بدون اشتراكات تقابلها- لكل من تتوفر فيه شروط استحقاقها، وإما معاشات ضمانية أخرى تستحق للمضمونين المشتركين عند انتهاء العمل أو الخدمة بسبب الشيخوخة أو بسبب العجز الناشئ عن إصابة عمل أو مرض مهنة، أو بسبب العجز الكلي الناشئ عن غير إصابة عمل، أو معاشات تستحق لأفراد الأسرة عند وفاة المضمون أو صاحب المعاش. -ويستحق صاحب المعاش -أيأ كان- علاوة العائلة.

-كما يستحق أفراد أسرة المضمون - فور وفاته- منحة الوفاة.

-ويقتضي ذلك أن تعرض هذه المذكرة بدايةً لقواعد انتهاء الخدمة أو العمل،

ثم لأحكام كل معاش من المعاشات الضمانية، وعلاوة العائلة، ومنحة الوفاة

المقررة للمضمونين وأصحاب المعاشات، ثم لأحكام المنافع قصيرة الأمد

والمنح المقطوعة، وذلك على النحو الذي يرد فيما يلي:

مدة الخدمة والعمل وأحكام انتهائها:

-لما كان معاش الشيخوخة يستحق في حالة انتهاء مدة خدمة المضمون

(المشترك) أو مدة عمله، بسبب بلوغ السن المحددة لانتهاء الخدمة أو العمل،

فقد اقتضى ذلك أن يعنى قانون الضمان الاجتماعي بتحديد هذه السن.

-وقد كان قانون الضمان الاجتماعي - السابق- رقم: 72 لسنة 1973م ينص

على أن معاش الشيخوخة يستحق في حالتين: الأولى حالة بلوغ سن معينة

وهي ستون سنة أو خمس وخمسون سنة (بحسب الأحوال) والثانية: حالة قضاء عشرين سنة في الخدمة أو العمل.

- هذا في حين صدر القانون رقم: 50 لسنة 1976م وقانون الخدمة المدنية رقم: 55 لسنة 1976م ونص فيهما على أن تنتهي خدمة الموظف ببلوغه خمساً وستين سنة كاملة، وأنه يجوز لظروف استثنائية يقتضيها صالح العمل مد خدمة الموظف لمدة سنتين على أن تحسب هذه المدة ضمن مدة خدمته التقاعدية.

- ونص قانون السلك السياسي والقنصلي رقم: 39 لسنة 1977م على أن تنتهي خدمة أعضاء السلك ببلوغ سن الخامسة والستين، وإن كان يجوز إحالتهم إلى التقاعد عند بلوغ سن الخامسة والخمسين كما يجوز من ناحية أخرى إبقاؤهم في الخدمة بعد الخامسة والستين لمدة سنة قابلة للتجديد على ألا يجوز إبقاؤهم في الخدمة إلى ما بعد سن السابعة والستين.

- كما نص قانون نظام القضاء رقم: 51 لسنة 1976م على انتهاء خدمة رجال القضاء والنيابة العامة ببلوغهم ستين سنة كاملة، ويجوز بناءً على طلبهم أن يحالوا إلى التقاعد متى تجاوزت سنهم الخامسة والخمسين. وفي تشريعات الشرطة وحرس الجمارك تختلف سن انتهاء الخدمة باختلاف الوظيفة أو الرتبة.. كل ذلك في حين بقي قانون التقاعد لسنة 1967م ينص على سن الستين شرطاً لانتهاء الخدمة. وبقي سن استحقاق معاش الشيخوخة في نظام التأمين الاجتماعي ستين سنة.

- ولقد روى عند وضع مشروع القانون الجديد للضمان الاجتماعي، أنه لما كان معاش الشيخوخة يستحق في حالة انتهاء خدمة المضمون (المشترك) أو عمله، بسبب بلوغ السن المحددة لانتهاء العمل أو الخدمة، فإن ذلك يقتضي أن يعنى قانون الضمان - ذاته - بتحديد هذه السن.

ولئن كان الاتجاه - من قبل - إلى أن يكون تحديد السن التي تنتهي عندها الخدمة أو العمل، في التشريعات التي تنظم العمل أو الخدمة، إلا أن الأمر قد غدا

يستوجب وضع قواعد موحدة ومناسبة لتحديد السن المذكورة في قانون الضمان الاجتماعي، وذلك بمراعاة الاعتبارات الآتية:

أ - أن ترد هذه القواعد الموحدة في قانون الضمان الاجتماعي، حيث يرتبط انتهاء خدمة المضمون أو عمله - في جميع الأحوال - ببداية استحقاقه لمعاش الشيخوخة، وذلك أياً كان عمله وأياً كانت خدمته، وحتى لا تتفرق أحكام انتهاء الخدمة والعمل بين تشريعات عديدة، وحتى لا تختلف تلك الأحكام بغير مقتضى باختلاف هذه التشريعات.

ب - أن تسري هذه القواعد الموحدة التي وردت بقانون الضمان الاجتماعي والتي تتعلق بسن انتهاء العمل أو الخدمة على جميع فئات المضمونين (المشركين) أياً كانت أعمالهم أو وظائفهم، وسواء كانوا من الموظفين العموميين بالوحدات الإدارية الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية، أو قانون السلك السياسي والقنصلي، أو كانوا من العمال الذين يخضعون لأحكام قانون العمل ولوائحه والأنظمة السارية بمقتضاه، أو كانوا من الشركاء في الإنتاج أو من غيرهم، ولا يستثنى من ذلك إلا فئات المضمونين الخاضعين لأحكام قوانين نظام القضاء والشرطة وحرس الجمارك، وذلك للاعتبارات التي قام عليها تحديد سن انتهاء الخدمة في هذه الجهات.

ج - أن هذه القواعد الجديدة المتعلقة بتحديد السن والواردة في قانون الضمان الاجتماعي - المرافق - **قد عدلت أحكام انتهاء الخدمة أو العمل المنصوص عليها في القانون رقم: 50 لسنة 1976م وفي قانون الخدمة المدنية رقم: 55 لسنة 1976م وفي قانون السلك السياسي والقنصلي رقم: 39 لسنة 1977م وفي سائر التشريعات الأخرى المنظمة للخدمة والعمل وأنظمة الشركاء في الإنتاج في المنشآت التي تطبق بها مقولة شركاء لا إجراء، وأنظمة العمل والعمال.**

-وبذلك فإن المادة (13) من قانون الضمان الاجتماعي الجديد **قد عدلت حكم المادة (106) من قانون الخدمة المدنية رقم: 55 لسنة 1976م. و عدلت كذلك حكم المادة (22) من قانون السلك السياسي والقنصلي رقم: 39 لسنة**

1977م كما عدلت جميع أحكام التشريعات الأخرى والأنظمة المتعلقة بتحديد سن انتهاء العمل أو الخدمة (فيما عدا أنظمة القضاء والشرطة وحرس الجمارك).

- على أن يسري حكم هذا التعديل اعتباراً من أول شهر يونيو سنة 1981م

وهو التاريخ المحدد بالفقرة (ب) من المادة (50) من قانون الضمان

الاجتماعي الجديد لسريان أنظمة المنافع الضمانية الجديدة وأنظمة

الاشتراكات الجديدة وحلولها محل أنظمة التقاعد والتأمين الاجتماعي.

د - أنه لما كانت البلاد تمر بمرحلة تحول اجتماعي واقتصادي كبير يستهدف استكمال البناء الحضاري، مما يتطلب من كل مواطن بذل أقصى جهد ممكن في موقع عمله وخدمته، وأكبر نشاط في مجال إنتاجه، فإن ذلك يقتضي رفع سن التقاعد بسبب الشيخوخة إلى حدٍ مقبول ومناسب، مع مراعاة الظروف المتعلقة بطبيعة المرأة، وما يقتضيه العمل في الصناعات والأعمال الأخرى المضرة بالصحة.

هـ - وعلى أساس ما تقدم وضعت في المادة (13) من قانون الضمان

الاجتماعي الجديد (رقم: 13 لسنة 1980م) قواعد انتهاء العمل والخدمة بحيث

- تكون سن انتهاء الخدمة أو العمل التي يستحق عندها معاش الشيخوخة

كقاعدة عامة- خمساً وستين سنة ميلادية كاملة فيما يتعلق بالمضمونين

(المشركين) من الرجال أياً كانت وظائفهم أو أعمالهم أو مواقع إنتاجهم. (وهي

السن المحددة لانتهاء الخدمة أساساً في قانون الخدمة المدنية الحالي).

وأن تكون السن ستين سنة ميلادية كاملة بالنسبة إلى الفئات الآتية:

1 -العاملات من النساء، وقد روعيت بهذا الشأن طبيعة المرأة وجرى

الاستهداء بتشريعات الضمان الاجتماعي في دول العالم الأخرى التي

تحدد أكثرها للمرأة العاملة سناً - لانتهاء الخدمة أو العمل - أقل من السن

المحددة للرجل.

2 -الرجال العاملين في الصناعات والأعمال المضرة بالصحة التي تحددتها

اللوائح، لما ثبت على المستوى الدولي من أن ثمة أعمالاً وصناعات

تستند قوى العاملين بها في وقت أقصر من الأعمال والصناعات العادية.

3- الرجال العاملين في الأعمال العادية وذلك بشرط أن يكون انتهاء الخدمة أو العمل بناءً على موافقتهم وموافقة الجهات التي يعملون بها أو يخدمون فيها.

و - ويجوز لمن بلغ السن المحددة بالفقرة (هـ) السابقة من هذه المذكرة أن يستمر في الخدمة أو العمل بعد الخامسة والستين أو بعد الستين - بحسب الأحوال - بشرط موافقته هو وموافقة جهة العمل أو الخدمة ومع عدم الإخلال بالشروط الأخرى المقررة قانوناً للبقاء في الخدمة أو العمل. وذلك لأنه متى كانت صحة المضمون وظروفه الشخصية تساعده على مزيد من العطاء والإنتاج، وكان ثمة حاجة إلى الإفادة من خدمته لصالح مجتمعه وبلاده، فلا بأس بأن يبقى في العمل أو الخدمة متى انتقت الموانع القانونية للاستمرار فيها.

ز - إن القواعد المتعلقة بمدد الخدمة أو العمل، ما يحسب منها وما لا يحسب، وكيف يحسب للأغراض الضمانية، إنما موضعها في قانون الضمان الاجتماعي ولوائحه، ولا يسوغ أن ترد هذه القواعد في تشريعات أخرى، أو أن يختلف حساب المدد باختلاف هذه التشريعات، وقد نصت على ذلك المادة (35) من القانون المرفق.

ي - إن مظلة الضمان الاجتماعي سوف تظل المضمون (المشترك) أينما ذهب، وحيثما كان، وسوف تغطي مدة خدمته وعمله جميعاً، بحيث تحسب وتضم له جميع مدد العمل والخدمة، ولو انتقل من عمل إلى آخر، ومن جهة خدمة إلى جهة خدمة من نوع آخر، ولقد نصت المادة (5/32) على أن يستمر الالتزام بأداء الاشتراك حتى تاريخ انتهاء خدمته أو عمله أو بلوغ مدته ما يخوله أقصى معاش، ومتى كان ذلك فإن من الطبيعي - في نظام الضمان الموحد-:

1 - أن لا تسوى مستحققاته الضمانية عن كل فترة خدمة أو عمل على حدة،

ولا من كل جهة عمل على استقلال، ولا تكون التسوية إلا في خاتمة المطاف عندما تنتهي مدد أعماله وخدماته جميعاً. أما ببلوغ سنة الشيخوخة

المحددة في القانون ، أو بعجزه عن العمل عجزاً تنطبق عليه الشروط القانونية، وهذا ما قررتة المادة (36) من قانون الضمان الاجتماعي الجديد.

2 - أنه لا وجه لاستحقاق معاش الشيخوخة لمجرد قضاء مدة معينة في العمل أو في الخدمة (عشرين سنة أو أقل أو أكثر) . ذلك أن المضمون الذي يقعد عن الخدمة أو العمل - لغير عجز صحي- وهو في العقد الرابع أو الخامس من عمره (مثلاً) لا يعتبر في سن الشيخوخة، ومن ثم ينبغي ألا يستحق في هذه الحالة معاش الشيخوخة وذلك مهما كانت مدة خدمته أو عمله المحسوبة، وإن كان يستحق معاشاً من نوع آخر كمعاش العجز مثلاً متى توافرت له شروطه.

ك - على أن القانون لم يغفل حالة المضمون (المشترك) الذي تنتهي خدمته أو ينتهي عمله - أياً كان- لسبب من الأسباب القانونية قبل بلوغ سن انتهاء الخدمة المحددة بالمادة (13) - وهي 65 سنة أو 60 سنة بحسب الأحوال- ومن ثم لم يستحق معاش الشيخوخة، كما أنه لم تتوافر له شروط استحقاق معاش العجز الصحي، فنصت المادة (38) من القانون على أن يستمر صرف ما كان يتقاضاه قبل انتهاء خدمته أو عمله من مرتب أو أجر أو غيرهما، إلى أن يلحق بوظيفة أخرى أو عمل آخر. على أن يكون ذلك في الحدود ووفقاً للقواعد والشروط التي توضع في هذا الشأن بقرار تصدره اللجنة الشعبية العامة بناءً على اقتراح أمانة الضمان الاجتماعي والخزانة والخدمة العامة.

ل - فإذا كان المضمون (المشترك) من فئة المقيمين بليبيا بسبب العمل من غير المواطنين، وانتهت خدمته أو عمله بها بسبب الشيخوخة وفقاً للمادة (13) من القانون، فإنه يستحق المعاش المقرر بالمادة (14). وإذا كان انتهاء خدمته أو عمله بسبب إصابة العمل أو مرض المهنة، فإنه يستحق معاش العجز المقرر بالمادة (17). وإن كان عجزه الكلي لغير إصابة عمل فإنه يتقاضى معاشاً بمقتضى المادة (18). أما إذا انتهت خدمته أو عمله لغير الأسباب المذكورة كما في حالة انتهاء عقد استخدامه أو عمله، فقد نصت المادة (38) فقرة (2) من

القانون على أنه يتقاضى عن مدة عمله أو خدمته - في مثل هذه الحالة- إعانة إجمالية تضع اللوائح نظامها وطريقة حسابها. وذلك ما لم تدخل مدة خدمته أو عمله هذه في حساب المدد التي تنظم ضمها وحسابها اتفاقيات الضمان الاجتماعي التثنائية المبرمة - أو التي تبرم مستقبلاً- بين ليبيا وبين الدولة التابع لها ذلك المضمون. ففي هذه الحالة تكون أحكام الاتفاقية أجدر بالإتباع.

معاشات لا مكافآت:

يقوم نظام التقاعد (المقرر منذ سنة 1967م) على أساس أن كل من يخدم مدة معينة (وهي عشرون سنة بالنسبة لحالة بلوغ السن وعشر سنوات بالنسبة لحالة العجز الصحي)، يستحق معاشاً تقاعدياً يصرف له بصفة دورية. فإذا لم تكتمل له هذه المدة فإنه لا يستحق معاشاً وإنما يستحق مكافأة إجمالية تصرف له مرة واحدة فإذا أنفقها على بعض شؤونه - أو شؤون أولاده وأسرته- لم يبق لهم من بعدها إلا الحرمان وأصبحوا غير قادرين على الإنتاج والعطاء. ولذلك فلقد ألغي في قانون الضمان الاجتماعي الجديد نظام المكافآت، وتقرر مبدأ استحقاق كل مضمون (مشترك) ممن تغطيهم مظلة الضمان الاجتماعي، معاشاً عند انتهاء خدمته أو عمله، سواء كان انتهاء الخدمة أو العمل بسبب التقاعد للشيخوخة، أو بسبب العجز الناشئ عن المرض أو عن إصابة العمل أو مرض المهنة، كما يمنح أفراد الأسرة المستحقون عن المضمون معاشاً في حالة وفاته.

وطبيعي أن يتفاوت مقدار المعاش الذي يتقرر للمضمون أو للمستحقين عنه باختلاف عدد السنوات التي دفعت عنها الاشتراكات، وباختلاف المرتب أو الأجر أو الدخل الذي حسبت على أساسه هذه الاشتراكات، غير أن المضمون الذي تنتهي خدمته أو عمله - بسبب الشيخوخة أو العجز أو الوفاة - سوف يحصل هو أو أفراد أسرته على معاش شهري في جميع الأحوال بحدّ أدنى يكفل له أو لهم سد الحاجات المعيشية الأساسية.

معاش الشيخوخة

شروط استحقاقه:

إن شروط استحقاق معاش الشيخوخة في قانون الضمان الاجتماعي الجديد (المادة 14) هو أن تنتهي خدمة المضمون (المشترك) أو عمله، وأن يكون ذلك بسبب بلوغه سن الشيخوخة المحددة بالمادة (13) من ذلك القانون لانتهاء العمل أو الخدمة.

فإذا انتهت خدمته أو انتهى عمله بسبب آخر غير بلوغ سن الشيخوخة، فلا يستحق معاش الشيخوخة، وإن كان قد يستحق معاشاً آخر.

وإذا بلغ سن الخامسة والستين (أو الستين) دون أن تنتهي خدمته أو عمله وإنما استمر يعمل أو يخدم بموافقة هو وموافقة جهة العمل أو الخدمة وفقاً لحكم الفقرة الثالثة من المادة (13) - فلا يستحق معاشاً، وإنما يكون استحقاقه لمعاش الشيخوخة عندما تنتهي خدماته وأعماله فيما بعد سن الخامسة والستين (أو سن الستين بحسب الأحوال).

وغني عن البيان أنه يشترط لاستحقاق معاش الشيخوخة أن يكون المضمون من المشتركين. أي أن يكون واحداً من أفراد الفئات الأربعة التي يستحق أفرادها المنافع الضمانية مقابل الاشتراكات. وهذه الفئات هي على وجه التحديد وعلى ما قرره المادة (31) من القانون الجديد:

- أ - الشركاء في المنشآت الإنتاجية التي ينطبق بها نظام شركاء لا إجراء.
 - ب - الموظفون العموميون بالأمانات وباللجان الشعبية وسائر الجهات الإدارية العامة والوحدات الإدارية بما في ذلك الأجهزة العامة القائمة بذاتها والبلديات والهيئات العامة والمؤسسات العامة. ورجال القضاء والنيابة والسلوك السياسي والقنصلي وغيرهم، ورجال الشرطة وحرس الجمارك.
 - ج - العاملون بمقتضى عقود عمل مكتوبة أو شفوية.
 - د - العاملون لحساب أنفسهم في المهن الحرة أو الحرف الحرة أو في الزراعة أو الصناعة أو غير ذلك من الأعمال.
- ويرجع في بيان المشتركين إلى المادتين (31 و 52) من القانون.

ومتى انتهت خدمة المشترك أو عمله بسبب بلوغه السن المحددة بالمادة (13) من القانون، فإنه يستحق معاش الشيخوخة بالتطبيق للقواعد التي تنص عليها المادة (14) من القانون. وذلك بصرف النظر عن جنسيته (مواطناً كان أو أجنبياً مقيماً) وجنسه (ذكراً كان أو أنثى). ذلك أنه لا تمييز في الحقوق الإنسانية الأساسية بين الذكر والأنثى. ولا تفرقة في مزايا الضمان الاجتماعي - كمدأ عام - بين المواطن وغير المواطن متى كان هذا مقيماً في البلاد إقامة شرعية قانونية. وقد سبقت الإشارة إلى الاتفاقية الدولية رقم: 118 المتعلقة بعدم التفرقة في المعاملة الضمانية بين الوطنيين والأجانب.

ومن ناحية أخرى فإن المشترك يستحق معاش الشيخوخة الذي تتوافر له شروطه، أيأ كانت مدة خدمته أو عمله المحسوبة، ولا يشترط القانون الجديد لاستحقاق معاش الشيخوخة الضماني عدداً معيناً من سني الخدمة أو العمل (كما كان يفعل قانون التقاعد لسنة 1967م)، ولا يشترط عدداً معيناً من الأسابيع المدفوعة عنها الاشتراكات (كما كان ينص قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1957م).

قواعد تسوية معاش الشيخوخة

1- يحسب معاش الشيخوخة بمقتضى المادة (14) من القانون الجديد - على أساس متوسط المرتب الفعلي للموظف، أو الأجر الفعلي للعامل، أو الدخل المفترض للشريك، أو الدخل المفترض للعامل لحساب نفسه- متوسط ذلك في خلال مدة ثلاث السنوات السابقة على تاريخ انتهاء خدمته أو عمله، ويضرب هذا المتوسط في $2 \frac{1}{2}$ % وذلك عن كل سنة خدمة أو عمل من العشرين السنة الأولى للمشارك و 2% عن كل سنة خدمة أو عمل له تالية لذلك. وقد توخى القانون بهذا الأساس للحساب أن يخول المشارك الذي يتم خمساً وثلاثين سنة خدمة أو عملاً معاشاً يساوي 80% من مرتبه أو أجره. وذلك وضع مناسب ومقبول يراعي الواقع في مجتمعنا كما يراعي مستويات المعاشات في دول العالم الأخرى.

2- ويقصد بالمرتب أو الأجر: المرتب الفعلي للموظف المشترك، والأجر الفعلي للعامل المشترك، وهو الذي تحسب على أساسه الاشتراكات التي تؤدي عنهم كما تسوى على أساسه المعاشات التي تستحق لهم. وهو يشمل ما يستحقه من علاوات

وبدلات ومزايا مالية أخرى على النحو الذي تحدده اللوائح، وبشرط أن تكون هذه الإضافات ذات صفة مستقرة ثابتة ومنتظمة (مادة 52 فقرة 6).

3- ويقصد بالدخل: الدخل المفترض للشركاء، والدخل المفترض للعاملين لحساب

أنفسهم. وتبين اللوائح أسس تقدير ذلك الدخل بالنسبة لهاتين الفئتين من فئات المضمونين (المشتركين) (مادة 7/52). وتحسب على أساس هذا الدخل المفترض الاشتراكات التي تؤدي عنهم. كما تسوى على أساسه المعاشات التي تستحق لهم. وتقضي المادة (32) من القانون بأن يختار كل مضمون من الشركاء ومن

العاملين لحساب أنفسهم الدخل المفترض الذي يناسبه من بين قائمة للدخول المفترضة تضعها لائحة الاشتراكات التي تصدر تنفيذاً للقانون الجديد ومع مراعاة القواعد التي تتضمنها هذه اللائحة، وأساس قاعدة الدخل المفترض ما انتهت إليه أبحاث أمانة الضمان الاجتماعي - تمهيداً لإعداد مشروع القانون - من أنه فيما يتعلق بهاتين الفئتين من المضمونين (وهم الشركاء في الإنتاج الذين يتقاضون حصة من الأرباح الصافية للمنشأة تتحدد بعد خصم نصيب المواد وأدوات الإنتاج، والعاملون لحساب أنفسهم) كثيراً ما يتعذر تحديد الدخل الفعلي لكل منهم لغرض تحديد الاشتراك الواجب تحصيله شهرياً، فرؤى اتباع طريقة (الدخل المفترض) لتحديد الاشتراك، وهو ما يستلزم إتباع الطريقة ذاتها لتسوية المعاش. وسوف تتولى اللوائح بيان ذلك وترتيب قواعده وإجراءاته.

4- ويجب ألا ننسى في شأن تسوية المعاش وحسابه قاعدة أصلية أوردتها المادة (4/32) من القانون وهي أن يراعى في جميع الأحوال التلازم في أساس الحساب بين المنافع الضمانية التي يقدمها الضمان الاجتماعي للمشترك وبين الاشتراكات التي يحصلها في مقابل هذه المنافع.

5- الحد الأدنى : تنص المادة (14) من القانون الجديد على ألا يقل معاش الشيخوخة عن ثمانين في المائة من الحد الأدنى للأجور. ونعني بذلك الحد الأدنى للأجور الذي تضعه اللجنة الشعبية العامة بقرار منها بالاستناد إلى قانون العمل وبناءً على دراسة مستوى الأسعار وتكاليف المعيشة وأوضاع العمالة، كما أن المقصود بذلك الحد الأدنى للأجور الساري وقت استحقاق المعاش.

ولقد كان الحد الأدنى للمعاشات في قانون الضمان الاجتماعي رقم: 72 لسنة 1973م ثلاثين ديناراً شهرياً. وبناءً على قرارات المؤتمرات الشعبية قررت اللجنة الشعبية العامة في 27 ربيع الأول سنة 1388 من وفاة الرسول الموافق 24 فبراير سنة 1979م رفع الحد الأدنى المذكور إلى خمسين ديناراً شهرياً. وارتبط ذلك بزيادة معاشات التقاعد ومعاشات التأمين الاجتماعي ورفع حدها الأدنى إلى خمسين ديناراً شهرياً.

هذا وسوف يبقى حكم الحد الأدنى المذكور (وهو خمسون ديناراً شهرياً) معمولاً به بالنسبة إلى معاشات التقاعد المقررة بقانون التقاعد لسنة 1967م ومعاشات تقاعد العسكريين المقررة بالقانون رقم: 43 لسنة 1974م ومعاشات التأمين الاجتماعي المقررة بالقانون رقم 53 لسنة 1957م والقوانين المعدلة له. وذلك عملاً بقرار اللجنة الشعبية العامة السالف ذكره. - وأما حكم الحد الأدنى المقرر لأول مرة بالمادة (14) من قانون الضمان الاجتماعي الجديد (وهو 80% من الحد الأدنى للأجور) فسوف يكون سريانه اعتباراً من تاريخ أول يونيه سنة 1981م وهو التاريخ الذي حددته الفقرة الثانية من المادة (50) من القانون لسريان أحكام المعاشات الضمانية الجديدة ويقتصر العمل بهذا الحد الأدنى على معاشات الشيخوخة التي تقرّر وفقاً للقانون الجديد.

6- **الحد الأقصى:** وتقضي المادة (14) من القانون الجديد بالألا يزيد معاش الشيخوخة على ثمانين في المائة من متوسط المرتب (الفعلي) للموظف، أو الأجر (الفعلي) للعامل، أو الدخل (المفترض) للعامل لحساب نفسه أو للشريك في الإنتاج ذلك المتوسط الذي سوى على أساسه المعاش.

ومتى بلغت مدة الخدمة أو العمل المحسوبة للمشارك (أياً كان) القدر الذي يخوله الحد الأقصى لمعاش الشيخوخة الذي سلف بيانه - فيقف عند ذلك اقتطاع الاشتراكات لحساب المعاش من مرتبه أو أجره أو دخله. ولا تدخل المدة التالية لتاريخ الوقف في تسوية المعاش. (مادة 14/ج ومادة 32 أولاً-5).

7- **اللوائح:** وثمة أحكام تنفيذية كثيرة فوضت المادة (14) من القانون في شأنها إلى اللوائح، وهي تتعلق بتسوية معاشات الشيخوخة وضوابط استحقاقها وصرفها. وبيان

الأثر الذي يلحق بهذه المعاشات في حالة إيواء أصحابها بدار للشيخوخة أو المعوقين أو العجزة أو غيرها من دور الرعاية الاجتماعية.

8- عودة أصحاب المكافآت والإعانات السابقة إلى العمل أو الخدمة : انطلاقاً من مبدأ حساب جميع مدد الخدمة والعمل وضم مدد الخدمة والعمل السابقة، ومبدأ عدم جواز احتساب أية مدة منها مرتين، فقد قضت المادة (15) من القانون الجديد بأنه إذا كان المشترك قد حصل على مكافأة بمقتضى قانون التقاعد لسنة 1967م والقوانين المعدلة له واللوائح السارية بمقتضاه أو على إعانة إجمالية بمقتضى قانون التأمين الاجتماعي رقم: 53 لسنة 1957م والقوانين المعدلة له واللوائح الصادرة بمقتضاه - ثم عاد إلى العمل أو الخدمة تحت نظام معاش الشيخوخة المقرر بالمادتين (13 و 14) وانتهت خدمته أو عمله بعد سريان أنظمة قانون الضمان الاجتماعي الجديد، (أي بعد 1981/6/1م)، فإن مدة خدمته أو عمله السابقة- التي سبق أن حصل عنها على مكافأة تقاعدية أو إعانة إجمالية تأمينية - تدخل في حساب المدة التي يسوى على أساسها معاش الشيخوخة الضماني. وذلك بشرط أن يرد إلى صندوق الضمان الاجتماعي قيمة تلك المكافأة أو الإعانة الإجمالية. على أن يكون الرد وفقاً لما تبينه اللوائح التي تصدر تنفيذاً لقانون الضمان الاجتماعي. هذا وتشير المادة (41/ج) من ذلك القانون إلى أنه يجوز تقسيط المبالغ المستحقة للصندوق وفقاً للشروط والأوضاع التي تضعها اللوائح.

- أما من حصل على مكافأة تقاعدية، أو إعانة إجمالية تأمينية، ولم يعد إلى العمل أو الخدمة في ظل سريان الأنظمة الضمانية الجديدة، فلا وجه لمعاملته بمقتضى هذه الأنظمة، إذ أنها - بطبيعة الحال- لا تسري على حالات المكافآت والإعانات التي استحققت لأصحاب الحق فيها قبل تاريخ بدء سريان منافع القانون الجديدة، وتقتصر المعاملة بمقتضى نظام معاش الشيخوخة المقرر بالقانون المذكور على من تنتهي خدمتهم أو عملهم اعتباراً من يوم 1981/6/1م وفقاً لأحكام المادتين (13 و 14) منه.

9- عودة أصحاب المعاشات إلى العمل أو الخدمة: كانت المادة (16) من قانون الضمان الاجتماعي رقم: 72 لسنة 1973م توجب في حالة عودة صاحب معاش الشيخوخة إلى العمل - أن تؤدي الجهة التي يعمل بها جزءاً من أجره إلى هيئة

الضمان الاجتماعي. ويقدر ذلك الجزء بسبعين في المائة من الأجر بالنسبة للأعمال المهنية والمكتبية، وخمسين في المائة بالنسبة للأعمال الحرفية والزراعية. وصدر بشأن هذا التعديل القانون رقم 7 لسنة 1978م. ثم تضمن قانون الضمان الاجتماعي الجديد حكم هذا النص المعدل.

وحاصل هذا الحكم أن صاحب المعاش الذي يستحق وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي (بعد سريانه) وصاحب المعاش المقرر وفقاً لقانون التقاعد لسنة 1967م أو وفقاً لقانون التأمين الاجتماعي إذا عاد فزاول عملاً أو خدمة تخضعه لأنظمة الضمان الاجتماعي الجديدة، فيوقف صرف معاشه اعتباراً من أول الشهر الميلادي التالي لتاريخ عودته إلى الخدمة أو العمل - أيّاً كان - ويستمر المعاش موقوفاً طول مدة خدمته أو عمله الجديدة الخاضع لقانون الضمان الاجتماعي، وذلك إلى أن يتقاعد عن العمل أو الخدمة نهائياً. وحينئذٍ يعاد تقدير معاشه على أساس ضم جميع مدد عمله أو خدمته المحسوبة وفقاً للقانون بشرط أن تكون قد أديت عن عمله الجديد أو خدمته الجديدة الاشتراكات الضمانية الواجبة قانوناً. وأساس هذا الحكم أنه يجب في حالة عودة المشترك إلى العمل أو الخدمة أو ينصب الإيقاف على معاش وذلك مراعاة عدم جواز الجمع بين المعاش وبين المرتب أو الأجر أو الدخل عملاً بحكم المادة (39) من القانون. وليس ثمة مبرر لأن يتناول الراتب أو الأجر أو الدخل المستحق له من خدمته الجديدة أي خصم أو انتقاص بل ينبغي أن يفتح الباب لمن تقرر له معاش كي يعود إلى مجالات العمل والخدمة والإنتاج - متى وافته الفرصة وتحققت له المقدرة وتوافرت فيه الشروط القانونية المسوغة - وسواء كانت عودته إلى ذات عمله السابق أو إلى عمل غيره، وأن يتقاضى عن عمله الجديد (أيّاً كان) الأجر أو المرتب أو الدخل الخاص الذي يستحق له كله. وتؤدي عنه اشتراكات الضمان الاجتماعي. حتى إذا انتهت خدماته وأعماله أعيدت تسوية مستحقته الضمانية وفقاً للقانون.

معاش إصابة العمل

تنص المادة (17) من القانون الجديد على المنافع الضمانية النقدية التي تترتب على إصابة العمل أو مرض المهنة وتتراوح هذه المنافع بين الإعانة

المقطوعة، والمعاش الجزئي، والمعاش الكامل - وذلك بحسب درجة العجز الذي ينشأ عن الإصابة أو المرض المهني-. وتعالج المادة (19) أحكام تقدير العجز وإجراءات ذلك.ويقتضينا هذا أن نتكلم في النقاط الآتية:

- 1 -إصابات العمل وأمراض المهنة .
- 2 -تقدير العجز ، ضوابطه، وإجراءاته .
- 3 -المعاش الكامل ومداه الأدنى والأقصى .
- 4 -العجز الجزئي .
- 5 -المسؤولية المدنية .

- وغني عن البيان أن قواعد القانون الجديد بشأن إصابات العمل وأمراض

المهنة إنما تسري فقط بالنسبة للمشاركين، وهم المضمونين الذين ينتفعون بأحكام قانون الضمان مقابل أداء الاشتراكات- وإنها لا تسري إلا اعتباراً من التاريخ المحدد بالمادة (50/ب) من القانون وهو أول يونيه سنة 1981 ميلادية.

1- إصابة العمل ومرض المهنة:

إصابة العمل هي الإصابة التي تلحق بالشخص وتكون ناشئة عن عمله أو خدمته، أو تحدث له أثناء العمل أو الخدمة، بما في ذلك الإصابات التي تحصل له أثناء ذهابه إلى محل عمله أو خدمته أو عودته منه. ويأخذ حكم إصابة العمل أي مرض من أمراض المهنة التي تحددها اللوائح.

ولقد نصت على هذا التعريف الفقرة (8) من المادة (52) من قانون الضمان الاجتماعي الجديد. وهو يتفق مع التعريف السابق إيراده بالبند 7 من المادة 41 من القانون السابق (رقم: 72 لسنة 1973م) ومع ما أخذ به القانون رقم: 19 لسنة 1976م. كما أنه يوافق الاتجاه الحديث في تشريعات الضمان الاجتماعي.

هذا ويشترط في الحادث - لكي يعتبر إصابة عمل :

- 1 -أن يكون ماساً بجسم الإنسان (المضمون) فلا يعتبر الحادث الماس بطرف صناعي مثلاً إصابة عمل وإن كان قد يتم التعويض عنه بنظام قانوني آخر.
- 2 -أن يكون مفاجئاً (وهذا هو الفارق بين الإصابة وبين مرض المهنة).

3- أن يكون قد وقع للمضمون بسبب العمل أو الخدمة. أو أن يقع له أثناء العمل أو الخدمة ولو لم يقع بسبب العمل أو الخدمة. أو أن يقع له أثناء ذهابه إلى محل العمل أو الخدمة أو عودته منه.

4- وألا يكون المضمون قد تعمد إصابة نفسه.

5- وألا يكون الحادث قد وقع بسبب سوء سلوك جسيم ومقصود من جانب المضمون ومن ثم تعتبر إصابة عمل الإصابة الناشئة عن سوء السلوك غير الجسيم أو غير المتعمد - وقد رؤى أن يكون محل بيان هذه الشروط في اللوائح التي تصدر تنفيذاً للقانون. كما أن هذه اللوائح سوف تعرّف أمراض المهن (التي تأخذ حكم إصابات العمل) وتضع شروط اعتبار هذه الأمراض وتحددها تحديداً ترجع فيه إلى الجداول الموضوعة دولياً لذلك. وتلزم الإشارة في هذا الشأن إلى ما ورد بشأن إصابات العمل وأمراض المهنة في الاتفاقية الدولية رقم: 102 الخاصة بالمستويات الدنيا للضمان الاجتماعي والاتفاقية رقم: 121 بشأن المزايا في حالة إصابة العمل وقد صدقت عليهما ليبيا بالقانون رقم: 37 لسنة 1975م. والاتفاقية العربية بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية المصدق عليها بالقانون رقم: 65 لسنة 1974.

2- العجز وتقديره:

المقصود بالعجز فقد القدرة على الكسب. ويكون العجز كلياً أو جزئياً بحسب درجة فقد القدرة على الكسب التي نشأت عن الإصابة أو المرض. فإذا ترتب على إصابة العمل أو مرض المهنة أن انتهت خدمة المضمون (المشترك) أو عمله وعجز عن الكسب عجزاً كلياً - أي عجزاً مستديماً يعوقه عن أداء أي عمل بمقابل وذلك على النحو الذي عرفته به الفقرة (9) من المادة (52) من القانون - فإنه يستحق معاشاً كاملاً. أما إذا أفقدته إصابة العمل أو مرض المهنة القدرة على الكسب فقداً جزئياً، فإنه يستحق إعانة مقطوعة أو معاشاً جزئياً، وذلك بحسب درجة العجز الذي ترتب على الإصابة أو المرض المهني، وعلى النحو الذي أورده المادة (17) من القانون.

وسوف تبين اللوائح التي تصدر لتنفيذ القانون أحكام العجز وضوابطه وإجراءات تقديره، وتشكيل اللجان التي تتولى ذلك التقدير وصلاحياتها ونظام عملها.. على نحو يحقق إلى جانب ضمان مصلحة المشترك، ضبط استحقاق المنافع الضمانية التي تترتب على العجز.

وينبغي أن يراعى في هذا الخصوص أن نسبة العجز تتحدد في جميع الأحوال بدرجة فقد القدرة على الكسب وأن قانون الضمان الاجتماعي قد اهتمت بأحدث الأنظمة حين أوجب - في سبيل تقدير العجز - الرجوع إلى ثلاثة عوامل:

الأول: هو تحديد الجزء المصاب من الجسد ومدى إصابته وما يترتب على إصابته أو فقده أو ضعفه - عادة - من عجز أي من فقد للقدرة على الكسب. ويستعان في شأن هذا العامل الموضوعي بجداول تحدد درجات العجز المناسبة.

الثاني: هو معرفة نوع العمل أو الخدمة أو المهنة أو الحرفة التي اعتاد المضمون أن يقوم بها لكسب عيشه قبل إصابته (أو مرضه بمرض المهنة) ومدى العلاقة بين العضو أو الجزء المصاب أو المفقود أو المريض وبين هذه المهنة أو الحرفة أو الخدمة أو العمل. ذلك أن العجز الذي يلحق بجزء من الجسد قد يلحق في حالة بذاتها تأثيراً كبيراً في مقدرة المصاب على الكسب. نظراً لطبيعة العمل أو الخدمة التي اعتاد أن يؤديها والعلاقة الوثيقة بينها وبين العضو المصاب أو المفقود.

الثالث: مدى إمكانية كسب عيشه رغم الإصابة أو الفقد أو المرض بمزاولة عمل آخر ممكن ومناسب لحالة المضمون وسنه وثقافته ومؤهلاته.

3- المعاش الكامل:

في حالة العجز الكلي الناشئ عن إصابة عمل أو مرض مهنة يستحق المضمون معاشاً كاملاً. ويحسب هذا المعاش بإتباع ذات القواعد المقررة لتسوية معاش الشيخوخة والمنصوص عليها في المادة (14) من القانون. ويعني ذلك أن معاش الشيخوخة هو القاعدة في تسوية المعاشات. وذلك مع اختلاف يتعلق بالحدين الأدنى والأقصى للمعاش حيث أن لمعاش العجز الكلي قواعد خاصة تحكم هذين الحدين.

4- الحد الأدنى للمعاش الكامل الذي يستحق بسبب العجز الكلي الناشئ عن إصابة عمل أو مرض مهنة، يقدر بجمع العنصرين الآتين:

أ - قيمة المعاش الأساسي المقررة بمقتضى قانون الضمان الاجتماعي لمن يستحقون معاشاً أساسياً. والعبرة في ذلك بقيمة المعاش الأساسي المحددة في الوقت الذي تجرى فيه تسوية معاش العجز الكلي. وقيمة المعاش الأساسي حالياً أربعون ديناراً شهرياً. فإذا زادت هذه القيمة في أي وقت في المستقبل فيجب أن تدخل الزيادة في حساب الحد الأدنى لمعاش العجز الكلي.

ب - نصف آخر مرتب فعلي أو أجر فعلي أو دخل مفترض، استحققت على أساسه اشتراكات الضمان الاجتماعي عن الشخص المضمون قبل فقد القدرة على الكسب بسبب الإصابة أو المرض.

ولقد روعي في تحديد هذا الحد الأدنى مد يد العون الإنساني والرعاية الكريمة إلى المضمون الذي عجز كلياً بأن فقد قدرته على الكسب أي فقد قدرته على أداء أي عمل بمقابل، وأنه بوصفه مشتركاً في الضمان الاجتماعي ينبغي أن يكفل له حدّ أدنى من المعاش يدخل في عناصر تقديره مرتبة أو أجره أو دخله الذي كان يكسبه قبل إصابته أو مرضه، كما يراعى في شأن هذا الحد الأدنى أن ذلك المشترك كان منتجاً وأنه فقد - على الرغم منه - قدرته على الإنتاج، وأن جانباً هاماً من حقوقه الضمانية تقابله اشتراكات مدفوعة.

هذا وقد كان التشريع الليبي ينص على مثل ذلك الحد الأدنى لمعاش العجز الصحي بالنسبة إلى الموظفين العموميين الذين يتقاعدون لأسباب صحية، وذلك في الفقرة الرابعة من المادة (107) من قانون الخدمة المدنية رقم: 55 لسنة 1976م - وبقي الحد الأدنى لمعاش العجز الكامل بالنسبة إلى الفئات الأخرى من المضمونين (وهم الشركاء في الإنتاج والعمال والعاملون لحساب أنفسهم) هو الحد الأدنى العام للمعاشات الضمانية، فرؤى أن من الحق أن يعدل التشريع بما يكفل التسوية في الحد الأدنى لمعاشات العجز الكلي بين جميع فئات المضمونين سواء منهم الموظف، والعامل، والشريك، والعامل لحساب نفسه... متى توافرت لأي منهم شروط استحقاق معاش العجز المذكور.

ومتى كان ذلك فإن أحكام قانون الضمان الاجتماعي الجديد - فيما يتعلق بتقدير العجز الصحي للموظفين ومدى المنافع الضمانية التي تترتب على ذلك العجز والحد الأدنى للمعاش الكامل الذي يستحق في حالة العجز الكلي - قد عدلت أحكام قانون الخدمة المدنية رقم: 55 لسنة 1976م وحلت محلها في هذا الشأن وألغت - بصفة خاصة - الفقرة (4) من المادة (107) المذكورة، على أن يسري حكم ذلك الإلغاء والتعديل - بالنسبة إلى الموظفين وسائر المضمونين المشتركين في الضمان الاجتماعي - اعتباراً من تاريخ سريان الأنظمة الضمانية الجديدة وهو تاريخ أول يونيه سنة 1981م.

5- الحد الأقصى للمعاش الكامل : الذي يستحق بسبب العجز الكلي الناشئ عن إصابة عمل أو مرض مهنة هو (100%) من قيمة المرتب الفعلي أو الأجر الفعلي أو الدخل المفترض، الذي استحققت على أساسه اشتراكات الضمان الاجتماعي عن الشخص المضمون قبل فقدته القدرة على الكسب بسبب الإصابة أو المرض.

6- وطبيعي بالنسبة لأي حالة عجز كلي بسبب الإصابة أو مرض المهنة يستحق فيها معاش كامل ، أن يسوى المعاش - بداية - على الأساس المقرر بالمادة (14) من القانون وذلك بإتباع الخطوات الآتية:

- 1 -التحقق من أن العجز الذي لحق بالمشترك هو عجز كلي وأنه قد نشأ عن إصابة عمل أو مرض مهنة.
- 2 -حساب مدة الخدمة أو العمل للمشارك المذكور أي عدد سنوات الخدمة أو العمل المحسوبة له.
- 3 -ضرب متوسط مرتبه الفعلي (أو أجره الفعلي أو دخله المفترض) في خلال ثلاث السنوات الأخيرة من مدة خدمته أو عمله $\times 2 \frac{1}{2} \% \times$ عدد سنوات الخدمة أو العمل من العشرين سنة الأولى للمشارك، وفي 2% بالنسبة إلى عدد سنوات الخدمة التالية للعشرين سنة الأولى.
- 4 -حساب الحد الأدنى لمعاش العجز الكلي لإصابة العمل للمشارك تطبيقاً للبند (د) من المادة (17).

5 - فإذا تبين أن المعاش الناتج عن تطبيق القواعد المبينة بالبنود أرقام (1 و 2 و 3) السالف ذكرها يقل عن الحد الأدنى السالف بيانه فترفع قيمته إلى ذلك الحد الأدنى.

6 - أن يراعى في جميع الأحوال ألا يزيد المعاش - بأي حال - عن الحد الأقصى المقرر في المادة (17) وهو (100%) من قيمة المرتب أو الأجر أو الدخل الذي استحققت على أساسه الاشتراكات قبل العجز.

7- العجز الجزئي:

فإذا كان العجز الناشئ عن إصابة العمل أو عن مرض المهنة عجزاً جزئياً تقل درجته عن (5%) فلا تستحق للمضمون أي منفعة نقدية. وإذا بلغت درجة العجز (5%) أو أكثر ولم تبلغ ثلاثين في المائة فتستحق لصاحبه إعانة مقطوعة تقدر بنسبة درجة ذلك العجز إلى المعاش الكامل الذي كان يستحق له عن سنة كاملة.

أما إذا بلغت درجة العجز ثلاثين في المائة أو أكثر ولم تبلغ ستين في المائة فيستحق المضمون معاشاً جزئياً يحسب بنسبة درجة العجز إلى المعاش الكامل الذي كان يستحق له لو كان عجزه كلياً.

8- المسؤولية المدنية في حالات إصابة العمل:

هذا ونوجه النظر في هذا الباب إلى ما تضمنته المادة (26/أ) من القانون من تقرير مبدأ أحقية المشترك المصاب بإصابة عمل - وأحقية ورثته في حالة وفاته- في طلب التعويض عن الإصابة، وتوجه هذه المطالبة إلى المسؤول عن وقوع الإصابة إذا كان غير جهة العمل أو الخدمة، وإلى جهة العمل أو الخدمة إذا كانت الإصابة قد حدثت نتيجة لمخالفتها قوانين أو أنظمة العمل أو الخدمة أو بسبب تقصيرها في اتخاذ إجراءات الأمن الصناعي والسلامة العمالية. وهذه الفقرة الأولى من المادة (26) كان يتضمنها حكم المادة (1) من القانون رقم: 19 لسنة 1976م الخاص بتعويض العمال عن إصابة العمل بالإضافة إلى حقوقهم قبل الهيئة العامة للضمان الاجتماعي.

وأما الفقرة (ب) من المادة (26) فتقرر مبدأ مسؤولية جهة العمل أو الخدمة أمام صندوق الضمان الاجتماعي - مسؤولية مدنية بشأن إصابات العمل التي تقع للعاملين بها (موظفين كانوا أو عمالاً أو شركاء) متى كانت هذه الإصابة قد وقعت بسبب مخالفة هذه الجهة لقوانين أو لوائح أو أنظمة العمل أو الخدمة أو تقصيرها في اتخاذ احتياطات الأمن الصناعي والسلامة العمالية. ومقتضى هذه المسؤولية أن يعود الصندوق على جهة العمل أو الخدمة بما تكبده نتيجة لإصابة العامل.

معاش العجز الكلي لغير إصابة العمل

- تقضي المادة (18) من القانون بأنه في حالة العجز الكلي المستديم الناشئ عن مرض عادي أو عن حادث عادي أو عن اعتلال الصحة الذي لا يرجع إلى إصابة العمل ولا يتعلق بأمراض المهنة - فإنه يستحق معاشاً يحسب على أساس خمسين في المائة من المعاش الكامل (المحسوب وفقاً لقواعد المادة (14) من القانون) مضافاً إليه نصف في المائة عن كل سنة اشتراك من العشرين سنة الأولى من مدة العمل أو الخدمة واثان في المائة عن كل سنة اشتراك من سنوات الخدمة أو العمل التي تزيد على ذلك.

- **وأما العجز الجزئي** فلا يستحق عنه أي معاش جزئي ولا إعانة مقطوعة. وإن كانت تطبق في شأن أحكام المنافع النقدية قصيرة الأمد في الحدود التي تنص عليها المادة (25) من القانون.

- وفي شأن **تقدير العجز** وتحديد نسبته تتبع الأحكام السالف ذكرها بشأن العجز الناشئ عن إصابة العمل أو مرض المهنة، ويراعى دائماً أن العجز الكلي هو العجز الكلي المستديم الذي يعوق صاحبه عن أداء أي عمل بمقابل، وأنه يعتبر من حالات العجز الكلي المرض المستديم الذي يستمر لمدة سنة أو ما يجاوز ذلك متى كان يفقد صاحبه (المشترك) القدرة على الكسب (مادة 9/52). وعلى سلطة عمل اللوائح تحديد الأمراض المزمنة في ضوء التطور الحديث للعلوم الطبية.

- وفي شأن **الحد الأدنى** لمعاش العجز الكلي العادي تتبع ذات الأحكام السالف ذكرها بشأن الحد الأدنى لمعاش العجز الكلي الناشئ عن إصابة العمل أو مرض المهنة وتحل هذه الأحكام محل حكم المادة (4/107) من قانون الخدمة المدنية.
- أما فيما يتعلق **بالحد الأقصى** فإن معاش العجز الكلي المستحق بسبب المرض العادي أو الحوادث العادية لا تجوز - بأي حال - أن يزيد على 80% من المرتب (الفعلي) أو الأجر (الفعلي) أو الدخل (المفترض) - الذي استحققت على أساسه اشتراكات الضمان الاجتماعي قبل انتهاء الخدمة أو العمل بسبب العجز الكلي.

لوائح تقدير العجز

وسواء فيما يتعلق بالعجز الناشئ عن إصابة العمل والعجز الناشئ عن غير إصابة عمل، فقد فوضت المادة (19) والمادة (9/52) إلى اللوائح بشأن بيان ما يأتي:

أ - أحكام العجز وضوابطه وإجراءات تقديره بمراعاة المادتين (17 و 18) والفقرة (8 و 9) من المادة (52).

ب - تشكيل اللجان التي تتولى التقدير وبيان اختصاصاتها وتنظيم أعمالها وقد يرى في هذا الشأن تنظيم التحكيم في شأن تقدير العجز أو تخويل المشترك حق التظلم والاعتراض أمام لجنة أعلى.

ج - الأحكام التنفيذية لمعاشات وإعانات العجز المقررة بالمادتين (17 و 18) وقواعد استحقاقها وتسويتها وصرفها.

د - أحكام إعادة الفحص الطبي الدوري للتحقق من استمرار العجز والأثر الذي يلحق بالمعاش عند تحسن الحالة سواء كان ذلك بسبب إعادة التأهيل أو لغير ذلك من الأسباب. ذلك أن من شروط العجز الكلي أن يكون مستديماً. فإذا استرد المضمون كل أو بعض قدرته على الكسب وتحققت من ذلك لجنة تقدير العجز وجب أن يكون لذلك أثره فيما يستحق له من منافع الضمان.

هـ - أثر إيواء صاحب المعاش بدار للعجزة أو المعوقين أو بغيرهما من دور الرعاية الاجتماعية.

خدمة العاجز عجزاً كلياً

إذا كان صاحب معاش العجز الكلي المقرر وفقاً لأحكام إحدى المادتين (17 و 18)، يحتاج بصفة مستمرة إلى خدمة شخص آخر له لفقد قدرته على خدمة نفسه نتيجة للعجز الكلي، جاز بعد تسوية معاشه بمقتضى أحكام إحدى المادتين المذكورتين، أن يزداد هذا المعاش بنسبة لا تتجاوز 25% منه وذلك بحسب نوع الخدمة اللازمة ومدى الحاجة إليها. وعلى النحو الذي قرره المادة (20) من القانون واللوائح التي تصدر بناءً عليها.

معاشات الوراثة المستحقين

الضمان الاجتماعي يرفع أسرة المضمون (المشترك) بعد وفاته. فكأنه عائل الأسرة من بعد موت العائل. ولقد تضمنت المادة (21) ذلك الحكم في شقين: **الشق الأول:** يتعلق بحالة المضمون (المشترك) الذي يتوفى وهو في الخدمة أو العمل أي تنتهي خدمته أو عمله بسبب الوفاة. وفي هذه الحالة يسوى للمشارك معاش كامل افتراضي أي بافتراض أنه قد عجز عجزاً كلياً. فالوفاة بحكم هذا النص تعتبر بمثابة العجز الكلي وليس أكثر من الوفاة - عجز كلي مستديم. وتختلف قواعد تسوية هذا المعاش الافتراضي - طبعاً- بحسب ما إذا كان سبب الوفاة إصابة عمل فتطبق (المادة 17) من القانون ويسوى معاش الوفاة على أساس أن المشارك عجز عجزاً كلياً مستديماً بسبب إصابة العمل.

فإذا كانت الوفاة لسبب عادي آخر غير إصابة العمل فتطبق (المادة 18) ويسوى معاش الوفاة في هذه الحالة على أساس أن المشارك قد عجز عجزاً كلياً مستديماً لغير إصابة العمل.

والمعاش الذي ينتج عن التسوية في هذه الحالات جميعاً معاش افتراضي أي يفترض أنه كان يستحق للمشارك (لو أنه كان حياً وعجز عجزاً كلياً) ثم تستحق أنصبه من ذلك الافتراضي لأفراد أسرة المشارك المتوفى وذلك في

الحدود التي تضعها اللوائح ووفقاً للشروط والأحكام والنسب التي تتضمنها هذه اللوائح.

الشق الثاني: ويتعلق بحالة ما إذا توفى شخص كان يستحق من قبل وفاته معاش شيخوخة (بمقتضى المادة 14) أو معاش عجز لإصابة العمل (وفقاً للمادة 17) أو معاش عجز كلي لغير إصابة العمل (بمقتضى المادة 18) - وتنص الفقرة (ب) من المادة (21) على أن يصرف لكل فرد من أفراد أسرة المشترك المستحقين عنه نصيب من ذلك المعاش الذي كان مستحقاً للمشارك قبل وفاته.

وتحدد اللوائح الأحكام التنفيذية اللازمة لضبط معاشات الورثة (المستحقين) وشروط استحقاقها وما يطراً عليها من حرمان أو نقصان نتيجة لوفاة المستحقين الوارث عامة أو زواج الأرملة أو البنت أو بلوغ الابن سن الرشد أو سن إنهاء الدراسة - مثلاً- ويمكن أن تستهدي هذه اللوائح بما كان مقرراً في نظام التقاعد، بشأن معاشات المستحقين عن الموظف المتقاعد، أو في نظام التأمين الاجتماعي بشأن معاشات الترميل والتيتيم والوالدين.

وغني عن البيان أن هذا النظام الضماني لمعاشات الورثة لن يكون نافذ المفعول قبل 1981/6/1م.

المعاش الأساسي

في مجتمع الكفاية **حق معلوم** لكل محروم من العاجزين والشيخوخ والأرامل والأيتام ومن انقطعت بهم سبل العيش أو ضاقت عليهم، وهذا الحق هو المعاش الأساسي الذي يستحق بدون اشتراكات تقابله. وقد تقرر لأول مرة بالقانون رقم 72 لسنة 1973م بمقدار ثلاثين ديناراً شهرياً - عدا علاوة العائلة- واستحق اعتباراً من أول مارس سنة 1974م بناءً على الأحكام التي أوردتها اللائحة التنفيذية لنظام المعاش الأساسي التي صدرت في 5 محرم سنة 1394هـ الموافق 28 يناير سنة 1974م وعدلت في 1396/3/5هـ الموافق 1976/3/6م.

ثم قررت المؤتمرات الشعبية الأساسية بدور انعقادها العادي في شهر ذي الحجة سنة 1397هـ (أكتوبر سنة 1977م) زيادة المعاش الأساسي. وصاغ مؤتمر الشعب العام قرارها ذلك. وبناءً على ذلك أضيفت إلى قانون الضمان الاجتماعي رقم: 72 لسنة 1973م مادة جديدة برقم (26 مكررة) تجيز بقرار من اللجنة الشعبية العامة زيادة المعاش الأساسي. وصدر بتاريخ 24 رمضان 1398هـ (27 أغسطس 1978م) قرار من اللجنة الشعبية العامة برفع قيمة المعاش الأساسي من ثلاثين ديناراً إلى أربعين ديناراً شهرياً. على أن يعمل بهذا القرار اعتباراً من أول شهر يناير سنة 1978م.

وفي قانون الضمان الاجتماعي الجديد (رقم: 13 لسنة 1980م) جاءت المادة (22) الخاصة بأحكام المعاش الأساسي مقابلة للمادة (22) من قانون الضمان السابق، وقد تضمنت حكم الزيادة السابق تقريرها، كما عيّنت بضبط الصياغة وإيضاح الأحكام. وتضمنت المادة (28) النص على جواز زيادة قيمة المعاش الأساسي بقرار من اللجنة الشعبية العامة. كما نصت المادة (50 فقرة هـ) على أن تظل سارية أحكام المعاش الأساسي بقواعده المقررة بالمادة (22) وباللوائح والقرارات التنفيذية المتعلقة به وذلك تحقيقاً لاستمرار العمل بها. وهذا -بطبيعة الحال- ما لم تعدل تلك اللوائح والقرارات تعديلاً جزئياً أو شاملاً، في ضوء التطور الجديد لمبادئ الضمان العامة وتجربة تطبيق نظام المعاش الأساسي التي استمرت منذ سنة 1974م حتى الآن، وفي ضوء التعديلات التي أدخلت بمقتضى القانون الجديد والتي تستهدف تمويل المعاش الأساسي تمويلاً ذاتياً⁽¹⁾.

منحة الوفاة

تقرر المادة (23) أحكام منحة الوفاة. وهي من أحكام المنافع الضمانية الجديدة التي تسري اعتباراً من أول يونيو سنة 1981م. ولئن كانت تقابلها في قانون

⁽¹⁾ صدرت فيما بعد لائحة المعاش الأساسي الجديدة. وبمقتضاها زادت قيمة المعاش الأساسي إلى خمسين ديناراً شهرياً اعتباراً من أول شهر يناير سنة 1983م. وهذه اللائحة منشورة بالباب التاسع في الجزء الثالث من مجموعة تشريعات الضمان الاجتماعي.

الضمان السابق المادة (20)، وفي قانون التقاعد لسنة 1967م المادتان (47 و 48)، إلا أن أحكام المادة (23)-الجديدة- تشمل جميع فئات المضمونين بالمعنى العام لهذه الكلمة الذي ينصرف إلى جمع المنتفعين بأحكام القانون الجديد. ذلك أن الحق في منحة الوفاة بمقتضى هذا القانون لن يقتصر على حالة وفاة المشترك (وهو أحد أفراد الفئات الأربعة التي يظنها نظام الاشتراكات الضمانية وهم الموظفون والعمال والشركاء والعاملون لحساب أنفسهم) - وإنما تستحق هذه المنحة كذلك في حالة وفاة أي مضمون تقرر له قبل وفاته معاش ضمانى أياً كان وسواء كان هذا المعاش معاش شيخوخة (بالمادة 14) أو معاش عجز (بإحدى المادتين 17 و 18) أو معاشاً بصفته من الورثة المستحقين (بالمادة 21) أو معاشاً أساسياً (بالمادة 22). فإذا توفى أي مضمون من هؤلاء - سواء كان مشتركاً أو صاحب معاش- استحق أفراد أسرته الذين تحددهم اللوائح منحة الوفاة:

فأما إن كان المتوفى من أصحاب المعاشات فيستمر أداء معاشه الشهري إلى أفراد أسرته - المذكورين- وذلك عن الشهر الميلادي الذي حدثت فيه الوفاة وعن الشهرين التاليين له. ويكون الأداء إليهم - بافتراض عدم وفاته- من خزانة صندوق الضمان الاجتماعي التي كان يصرف منها المعاش إليه قبل وفاته. وأما إن كان المتوفى من المشتركين - موظفاً أو عاملاً أو شريكاً في الإنتاج- فيستمر أداء مرتبه أو أجره أو دخله إلى أفراد أسرته السالف ذكرهم عن الشهر الميلادي الذي حدثت فيه الوفاة وعن الشهرين التاليين له. على أن يكون الأداء (بافتراض عدم وفاته) - من جهة العمل أو الخدمة التي كان يصرف له منها مرتبه أو أجره أو دخله حال حياته.

فإذا كان المتوفى من فئة المشتركين العاملين لحساب أنفسهم وليست له - والحال هذه - جهة عمل أو خدمة، فقد استحدث القانون الجديد حكماً يمنح بمقتضاه المستحقون عنه من أفراد أسرته - الذين تحددهم اللوائح - منحة الوفاة من صندوق الضمان الاجتماعي ، على أن تحسب قيمتها على أساس الدخل المفترض الذي كانت تؤدي على أساسه اشتراكات الضمان الاجتماعي عن المشترك قبل وفاته. وتقدر هذه المنحة بواقع 60% من قيمة الدخل المفترض لمدة ثلاثة أشهر في حالة

الوفاة العادية. وواقع 70% من قيمة الدخل المفترض للمدة ذاتها في حالة الوفاة بسبب إصابة عمل.

هذه هي منحة الوفاة الضمانية تميزت في القانون الجديد بسعة نطاقها وشمول أحكامها، وهي منحة لا يجوز استردادها كما لا يجوز الحجز عليها. وهي مبلغ يمنح بالإضافة إلى المعاش الذي يستحق بمقتضى القانون لورثة المضمون المتوفى تطبيقاً لحكم المادة (21).

ولئن كانت هذه المنحة لفترة مواساة في محنة الوفاة وتصرف لأمد محدود هو ثلاثة أشهر، فإن القانون الجديد قد أوجب في مادته (37) أن تتم تسوية المعاشات الضمانية التي تستحق بمقتضاه - ومنها معاش الورثة المستحقين عن المضمون المتوفى - على وجه السرعة وفي خلال أمد محدد لا يجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ وفاته.

علاوة العائلة

وردت أحكام علاوة العائلة التي تستحق لأصحاب المعاشات في المادة (24) من القانون الجديد. وهي تقابل المادة (25) من قانون الضمان السابق. وقد نص في المادة الجديدة، صراحةً على أن هذه العلاوة تستحق لجميع أصحاب المعاشات متى توافرت لهم شروطها. سواءً في ذلك أصحاب المعاشات الأساسية، وأصحاب المعاشات المقررة وفقاً لقانون التقاعد أو قانون التأمين الاجتماعي، وأصحاب المعاشات الضمانية التي تستحق اعتباراً من تاريخ سريان أنظمة المنافع الجديدة (وهو تاريخ 1/6/1981م). وتضمن النص الجديد تحديد المقصود بالعائلة في خصوص تطبيق نظام علاوة العائلة. كما أحال هذا النص إلى اللوائح التنفيذية في شأن بيان شروط استحقاق العلاوة وقواعد صرفها.

ويلاحظ في هذا الصدد أن نظام علاوة العائلة لأصحاب المعاشات قد طبق منذ سنة 1974م حيث صدر بشأنه قرار أمين الشؤون الاجتماعية والضمان الاجتماعي بتاريخ 26 محرم 1394هـ (16 فبراير 1974م) وعدل هذا القرار في 9 شعبان سنة 1396هـ الموافق 5 أغسطس 1976م.

وقد نص في الفقرة (و) من المادة (50) من القانون الجديد على أن يستمر سريان نظام علاوة العائلة لأصحاب المعاشات وفقاً للوائح السارية المتعلقة بها أو اللوائح التي تصدر فيما بعد بشأنها.

وإذا كانت قيمة علاوة العائلة قد بقيت في المادة (24) من القانون الجديد بالقدر الذي حددت به سنة 1974م وهي أربعة دنانير شهرياً عن زوجة واحدة وديناران شهرياً عن كل طفل (أسوة بعلاوة العائلة التي تستحق للموظفين بناءً على لوائح الخدمة المدنية)، فإن قانون الضمان الجديد قد أجاز في المادة (28) منه أن تصدر اللجنة الشعبية العامة قرارات بشأن زيادة مقدار علاوة العائلة المقررة لأصحاب المعاشات.

المنافع النقدية قصيرة الأمد

كانت المادة (23) من قانون الضمان الاجتماعي رقم: 72 لسنة 1973م تقضي بأن تصرف للمنتفعين به منافع نقدية قصيرة الأمد أي مساعدات وقتية تعويضاً لهم عن الأجر المفقود في حالات العجز المؤقت الناشئ عن المرض أو إصابة العمل أو الولادة أو البطالة.

ولقد لوحظ أن التطور المعاصر لأنظمة الضمان الاجتماعي يتجه إلى أن تتكفل جهات العمل بتغطية حاجات العاملين بها والمنتجين فيها في حالات الطوارئ الوقتية التي تعرض لهم والتي يترتب عليها الانتقاص من مرتباتهم أو أجورهم أو دخولهم، وذلك لأن تركيز الاختصاص بشؤون المساعدات الوقتية المذكورة في إدارات ومكاتب الضمان الاجتماعي بالنسبة إلى كل مضمون أياً كانت جهة عمله وأياً كان سبب عجزه المؤقت، وتقدير ذلك العجز، وحساب أيامه ومراقبة الاستحقاق والصرف في كل حالة - من شأن ذلك كله أن يلقى على عاتق هذه الإدارات والمكاتب أعباء إدارية ومالية ثقيلة، وأن يعقد الإجراءات ويؤخر صرف المساعدات المالية لمن يستحقونها. ولهذه الأسباب فإنه ينبغي أن يوكل ذلك إلى جهات العمل أو الخدمة، حيث كانت، وأن تكفل تشريعات ولوائح الخدمة المدنية ذلك بالنسبة إلى الموظفين. وأن تكفله أنظمة العمل ولوائحه بالنسبة إلى العاملين الآخرين. وتكفله

أنظمة الشركاء المنتجين لهم في مواقع عملهم. وفي ذلك تيسير للإجراءات واقتصاد في النفقات الإدارية.

وأما العاملون لحساب أنفسهم فلا بأس بالإبقاء على نظام المنافع الضمانية قصيرة الأمد فيما يتعلق بهم، إذ ليس من ورائهم جهة عمل أو خدمة تكفل تعويضهم عن الدخل المفقود في حالات الطوارئ المؤقتة.

ومن أجل ذلك تضمنت المادة (25) من قانون الضمان الاجتماعي الجديد تعديلات لنظام المنافع المذكورة يقصرها على فئة المشتركين العاملين لحساب أنفسهم، فيستحق كل من هؤلاء - من الضمان الاجتماعي - تعويضاً عن الدخل (المفترض) الذي يفقده بسبب العجز الوقتي الناشئ عن المرض أو إصابة العمل أو الولادة. على أن يكون ذلك:

- في حالة المرض العادي بمقدار 60% من الدخل المفترض للمشارك الذي تحسب على أساسه اشتراكاته الضمانية وتستحق هذه المساعدة لمدة أقصاها سنة.

- وفي حالة إصابة العمل (أو مرض المهنة) بمقدار 70% من الدخل المفترض المذكور. ويكون استحقاق المساعدة لمدة أقصاها سنة.

وأما في حالة الولادة فيستحق التعويض بمقدار 100% من الدخل المفترض للمشاركة العاملة لحساب نفسها الذي تحسب على أساسه اشتراكاتها الضمانية.

ويكون استحقاق هذه المساعدة لمدة ثلاثة أشهر على أن تشمل هذه المدة ما قبل الوضع وما بعده. وقد روعي في تحديد مدة الثلاثة الأشهر هذه والتعويض عنها ما تنص عليه الاتفاقية الدولية رقم 103 بشأن حماية الأمومة (المصدق عليها بالقانون رقم 37 لسنة 1975م) من أنه يجب ألا تقل مدة إجازة الأمومة عن اثني عشر أسبوعاً تشمل فترة إجازة إجبارية بعد الوضع لا تقل بأي حال عن ستة أسابيع.

وأما مساعدات البطالة فقد أغفل النص حكمها إذ أن مظلة الضمان تغطي المشترك أياً كان موقع عمله ونوع خدمته وأياً كانت وسيلته لكسب عيشه - ولا تقتصر هذه التغطية على حالات العمل بعقد عمل كما كان يقضي نظام التأمين الاجتماعي - يضاف إلى ذلك أن المجتمع الثوري الاشتراكي الذي تعيشه ليبيا لا

مكان فيه للبطالة إلا أن يكون المضمون شيخاً أو عاجزاً فيستحق منافع الضمان الأخرى، أو أن يكون مشتركاً انتهت خدمته أو عمله قبل بلوغ سن الشيخوخة ودون أن يكون عاجزاً - فيستمر صرف مرتبه أو أجره إليه بحكم المادة 38 من القانون الجديد (وفي حدود ما تقرر اللوائح) إلى أن يلحق بوظيفة أخرى أو يسند إليه عمل آخر. فلا محل إذن لمساعدات البطالة في نظام الضمان الاجتماعي بليبيا.

هذا ولئن كان قانون الضمان الاجتماعي قد نص على أحكام المنافع قصيرة الأمد التي تستحق للمشاركين العاملين لحساب أنفسهم، فإنه لم يغفل أمر غيرهم من فئات المشاركين... بل أوجب في المادة (25) أن تتولى جهات الخدمة أو العمل تعويض الموظفين أو العمال بها أو الشركاء فيها عن المرتب أو الأجر أو الدخل المفقود - بصفة وقتية - بسبب المرض أو إصابة العمل أو الولادة . كما أوجب أن تتضمن التشريعات واللوائح والأنظمة المتعلقة بشؤون الموظفين (الخدمة المدنية) وبشؤون العمال، وبشؤون الشركاء، الأحكام اللازمة لتعويض أفراد كل فئة من هذه الفئات عن الدخل أو المرتب أو الأجر الذي يفقدونه (مؤقتاً) بسبب طوارئ المرض أو الإصابة أو الولادة على أن يصرف ذلك التعويض من جهة العمل أو الخدمة التي يصرف منها الأجر أو المرتب أو الدخل - ويجب ألا يقل ذلك التعويض عن الحدود المقررة بالمادة (25) من قانون الضمان الاجتماعي الجديد. أي ألا يقل التعويض في حالة المرض العادي عن 60% من الأجر أو المرتب أو الدخل ولمدة سنة على الأكثر. وألا يقل في حالة إصابة العامل عن 70% من الأجر أو المرتب أو الدخل ولمدة سنة على الأكثر. وألا يقل في حالة الولادة عن 100% من الأجر أو المرتب أو الدخل ولمدة ثلاثة أشهر شاملة لما قبل الوضع وما بعده.

وبهذا النص فقد أصبح واجباً أن تعدل الجهات ذات الشأن - لوائح الخدمة المدنية وأنظمة العمال والشركاء في الإنتاج- بحيث تتضمن هذه اللوائح والأنظمة تقرير مساعدات نقدية للموظفين والعمال والشركاء تعويضاً لهم عن المرتب أو الأجر أو الدخل الذي يفقدونه بسبب طوارئ العجز الوقتي الناشئة عن المرض، وإصابة العمل، ومرض المهنة، والولادة.

المنح المقطوعة

ورد النص على المنح المقطوعة في المادة (27) من القانون. وهي تقابل المادة (26) من القانون السابق وتستبقي أحكامها. وتستحق هذه المنح للمشاركين في الضمان الاجتماعي من أي فئة كانوا - موظفين أو عمالاً أو شركاء أو عاملين لأنفسهم - متى توافرت لأي منهم شروط استحقاقها.

وهذه المنح هي:

أ - **إعانة الحمل**: وتستحق للحامل عن المدة التي تبدأ من الشهر الرابع للحمل وتنتهي بتمام الوضع. وقيمة هذه الإعانة - حالياً - ثلاثة دنانير شهرياً. ولقد صدر بشأن شروط وقواعد استحقاق إعانة الحمل قرار أمين الشؤون الاجتماعية والضمان الاجتماعي بتاريخ 19 ذي القعدة سنة 1394 هـ (الموافق 3 ديسمبر سنة 1974م).

وقد نصت المادة (50) فقرة (و) من قانون الضمان الجديد على أن يستمر سريان نظام إعانة الحمل وفقاً للوائح المتعلقة بها أو التي تصدر فيما بعد بشأنها.

ب - **منحة الولادة**: وقيمتها خمسة وعشرون ديناراً.

ج - **إعانة الدفن**: وقيمتها خمسون ديناراً .

د - **منح الكوارث والطوارئ** : وتستحق في الحالات التي تبينها اللوائح وبالفئات التي تحددها.

ويلاحظ في هذا الخصوص أنه قد صدر من اللجنة الشعبية العامة بتاريخ 6 ذي القعدة سنة 1397 هـ الموافق 19 أكتوبر سنة 1977م قرار بشأن تعويض المواطنين في حالات الكوارث والنكبات الطبيعية. وعدلت بعض أحكامه بقرار من اللجنة الشعبية العامة الصادرة في 15 ذي القعدة سنة 1388 من وفاة الرسول الموافق 6 أكتوبر سنة 1979م. وبناءً على ذلك القرار أصدر أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي قراراً بتاريخ 8 ذي الحجة سنة 1388 من وفاة الرسول الموافق 29 أكتوبر سنة 1979م بشأن لجان التعويض عن الكوارث والنكبات الطبيعية ونظام عملها وإجراءاتها. وقد عمل بذلك القرار من تاريخ صدوره.

زيادة المنافع النقدية

لقد رؤي أن يتّسم تحديد المنافع النقدية في قانون الضمان الاجتماعي بقدر من المرونة يمكن معه للجنة الشعبية العامة أن تصدر قرارات بتعديلها تنفيذاً لقرارات وتوصيات المؤتمرات الشعبية لملاحقة التغيرات التي تطرأ على أعباء المعيشة ومستوى الأسعار والحد الأدنى للأجور، بحيث يتيسر بقرارات من اللجنة الشعبية العامة رفع قيمة المعاش الأساسي، وتعديل الحد الأدنى والحد الأعلى للمعاشات الأخرى المقررة بالقانون، وزيادة نسب أو مدد استحقاق المنافع قصيرة الأمد، وزيادة مقدار علاوة العائلة لأصحاب المعاشات، ومبالغ المنح المقطوعة المحددة بالقانون.. وقد تضمن ذلك كله نص المادة (28) من القانون الجديد - نقلاً عن حكم المادة 26 مكررة التي كانت قد أضيفت بالقانون رقم: 7 لسنة 1978م إلى قانون الضمان السابق- وهو يستهدف أن تتمشى المنافع الضمانية النقدية مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا بدون حاجة إلى استصدار قانون بالتعديل في كل حالة وبالنسبة لكل منفعة، خاصة وأن الأصل في المنافع النقدية المذكورة أنها مرتبطة بتحديد الاشتراكات الضمانية التي تحصلها أمانة الضمان الاجتماعي، وهذه الاشتراكات يجيز قانون الضمان الاجتماعي - في المادة 32 منه - تحديدها وتعديلها بلوائح تعد في ضوء تقارير المركز المالي لصندوق الضمان الاجتماعي ومدى المنافع التي يقدمها.

كما أن القانون يوجب - في المادة 34 منه - إعادة النظر في تقييم المنافع التي تقدمها أمانة الضمان الاجتماعي والاشتراكات التي تحصلها في ضوء ما يسفر عنه بحث المركز المالي لصندوق الضمان الاجتماعي. وتصدر بشأن تحديد الاشتراكات وتعديلها وإعادة تقييم المنافع قرارات من اللجنة الشعبية العامة بناءً على عرض أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني

المنافع العينية

أولاً: الرعاية الاجتماعية

أفرد القانون الجديد للرعاية الاجتماعية نص المادة (29) التي بينت خدمات الرعاية والفئات التي تقدم لها. وهم الأطفال والبنون والبنات والشيوخ والعجزة والمعوقون والأحداث والنساء فضلاً عن تقديم المساعدات العينية والخدمات الاجتماعية الأخرى.

ويلاحظ بشأن **الأطفال** أن اختصاص الضمان الاجتماعي قد أصبح مقصوراً على رعاية الأطفال الذين ليس لهم راعٍ ولا مأوى، فهؤلاء تأويهم وترعاهم دور الحضانة الإيوائية حتى بلوغهم سنًا معينة ثم ينقلون إلى رياض الأطفال الإيوائية.. وأما من عداهم من الأطفال فإن الأسرة هي المكان الطبيعي لرعايتهم وإيوائهم ولا يمكن أن تكون دار الحضانة أو روضة الأطفال بديلاً لرعاية الأسرة إلا في حالة عدم وجود الأسرة أو افتقاد الصلاحية فيها... كذلك البنون والبنات - بعد تمام سن السادسة وحتى الثامنة عشرة- لا ترعاهم دور الرعاية الضمانية الخاصة بهم إلا في حالة عدم وجود الأسرة. ولا يجوز أن يودع الأطفال أو الأولاد أو البنات في دور الرعاية المذكورة إلا إذا حالت الظروف الاجتماعية والأسرية دون نشأتهم في ظل حياة أسرية طبيعية وصالحة أو استمرارهم فيها، ويجب أن ينتهي الإيداع بدار الرعاية - على أي حال- بمجرد أن تتوفر لهم أسباب الحياة الأسرية المذكورة.

هذا ومن حق المضمونين إذا بلغوا سن الشيخوخة فأصابهم الكبر أو العجز، ومن حق المعوقين، أن يجدوا لهم في رعاية الضمان الاجتماعي مكاناً.. يقدم لهم فيه الإيواء والخدمة الصحية والاجتماعية .

وأما الأحداث المنحرفون - من الجنسين- فيودعون دور تربية الأحداث.. كما تودع النساء الجانحات دور توجيه المرأة ، هذا ونوجه النظر في شأن الأحداث إلى أن القانون الجنائي في ليبيا يعتبر حدثاً كل من لم يتم الثامنة عشرة من عمره فيخفف عنه العقوبة ويقضي بأن يكون حبسه - سواءً كان حبساً احتياطياً أو تنفيذياً لحكم قضائي - في محال خاص (إصلاحات الأحداث) أو في مؤسسة معترف بها

من السلطات العامة. ونشير بهذا الخصوص إلى أحكام المواد (43 و 81 و 82) من قانون العقوبات الليبي والمواد من (316 إلى 330) من قانون الإجراءات الجنائية الليبي، وإلى قانون الأحداث المرشدين الصادر في 5 أكتوبر سنة 1955م وإلى القوانين رقم: 148 لسنة 1972م و52 لسنة 1974م و89 لسنة 1974م بشأن إقامة الحدود الجنائية الشرعية. كما نشير إلى أنه كان قد صدر القانون رقم : 109 لسنة 1972م الذي نص على أن (إصلاحات الأحداث) تسمى (دور تربية وتوجيه الأحداث) وذلك للدلالة على صفتها الاجتماعية التهديبية والتربوية وأوجب أن تتضمن هذه الدور الإجراءات الكفيلة بتوجيه الأحداث وتربيتهم تربية روحية واجتماعية ووطنية وقومية وتدريبهم على الحرف والأعمال النافعة التي تهئ لهم أسباب الحياة الكريمة بعد إخلاء سبيلهم.

هذا وتشمل الرعاية الاجتماعية - كذلك - مواجهة حالات الطوارئ والكوارث التي تلحق بالمضمونين أضراراً سواءً تعلقت هذه الأضرار بسلامتهم الشخصية أو بمساكنهم أو بأموالهم وممتلكاتهم.. ويقدم لهم الضمان الاجتماعي في هذه الحالات **معونات عينية** مؤقتة وعاجلة في شكل أغذية أو أدوية أو ملابس أو أغطية أو معدات للإسعاف أو خيام للمأوى.

- كما يبسر الضمان للمصابين والمعوقين والعجزة الحصول على الأجهزة المساعدة كالدرجات الخاصة بالمعوقين والأجهزة التعويضية اللازمة لهم.
- ولقد عني قانون الضمان الجديد بأن يلقي على عاتق أمانة الضمان مسؤولية **الخدمة الاجتماعية للمضمونين** وتشمل ما يلي:

أ - الرعاية الاجتماعية للفرد والأسرة بما تقتضيه من جمع البيانات والإحصاءات وبحث المشكلات الاجتماعية.

ب - الاهتمام بشؤون الطفولة ورعاية حقوق الأطفال في المجتمع الليبي.

ج - الترفيه الاجتماعي والاهتمام بمشروعاته عملاً على توفير أسباب الراحة النفسية والاجتماعية انطلاقاً من أن الترفيه لم يعد في المجتمعات الحديثة ترفاً.

د - شؤون معاهدة الخدمة الاجتماعية وإعداد الأخصائيين الاجتماعيين بها وذلك تنفيذاً لأحكام القانون رقم: 12 لسنة 1977م الخاص بتنظيم المعاهد الفنية المتوسطة ولائحة نظام معاهد الخدمة الاجتماعية وقرار اللجنة الشعبية العامة بتنظيم أمانة الضمان الاجتماعي (الصادر في 30 ربيع الثاني سنة 1388 من وفاة الرسول الموافق 29 مارس سنة 1979م).

هـ - البحوث العلمية الاجتماعية والضمانية. وقد أجاز قرار اللجنة الشعبية العامة المذكورة للأمانة إنشاء الأجهزة اللازمة لذلك والتعاون في هذا المجال مع الجامعات والمعاهد المتخصصة.

وفيما يتعلق بتمويل خدمات الرعاية الاجتماعية : نص القانون الجديد في مادته (32- أولاً -ج) على أن يفرض اشتراك يغطي بصفة جزئية تكلفة خدمات الرعاية الاجتماعية. وذلك حتى يساهم المضمونين - وغيرهم من الجهات التي تتحمل أعباء الاشتراكات- بنصيب في تكاليف هذه الخدمات، على أن تتولى الدولة تغطية باقي النفقات والمصروفات اللازمة للرعاية الاجتماعية من الميزانية العامة بما تخصصه لصالح الضمان الاجتماعي سنوياً لذلك بناءً على طلب أمانة الضمان الاجتماعي عملاً بحكم المادة (32) من القانون.

ولقد أحال القانون إلى اللوائح في شأن تفصيل أوجه الرعاية الاجتماعية وبيان شروط استحقاقها وتنظيم الدور التي تقدم فيها. واشترط أن تتولى هذه الدور الرعاية الاجتماعية والصحية والتدريب والتأهيل على نحو متكامل.

ويجب أن نوجه العناية في هذا الصدد إلى نظام الرعاية الصادر بقرار من اللجنة الشعبية العامة في 25 ذي الحجة سنة 1388 من وفاة الرسول الموافق 15 نوفمبر سنة 1979 من الميلاد ومازال هذا النظام الأساسي الشامل المتكامل نافذ المفعول ساري الأحكام فيما لا يخالف أحكام القانون الجديد حيث استبقى هذا القانون - في مادته رقم 53- كل اللوائح والقرارات والأنظمة الضمانية التي لا تخالف أحكامه والمعمول بها وقت صدوره وقضى بأنه تستمر سارية ما لم تلغ أو تعدل فيما بعد.

ثانياً: الرعاية الصحية النوعية

عالج القانون الجديد الرعاية الصحية التي يقدمها الضمان الاجتماعي للمضمونين بمفهوم جديد متطور وواضح، تقتصر به مسؤولياته على الخدمات الصحية الضمانية أو النوعية وهي تدابير الأمن الصناعي وإعادة التأهيل والعناية بالمعوقين والعجزة وتقدير العجز الصحي وعلاج نزلاء دور الرعاية الاجتماعية.. وهي خدمات وثيقة الصلة بالصحة المهنية وبمنافع الضمان الأخرى.. وقد نصت عليها المادة (30) في خمس فقرات تقتضي البيان التالي:

أ - **فأما الأمن الصناعي** فيشمل اختصاص أمانة الضمان الاجتماعي بشأنه تنفيذ أحكام قانون الأمن الصناعي والسلامة العمالية رقم: 93 لسنة 1976م واللوائح التي تصدر بمقتضاه.. كما يشمل إجراء الفحص الدوري للمضمونين، والتفتيش على أماكن العمل لضمان الوقاية من إصابات العمل وأمراض المهن، وتقديم خدمات الطب الصناعي اللازمة لإسعاف حالات الإصابات والأمراض المذكورة فور حدوثها.

ب - **وأما إعادة تأهيل المضمونين** في مراكز إعادة التأهيل المتخصصة فيستهدف منح المرضى والمصابين منهم خدمات العلاج الطبيعي والتأهيل لإزالة ما تخلف عن الإصابة أو المرض من آثار الإعاقة أو تخفيفها لديهم ولتدريبهم على مهنتهم أو حرفهم أو على مهن أو حرف أخرى مناسبة.

ج - ويختص الضمان كذلك **بالرعاية الطبية والتأهيلية الشاملة للمعوقين والعجزة**. ونذكر في هذا الصدد أن ليبيا هي التي اقترحت على الجمعية العامة للأمم المتحدة جعل عام 1981م عاماً دولياً للمعوقين وقد صدر قرار أمين اللجنة الشعبية العامة بتاريخ 21 رجب سنة 1388 من وفاة الرسول الموافق 16 يونيو سنة 1979م بإنشاء اللجنة الوطنية للمعوقين بليبيا وهي لجنة استشارية فنية لشؤون المعوقين يرأسها أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي وتمثل فيها القوات المسلحة الليبية وأمانات الضمان والصحة والتعليم والخدمة العامة والخارجية كما تضم عضويتها أربعة من ذوي الاهتمام الخاص بشؤون المعوقين، وتتولى هذه اللجنة جمع البيانات

والإحصاءات في هذا المجال وإجراء البحوث والدراسات وتنسيق الجهود واقتراح التشريعات والأنظمة اللازمة لرعاية المعوقين وذلك سعياً لتقديم العناية الكاملة لقطاع المعوقين وخدمتهم بإتباع أفضل النظم وأحدث الوسائل مع الاستفادة من الخبرات الدولية المتخصصة في شؤونهم. وسوف تقدم اللجنة مقترحاتها وتوصياتها إلى أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي لعرضها على اللجنة الشعبية العامة.

د - كما يختص الضمان الاجتماعي بتقدير العجز الصحي الذي يترتب عليه

استحقاق المعاشات أو غيرها من المنافع الضمانية. سواء كان ذلك العجز بسبب إصابة العمل أو مرض المهنة أو المرض العادي وسواء كان عجزاً كاملاً أو جزئياً أو مؤقتاً. وتتولى تقدير العجز في جميع الحالات وبالنسبة إلى جميع فئات المضمونين، اللجان التي تشكل لذلك عملاً بأحكام المادتين (19 و 30) من قانون الضمان الجديد واللوائح التي تصدر بناءً عليه.

هـ - وأخيراً فإن الإيواء بدور الرعاية الاجتماعية على مختلف أنواعه يقتضي أن تقدم أمانة الضمان الاجتماعي إلى الأطفال والشيوخ والأحداث وغيرها من نزلاء هذه الدور العناية الصحية والطبية اللازمة.

ولقد عنى القانون بتحديد الأماكن التي تقدم بها خدمات الرعاية الصحية

النوعية السالف ذكرها وهذه الأماكن هي:

1 -المراكز الضمانية. فهي مراكز للجان تقدير العجز ولأعمال الأمن الصناعي وللخدمات الطبية الأساسية التي تقدم لدور الرعاية.

2 -مراكز إعادة التأهيل.

3 -مصحات العجزة والمعوقين.

4 -وحدات الأمن والطب الصناعي في المصانع وغيرها من مواقع العمل والإنتاج وسوف تكون كل من هذه الوحدات تابعة لمراكز الضمان الاجتماعي المختص.

5 -العيادات الملحقة بدور الرعاية الاجتماعية. وتؤدي الخدمات لهذه الدور في عيادات بداخلها وفي مراكز الضمان الاجتماعي.

ويجب أن يكون واضحاً في شأن المراكز الضمانية أنها - إلى جانب الرعاية الصحية النوعية- تضطلع بمهام أخرى منها الإجراءات الضمانية والبحث الاجتماعي وصرف المعاشات. وتؤدي هذه الخدمات جميعاً على نحو متكامل داخل نطاق الضمان الاجتماعي.

وفي إطار ما تقدم تصدر اللوائح التنفيذية للرعاية الصحية الضمانية النوعية على أن تراعى هذه اللوائح، التنسيق بين أمانة الضمان الاجتماعي وأمانتي الصحة والخدمة العامة في الحدود المبينة بالقانون.

هذا ولا يغيب عن البال أن المادة (32) من القانون والمتعلقة بتمويل الضمان الاجتماعي تقضي بفرض اشتراك - عن كل مضمون من المشتركين- مقابل الخدمات الصحية النوعية السالف بيانها. كما أن هذا الاشتراك سيكون في الوقت ذاته مقابل تقديم الخدمات الطبية الأساسية للمشاركين وأفراد أسرهم.

الباب الثالث

المضمونون

حدد هذا الباب فئات المضمونين الذين ينتفعون بأنظمة الضمان الاجتماعي. ولقد سبقت الإشارة فيما تقدم من هذه المذكرة إلى فئات المضمونين. وقد نصت عليهم المادة (31) من القانون. ويجدر هنا التركيز على ما يلي:

1- أن القانون يفرق بين المضمون المشترك وبين غيره من المضمونين. فالمشترك مضمون يستحق المنافع الضمانية النقدية والعينية مقابل الاشتراكات. والمشاركون أربع فئات على وجه التحديد وهم: الموظفون، والعمال والشركاء، والعاملون لأنفسهم. وتقدم المنافع الضمانية إليهم وإلى أفراد أسرهم المستحقين عنهم في حالة وفاتهم وذلك في الحدود المبينة بالقانون. وأما المضمونون الآخرون (ومنهم مستحقو المعاشات الأساسية) فيتلقون منافع الضمان الاجتماعي بدون اشتراكات تقابلها.

2- أن رجال القوات المسلحة العربية الليبية هم من المضمونين ضمناً اجتماعياً وإن كان لهم نظام ضماني قائم بذاته يتضمنه قانون تقاعد العسكريين رقم:

- 43 لسنة 1974م واللوائح الصادرة بمقتضاه وتتولى تنفيذ هذا النظام الضماني الخاص بأمانة الضمان الاجتماعي.
- 3 - أن العرب والأجانب المقيمين في ليبيا - إقامة شرعية متفقة مع أحكام القانون- هم مضمونون ينتفعون بأنظمة الضمان الاجتماعي بدون تفرقة بينهم وبين المواطنين، وذلك في الحدود التي تبينها اللوائح وعملاً بالمبادئ التي تضمنتها الاتفاقية الدولية رقم: 118 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في الضمان الاجتماعي، التي صدقت عليها ليبيا بالقانون رقم: 37 لسنة 1975م، ومع مراعاة أحكام الاتفاقيات الدولية الثنائية التي تعقدها ليبيا مع الدول التابعة لها.
- 4 - أنه لما كل ما ورد بالمادة (31) من القانون هو إطار عام فإن اللوائح التنفيذية سوف تضع القواعد المتعلقة بفئات المشتركين وغيرهم من المضمونين وشروط وأوضاع تطبيق أحكام القانون على كل فئة منهم بما في ذلك لائحة تسجيل فئات المضمونين المشتركين.
- 5 - أنه يجب الرجوع إلى أحكام التعاريف الواردة بالمادة (52) من القانون الجديد لتحديد مدلول كل من (المضمون) و(المشترك) و(العامل) و(العامل لحساب نفسه).

الباب الرابع

تمويل الضمان الاجتماعي

خصص الباب الرابع من القانون للأحكام المتعلقة بتمويل الضمان الاجتماعي وقد تناولتها المواد (32 و 33 و 34) وتتنحصر موارد تمويل الضمان الاجتماعي فيما يلي:

- 1 - الاشتراكات.
- 2 - المبالغ التي تخصصها الدولة سنوياً في الميزانية العامة لصالح الضمان الاجتماعي.
- 3 - ريع استثمار أموال الصندوق وأملكه.

4- الإيرادات التي تؤل إلى الصندوق من الوصايا والهبات والتبرعات والأوقاف وغيرها.

ومن المناسب أن نشير إلى أهم الأحكام المتعلقة بالمبالغ التي تخصص بالميزانية والاستثمارات والإيرادات الأخرى ثم تفرع بعد ذلك لبيان أحكام الاشتراكات. **المصروفات العمومية وتغطية العجز:**

- إنه بموجب الفقرة الثانية من المادة (32) من القانون الجديد تتولى الدولة -
باعتمادات ترصد في الميزانية العامة سنوياً- تغطية المصروفات الإدارية
والمصروفات العمومية للضمان الاجتماعي وذلك مع مراعاة ما تنص عليه المادة
(8) من القانون من أن أموال صندوق الضمان الاجتماعي تخصص للصرف منها
على المنافع الضمانية النقدية والعينية وعلى ما يستلزمه استثمار أموال واحتياجات
الضمان الاجتماعي، وأنه - بناءً على ذلك- لا يجوز الصرف من أموال الصندوق
على المصروفات الإدارية أو العمومية لأمانة الضمان الاجتماعي، غير أن ثمة نوعاً
من المصروفات العمومية والإدارية التي تتعلق بالمنافع الضمانية وخاصة المنافع
العينية أو التي تقتضيه إدارة شؤون الاستثمارات الضمانية - هذا النوع من
المصروفات (الذي تحدده اللوائح) يتحمله الصندوق.
- كما تغطي الدولة - من الميزانية العامة- أي عجز قد يطرأ على ميزانية
الصندوق. وتغطي أمانة الخزنة كذلك أعباء المعاشات والمكافآت الاستثنائية
والإضافية التي تقرر بمقتضى المادة (49) من القانون ولا يتحمل بها الصندوق.

التمويل الذاتي للمعاش الأساسي:

إن المعاش الأساسي منفعة نقدية لا تقابلها اشتراكات بل هو يغطي بصفة
أساسية من الخزنة العامة. وإذا كانت له مصادر تمويل ذاتية إضافية (هي حالياً
حصيلة الرسم الإضافي المفروض بنسبة 5% على الرسوم الجمركية على الواردات
وقيمة الزيادة التي كانت قد تقرررت على أسعار السجائر المستوردة) إلا أن هذه
الموارد الإضافية متغيرة وغير كافية. ويقتضي انتظام تمويل هذا المعاش أن
تخصص موارد ثابتة تكفل التمويل الذاتي الكامل له ولعلاوة العائلة التي تستحق

لأصحابه وخاصةً بعد زيادة قيمته إلى أربعين ديناراً شهرياً حيث بلغ ما صرف لمستحقي المعاشات الأساسية خلال سنة 1979م (36,000,000 ستة وثلاثون مليون دينار ليبي تقريباً).

ومما أجل ذلك نصت المادة (32) فقرة (ثانية) من القانون على وجوب أن تخصص الدولة موارد ثابتة تكفل التمويل الذاتي الكامل للمعاش الأساسي وعلاوة العائلة التي تستحق لأصحاب الحق فيه. وتصدر اللجنة الشعبية العامة - بناءً على عرض أمين اللجنة الشعبية العامة للخزانة- القرارات اللازمة لتحديد مصادر تمويل المعاش المذكور وجهات هذا التمويل وقواعده بما في ذلك فرض ضرائب إضافية أو رسوم بنسبة معينة بالإضافة إلى الضرائب أو الرسوم القائمة.

ربيع استثمار أموال وممتلكات الصندوق:

وهذا الربيع من موارد تمويل الصندوق وهو يضاف - بطبيعة الحال- إلى إيراداته. وتتبع في شأن الاستثمارات الأنظمة المشار إليها في المادة (33). كما أن ربيع الاستثمارات يعفى من جميع الضرائب والرسوم وذلك على ما تنص عليه الفقرة (ثالثاً) من المادة (32) والفقرة (ب) من المادة (43) من القانون.

الإيرادات الأخرى للصندوق من تبرعات وما إليها: تقبلها لجنة الصندوق وقرارها في ذلك نهائي إلا إذا كانت واردة من الخارج فيشترط لقبولها أن يعرض الأمر على اللجنة الشعبية العامة للموافقة.

الاشتراكات

نصت المادة (32) من القانون الجديد على أحكام الاشتراكات الضمانية. ويجب أن نذكر أن هذه الأحكام لا تسري إلا ابتداءً من 1/6/1981م. وفيما يلي بيان لهذه الأحكام:

أ- الاشتراكات التي تفرض وما يقابلها من منافع:

تنص المادة (32/أولاً) على فرض أربع اشتراكات هي على وجه التحديد:

الأول: اشتراك المعاش. وهو اشتراك واحد ويغطي المعاشات جميعاً وهي معاش الشيخوخة ومعاش العجز بسبب إصابة العمل ومعاش العجز الكلي لغير إصابة العمل ومعاشات الوراثة (أفراد الأسرة) والمنح المقطوعة.

ويفرض هذا الاشتراك بالنسبة إلى جميع المشتركين. وليس معنى كون هذا الاشتراك يدفع مقابل جميع المعاشات أن تستحق للمشارك كل هذه المعاشات أو أنه يجمع بينها. وإنما معناه أن يستحق منها - هو أو أفراد أسرته- المعاش الذي يناسب سبب انتهاء خدمته أو عمله وبحسب ما إذا كان هذا السبب هو الشيخوخة أو العجز أو الوفاة.

الثاني: اشتراك واحد في مقابل المنافع النقدية قصيرة الأمد (المساعدات) التي يستحقها العاملون لحساب أنفسهم. ويفرض هذا الاشتراك بالنسبة إلى هذه الفئة من المشتركين دون غيرها من الفئات.

الثالث: اشتراك الرعاية الاجتماعية ويفرض بالنسبة للمشاركين جميعاً ويغطي بصفة جزئية تكلفة خدمات الرعاية الاجتماعية وتغطي باقي التكلفة من الخزنة العامة. وذلك لأن التكاليف النهائية لهذه الخدمات لم تحسب بعد حيث أن كثيراً من المرافق اللازمة لأدائها هي حالياً في دور الإنشاء.

الرابع: اشتراك في مقابل الخدمات الصحية النوعية الضمانية، والخدمات الطبية الأساسية للمشاركين وأفراد أسرهم. ويفرض بالنسبة إلى كل فئات المشتركين.

ب- تحديد الاشتراكات وأسس حسابها:

تقرض الاشتراكات بقرار يصدر من اللجنة الشعبية العامة بناءً على عرض أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي. وطبيعي أن تسبق هذا العرض دراسة فنية إكتوارية.

وتختلف طريقة تحديد الاشتراك بحسب ما إذا كان المضمون (المشارك) من فئتي الموظفين والعمال، أو من فئتي الشركاء في الإنتاج والعاملين لحساب أنفسهم. فأما الموظفون والعمال فيحسب كل اشتراك من الاشتراكات التي تستحق عنهم بضرب النسبة المئوية التي تحدد له في المرتب الفعلي للموظف أو الأجر الفعلي للعامل. ويشمل المرتب أو الأجر المذكور - على ما نصت عليه المادة 32/

أولاً (2) والمادة 6/52 - ما يستحقه المشترك من مرتب أساسي أو أجر أساسي مضافاً إليه العلاوات والبدلات والمزايا المالية الأخرى بشرط أن تكون ذات صفة مستقرة ثابتة منتظمة. وتحدد لائحة الاشتراكات عناصر المرتب والأجر وطريقة حسابه إذا كان يؤدي عيناً أو في شكل عمولات أو بأية صورة أخرى.

وأما العاملون لحساب أنفسهم ذوي المهن الحرة والحرف الحرة والعاملين لأنفسهم في الزراعة أو الصناعة أو غيرها، فتحدد الاشتراكات المتعلقة بهم على أساس ضرب النسبة المئوية التي تحدد لكل اشتراك في الدخل المفترض الذي يختاره الشريك من بين قائمة للدخول المفترضة تضعها لائحة الاشتراكات وبمراعاة ما تقرره هذه اللائحة من قواعد وضوابط، ولا بأس بأن يكون من بينها خضوع اختيار المشترك لاعتماد المنشأة وجهة الضمان المختصة. وقد دعا إلى هذه الطريقة في حساب الاشتراكات بالنسبة للفئتين المذكورتين أن تحديد الدخل الفعلي لأفرادهما عن كل فترة تستحق عنها الاشتراكات - وهي فترة الشهر - تعترضه صعوبات عملية أهمها أن الدخل الفعلي لا يتحدد عادةً إلا بعد انتهاء السنة.

ولقد أوجب القانون الجديد في البند أولاً - 4 من المادة (32) أن يراعى في جميع الأحوال التلازم في أساس الحساب بين الاشتراكات الضمانية وبين المنافع التي تقدم في مقابلها.

ج- توزيع عبء الاشتراك:

كان القانون السابق يقضي بأن يوزع عبء الاشتراك على ثلاثة أطراف فيتحمل المضمون 25% على الأكثر من الاشتراك. وجهة العمل 35% منه. والخزانة العامة 40% منه على الأقل.

وقد رُوي أن توزيع العبء على هذا النحو لا يتفق مع الأوضاع الخاصة بالشركاء في المنشآت الإنتاجية. كما أنه يحتاج إلى تعديل بالنسبة إلى العاملين لحساب أنفسهم. ذلك أنه فيما يتعلق بالشركاء فإن المواطنين العاملين بالمنشآت الإنتاجية التي طبقت بها مقولة شركاء لا إجراء قد اجتمعت لهم صفتا العامل وصاحب العمل وأصبحوا شركاء في منشآت يملكها الشعب ولهم نصيب في الأرباح الصافية التي تحققها بعد أن كان حقهم يقتصر على أجور محددة. ولذلك رُوي أن

يعدل القانون بحيث تؤدي المنشأة الإنتاجية (من النصيب في الأرباح المخصص للشركاء) كامل الاشتراك الضماني الذي يستحق عنهم إذ لم يعد ثمة محل للمساهمة في ذلك الاشتراك من جانب صاحب العمل أو من جانب الخزنة العامة. وأما العاملون لحساب أنفسهم فلا مناص لعدم وجود جهة عمل من أن يوزع الاشتراك المتعلق بكل منهم على طرفين هما المشترك (المضمون) والخزنة العامة. ونصيب الخزنة العامة من الاشتراك 40% على الأقل. ونصيب المشترك 60% على الأكثر منه.

وفيما يخص الموظفين والعمال بقي توزيع عبء الاشتراك على ما كان يقره القانون السابق وهو:

25% على الأكثر من الاشتراك يتحملها المضمون (المشترك).

40% على الأقل منه تتحملها الخزنة العامة.

35% منه تتحملها جهة العمل أو الخدمة.

د - الاشتراك إلزامي:

الاشتراك في الضمان الاجتماعي ليس اختياريًا. بل إن التسجيل وأداء الاشتراك إلزامي بالنسبة إلى جميع فئات المضمونين المشتركين الذين تنطبق عليهم أحكام القانون. تقضي بذلك المادة (9) من القانون. وسوف تحدد اللوائح من يلتزم بالإدلاء بالبيانات اللازمة لتسجيل أسماء المشتركين وجهات العمل أو الخدمة في سجلات الضمان الاجتماعي. كما تحدد اللوائح من يلتزم بأداء الاشتراك الضماني عن كل مشترك في ميعاد استحقاقه. فلقد جرت أنظمة الضمان الاجتماعي على أنه حيث توجد جهة عمل أو خدمة فإن هذه الجهة تكون هي الملزمة بأن تؤدي إلى الضمان الاجتماعي حصتها وحصّة العامل أو الموظف المشترك.

فإذا تخلف من يلتزم بالتسجيل عن عمل ما يجب عليه، أو تخلف من يلتزم

بأداء الاشتراكات عن أداء الاشتراك أو تأخر في ذلك، اتخذت ضده الإجراءات

المقررة بالمادة (47) من القانون، وطبقت بشأنه أحكام العقوبات المبينة بالمادتين

(45 و 46) منه.

هـ- المدة التي تؤدي عنها الاشتراكات:

تؤدي الاشتراكات طوال مدة الخدمة أو العمل. من بدايتها إلى نهايتها (مادة 32/أولاً/5). ويستمر الالتزام بأداء الاشتراك ولو انتقل المشترك من عمل أو خدمة إلى عمل آخر أو خدمة أخرى. هذا هو الأصل ويعمل به بشأن كل الاشتراكات. غير أنه يراعى بالنسبة إلى اشتراك المعاش أنه يقف استحقاقه واقتطاعه من مرتب المشترك أو أجره أو دخله، وذلك ابتداءً من التاريخ الذي تخوله فيه مدة خدمته أو عمله المحسوبة الحد الأقصى للمعاش. وذلك لأن المدة التالية لهذا التاريخ لا تدخل في حساب المعاش. (مادة 14/ج).

و- كيف تحصل الاشتراكات:

كانت اشتراكات التأمين الاجتماعي تحصل بطريق لصق الطوابع على كتيبات الاشتراكات. ولما كان التحصيل بطريقة الطوابع لا يتفق مع أحكام القانون الجديد الذي تتحدد فيه اشتراكات الموظفين والعمال على أساس نظام المرتب (الفعلي) والأجر (الفعلي) وبمقتضى هذا النظام تتعدد قيم الاشتراكات وتختلف اختلافاً كبيراً في حين أن نظام الطوابع كان يتمشى مع تحديد فئات معينة محدودة العدد للأجور (المفترضة) ووضع طابع لكل فئة منها وذلك على النحو الذي جرى عليه العمل في ظل نظام التأمين الاجتماعي (حالياً ست فئات).

ولما كانت معظم دول العالم قد عدلت عن طريقة لصق الطوابع هذه لما تبين

من أنها لم تعد ميسرة ولا عملية، وقد انتهت إلى ذلك التقارير التي صدرت عن منظمة العمل الدولية والجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، لذلك فقد انتهى الرأي إلى العدول عن نظام الطوابع وإلى تحصيل جميع اشتراكات الضمان الاجتماعي بطريق الأداء مباشرةً وذلك بالدفع نقداً أو بحوالة مالية على أساس قائمة الأجور أو المرتبات أو الدخول Pay-roll System مع التزام جهات العمل والخدمة، باقتطاع حصة المضمون في الاشتراك من مرتبه أو أجره أو دخله وذلك على النحو الذي تبينه اللوائح بالنسبة إلى كل جهة تلتزم بأداء الاشتراك أو تلتزم بأداء حصة من الاشتراك يفرضها عليها القانون. وسوف تضبط ذلك وتفصله وتحدد مواعيد الأداء

لائحة الاشتراكات وذلك بالنسبة إلى كل فئة من فئات المضمونين المشتركين في الضمان الاجتماعي (مادة 32 أولاً بند 6).

ز - ضمانات تحصيل الاشتراكات:

- وضع القانون في مادته (41) ضمانات لتحصيل الاشتراكات الضمانية أيًا كانت هذه الاشتراكات وأيًا كانت الجهة الملزمة بأدائها قانوناً وهذه الضمانات هي:
- 1 - حق صندوق الضمان الاجتماعي في الاشتراك وهو حق قرره القانون لجهة عامة ولمصلحة عامة ومن ثم قرر له امتيازاً عاماً على جميع أموال الملزم بأداء الاشتراك. وذلك بوصفه من المبالغ المستحقة للخزانة العامة. ويرجع في شأن هذا الامتياز وما يرتبه من أولوية وتقدم في التنفيذ على أموال المدين إلى حكم المادة (1143) من القانون المدني الليبي. وتأتي مرتبة هذا الامتياز بعد المصروفات القضائية.
 - 2 - تضمن جهة العمل أو المنشأة التي يعمل بها المضمون - في أية يد كانت - الاشتراكات المستحقة للضمان الاجتماعي. فإذا آلت هذه المنشأة أو جهة العمل أيًا كانت إلى يد أخرى - مالك آخر سواءً كان خلفاً عاماً أو خاصاً - فإن هذا الخلف يكون مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب المنشأة السابقين عن الوفاء بجميع الاشتراكات الضمانية المستحقة عن العاملين بالمنشأة أو جهة العمل أو الشركاء فيها ، وإذا انتقلت حصة من المنشأة أو عنصر من عناصرها إلى الغير فتكون مسؤولية الخلف في حدود قيمة ما آل إليه.
 - 3 - إذا تخلف الملزم بأداء الاشتراكات عن تنفيذ التزامه فيكون استيفؤها بطريق الحجز الإداري وذلك بوصفها من الحقوق العامة التي وضع من أجلها قانون الحجز الإداري رقم: 152 لسنة 1970م والقرارات الصادرة تنفيذاً له.
 - 4 - مع مراعاة أحكام غرامة التأخير المقررة بالمادة (46) من القانون الجديد ومع عدم الإخلال بالعقوبات المنصوص عليها في ذلك القانون، فإن المبالغ المستحقة لصندوق الضمان الاجتماعي يجوز تقسيطها إذا وجد مقتضى لذلك ومتى توافرت الشروط التي تضعها لذلك اللوائح.

جدول تحديد الاشتراكات :

نصت المادة (32- أولاً 7) على أنه يجوز تعديل مقادير الاشتراكات وطريقة تحديدها وطريقة توزيع أعبائها ونسب المساهمة فيها وتحديد الجهات التي تتحمل عبء الاشتراك المتعلق بكل منفعة من المنافع الضمانية. ويجري هذا التعديل بقرار يصدر من اللجنة الشعبية العامة بناءً على عرض أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي. وطبيعي أن تسبق ذلك دراسة وبحث وأن يجرى في ضوء تقارير المركز المالي للضمان الاجتماعي وإعادة التقييم المشار إليها في المادة (34) من القانون.

أموال الضمان الاجتماعي

1- الحسابات:

أوجبت المادة (33) من القانون إصدار لائحة خاصة تضع القواعد والإجراءات المالية والحسابية لصندوق الضمان الاجتماعي بما يكفل المحافظة على موجوداته وأملكه وأمواله العقارية والمنقولة، كما تكفل هذه اللائحة ضبط حسابات إيرادات ومصروفات الصندوق، وذلك سواءً كانت هذه الإيرادات تتمثل في الاشتراكات أو المبالغ المدفوعة من الخزنة العامة أو من غيرها. وسواءً كانت أوجه الصرف على المنافع النقدية أو العينية أو غير ذلك مما يجيز القانون الصرف فيه. كما وجه القانون في شأن الحسابات إلى ضرورة مسك حساب مستقل لكل نوع من أنواع المنافع الضمانية يختص بما يتعلق بهذه المنفعة من إيرادات ومصروفات.

2- الاستثمارات:

كما أحالت المادة (33) إلى لائحة تصدر بشأن استثمار أموال واحتياطات الضمان الاجتماعي تتضمن بيان وسائل الاستثمار وأنظمتها. على أن تراعى في ذلك اعتبارات السلامة والسيولة والعائد وسائر الاعتبارات الأخرى التي تساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وقد صدرت في هذا الشأن لائحة الاستثمارات الضمانية بقرار من أمين الشؤون الاجتماعية والضمان الاجتماعي بتاريخ 19 شوال سنة 1398هـ الموافق (21 سبتمبر سنة 1978م) بالاستناد إلى حكم المادة (30) من القانون السابق. وهذه اللائحة باقية وسارية عملاً بحكم الفقرة الأخيرة من المادة (53) من القانون الجديد التي تقضي بأن يظل سارياً كل ما لا يخالف هذا القانون من اللوائح والأنظمة والقرارات في كل ما يتعلق بشؤون الضمان الاجتماعي وذلك ما لم تلغ هذه اللوائح والأنظمة والقرارات أو تعدل وفقاً لأحكام هذا القانون. ويجدر أن نذكر في خصوص الاستثمارات أنه قد أنشئ بقرار اللجنة الشعبية العامة الصادر في 2 رمضان 1388 من وفاة الرسول الموافق 26 يوليو 1979م المجلس الوطني للاستثمارات العقارية برئاسة أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي وهو يختص بالتخطيط للاستثمارات العقارية في ليبيا والتنسيق بين الجهات التي تتولى هذه الاستثمارات ومنها صندوق الضمان الاجتماعي والمصارف والمنشآت وشركات الاستثمار والتأمين والسياحة. على أن تكون كل جهة منها مسؤولة عن تنفيذ المشروعات المكلفة بها وتمويلها.

الباب الخامس

أحكام عامة

أولاً: حساب مدد العمل والخدمة وتسوية الحقوق الضمانية عنها:

يستهدف المشرع في المادة (35) وما بعدها من قانون الضمان الاجتماعي

الجديد:

1- أن تحسب للمشارك مدد عمله وخدمته أيأ كانت وأن تضم مدد عمله السابقة التي كان يسري عليها نظام التأمين الاجتماعي ومدد خدمته السابقة التي كان يسري عليها نظام التقاعد إلى المدد اللاحقة لتاريخ سريان أنظمة الضمان الاجتماعي الجديدة وذلك بمقتضى قواعد ميسرة تتضمنها اللوائح. ويلاحظ أن ثمة قرارات تتعلق بضم مدد الخدمة السابقة ومنها قرار اللجنة الشعبية العامة الصادر في 12 رمضان سنة 1398هـ (الموافق 15 أغسطس سنة 1978م) بشأن ضم مدد الخدمة التقاعدية دون التقيد بشرط الميعاد المحدد لتقديم طلب

- الضم. والقرار الصادر تنفيذاً له من مدير عام ورئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للضمان الاجتماعي في 12 شوال سنة 1398هـ الموافق 14 سبتمبر 1978م. وقرار اللجنة الشعبية العامة الصادر في 2 رمضان سنة 1388 من وفاة الرسول الموافق 26 يوليو سنة 1979م بشأن ضم مدد الخدمة التقاعدية الفعلية. وقرار اللجنة الشعبية العامة الصادر في 10 ربيع الأول سنة 1388 من وفاة الرسول الموافق 7 فبراير سنة 1979م بشأن تقرير معاش مشترك لأصحاب مدد الخدمة الموزعة بين أنظمة التقاعد والتأمين الاجتماعي. ومثل هذه القرارات تظل سارية المفعول تحكم ضم وحساب مدد الخدمة السابقة ما لم تلغ أو تعدل بأحكام القانون الجديد أو اللوائح التي تصدر بمقتضاه.
- 2 - يوجب القانون في المادة (35) كذلك حساب وضم المدد السابقة التي قضيت في ظل نظام تقاعد العسكريين. ويراعى أن رجل القوات المسلحة الذي ينتقل إلى وظيفة مدنية، أو إلى العمل بعقد عمل، أو العمل كشريك في منشأة إنتاجية، أو العمل لحساب نفسه - تضم إلى مدة خدمته الضمانية مدة خدمته العسكرية السابقة محسوبة له وفقاً للقواعد التي يتضمنها قانون الخدمة العسكرية وقانون تقاعد العسكريين. ثم تسوى حقوقه عند انتهاء خدماته وأعماله جميعاً وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي الجديد.
- 3 - أما المضمون (المشترك) الذي ينتقل من خدمته المدنية أو عمله إلى العمل بالقوات المسلحة ثم تنتهي خدمته وهو بهذه الصفة الأخيرة، فإن أحكام قانون تقاعد العسكريين هي التي تسري في شأن انتهاء خدماته وتسوية مستحقاته. وفي ذلك يتفق حكم القانون المذكور مع ما نص عليه قانون الضمان الجديد بالمادة (35) منه.
- 4 - إنه يلزم اعتبار المدد التي تقضي بحسابها الاتفاقيات الضمانية الثنائية المبرمة بين ليبيا وبين بعض الدول الأخرى.
- 5 - إن معاشات الشيخوخة أو العجز المقررة بمقتضى هذا القانون لا تستحق ولا تجرى تسويتها إلا بعد انتهاء خدمات المضمون (المشترك) وأعماله جميعاً (مادة 36) وأما ما عدا المعاشات من المنافع الضمانية الأخرى كالمنح

المقطوعة والمنافع قصيرة الأمد، فطبيعي أنها تستحق للمشارك كلما توافرت له شروط استحقاقها إذ هي ليست منوطة بانتهاء الخدمة أو العمل.

6 - إن تسوية معاشات الشيخوخة والعجز والورثة والمعاش الأساسي يجب أن تتم على وجه السرعة مراعاةً للاعتبارات الضمانية الإنسانية التي شرعت من أجلها هذه المعاشات ولذلك حددت المادة (37) لتمام التسوية مدة ثلاثة أشهر على الأكثر من تاريخ تحقق سبب الاستحقاق.

ثانياً: عدم جواز الجمع:

1 - تنص الفقرة الأولى من المادة (39) على قاعدة **عدم جواز الجمع بين**

المعاش وبين المرتب أو الأجر أو الدخل وذلك متى كان هذا المرتب أو الأجر أو الدخل يستحق للشخص عن عمل أو خدمة يؤديها لجهة عامة (أي يتقاضاه من خزنة عامة) أو يستحق له من شركة تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو من منشأة مملوكة للشعب. وذلك من ناحية لأن خزائن الشعب إما أن تكفل له حاجاته عن طريق المعاش أو عن طريق المرتب والأجر والدخل. ولأنه إن كان يتقاضى معاش الشيخوخة وعاد إلى العمل أو الخدمة طبق بشأنه حكم المادة (16) من القانون. وإن كان يتقاضى معاش العجز الكلي وعاد إلى العمل أو الخدمة فذلك يدل على استعادة قدرته على الكسب ويستوجب من ثم عدم استحقاقه لمعاش العجز الكلي. وتستنثى من هذه القاعدة المقررة بالفقرة الأولى:

أ - حالات العجز الجزئي الناشئ عن إصابة عمل (أو مرض مهنة)

فاستحقاق المعاش في هذه الحالات لا يتعارض مع بقاء المقدرة النسبية على الكسب. كما أن المعاش الجزئي ليس من شأنه أن يغطي الحاجات المعيشية للمضمون.

ب - حالات اشتغال صاحب المعاش في أعمال عارضة أو وقتية وذلك على النحو الذي تبينه اللوائح التنفيذية للقانون.

وانطلاقاً من قاعدة عدم جواز الجمع بين المعاش وبين المرتب أو الأجر أو الدخل، وعملاً على تطبيق هذه القاعدة، أوجبت المادة (40) من

القانون على جهات الخدمة والعمل (سواءً كانت وحدات إدارية أو لجاناً شعبية أو منشآت أو جمعيات أو شركات أو غيرها) أن تخطر اللجنة الشعبية للضمان الاجتماعي في البلدية المختصة باسم أي شخص يلتحق لديها بالخدمة أو العمل، وبالبيانات الخاصة بخدمته وعمله ومرتبته أو أجره أو دخله، وذلك متى كان هذا الشخص من أصحاب المعاشات أو من المستحقين في المعاش.

2- أما الفقرة الثانية من المادة (39) فتتص على قاعدة **عدم جواز الجمع بين المعاشات**. فلا يسوغ أن يجمع الإنسان بين معاشين أو أكثر في وقت واحد وذلك سواءً كان يستحق هذين المعاشين أو هذه المعاشات المتعددة بناءً على أحكام قانون الضمان الاجتماعي الجديد، أو تطبيقاً لأحكام قوانين أخرى كقانون التقاعد لسنة 1967م وقانون التأمين الاجتماعي لسنة 1957م وقانون تقاعد العسكريين لسنة 1974م. وسواءً كانت تلك المعاشات تؤدي إليه من صندوق الضمان الاجتماعي أو من أية خزانة عامة أخرى. فإذا استحق الشخص بمقتضى عدة نصوص قانونية أكثر من معاش فيؤدي إليه المعاش الأكثر فائدة له دون غيره- على أن تبين اللوائح الحالات التي تجيز طبيعتها الاستثناء من قاعدة عدم جواز الجمع بين المعاشات وحدود عدم الجمع وضوابطه.

هذا وقاعدة عدم جواز الجمع بين المعاشات تتفق مع ما سبق أن ذكرناه في باب الاشتراكات من أن اشتراك المعاش، في نظام الضمان الاجتماعي وإن كان يغطي المعاشات الأربعة (معاش الشيخوخة، ومعاش العجز الكلي لإصابة العمل، ومعاش العجز الكلي لغير إصابة العمل، ومعاش الوراثة) إلا أن المضمون حين تنتهي خدمته أو عمله لن يستحق هو أو ورثته إلا معاشاً واحداً من بينها. ويتحدد هذا المعاش وفقاً للسبب القانوني الذي انتهت من أجله الخدمة أو العمل. وهذا السبب إما أن يكون الشيخوخة (بلوغ السن)، أو العجز للإصابة، أو العجز لغير الإصابة، أو الوفاة (وإن كان معاش الوفاة يوزع على مستحقين عديدين من أفراد أسرة المتوفى). وليس من الطبيعي أن تنتهي الخدمة لسببين أو أكثر من هذه

الأسباب في وقت واحد. وحتى بفرض اجتماع أسباب الاستحقاق لأكثر من معاش فيؤدى إلى المشترك المعاش الأكثر فائدة له دون غيره من المعاشات.

ثالثاً: ضمان المنافع المستحقة:

كما ضمن القانون الجديد في المادة (41) منه لصندوق الضمان الاجتماعي تحصيل الاشتراكات وسائر المبالغ المستحقة له قبل المضمونين وجهات العمل بأن قرر لها حق الامتياز، وجعل المنشأة أو جهة العمل (في أية يد كانت) مسئولة عنها، كما أوجب التنفيذ بها بإجراءات الحجز الإداري.

كذلك فقد كفل القانون للمضمونين استيفاء الحقوق الإنسانية الضمانية

المستحقة لهم قبل صندوق الضمان الاجتماعي وأحاطها بحماية تعصمها من السقوط والحرمان والإيقاف والحجز وذلك على النحو الآتي:

1 - إن حق المضمون في المنافع الضمانية النقدية والعينية وفقاً لأحكام هذا القانون هو حق يقوم على اعتبارات إنسانية وعلى مبادئ التراحم الإسلامي والتكافل الاجتماعي كما أن أكثرها يقدم مقابل اشتراكات مدفوعة. وسواء كانت المنفعة الضمانية مقررة للمضمون المشترك، أو للمضمون غير المشترك، أو للورثة المستحقين من أفراد أسرة المضمون المتوفى، فإنه لا يجوز المساس بها بسبب اتخاذ إجراءات -أياً كانت- ضد صاحب الحق فيها أو بسبب صدور أحكام جنائية أو تأديبية ضده. ولم يعد يسوغ ما كانت تقررته التشريعات القديمة من أن الدولة لا تهتم بأمر المضمون وأسرته وأولاده إذا أدين جنائياً أو إدارياً، ذلك أن رعاية المجتمع الإنسانية تمتد إلى المواطن العاجز أو المحتاج مهما كان، وإلى المطلقة واليتيم والأرملة أيأ كان رب الأسرة السابق (ولا تزر وازرة وزر أخرى).

2 - ولا يسقط الحق في المعاش - أو غيره من المنافع الضمانية النقدية- بمضي المدة. ذلك أن التقادم في ليبيا لا يسقط الحقوق مهما طالت مدة ذلك التقادم. وإنما تتقادم الدعوى. وهذا هو مقتضى تطبيق مبادئ الشريعة الإسلامية في التشريع الليبي حيث عدل القانون المدني الليبي بالقانون رقم: 86 لسنة 1972م تعديلاً أصبحت بموجبه (الحقوق) لا تسقط بمضي المدة. وإنما

يترتب على التقادم عدم سماع الدعوى بها ويبقى الالتزام في ذمة المدين. فمن كان عليه حق يلزم بوفائه شرعاً مهما تقادم العهد به. غير أنه يجوز أن يمنع القانون سماع الدعوى في حالة مضي مدة معينة على الحق. والأصل في هذا - كما قالت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم: 86 لسنة 1972م - أن لا يعمل بمنع السماع عند الإقرار بالحق من المدين. وفي ضوء ذلك أحالت الفقرة الثانية من المادة (42) من قانون الضمان الجديد إلى أحكام منع سماع الدعوى عند التقادم المقررة بالقانون المدني الليبي والقوانين المعدلة له ومنها القانون رقم: 86 لسنة 1972م السالف ذكره وإن كان يجوز أن تضع اللوائح التنفيذية لقانون الضمان أحكاماً خاصة لمنع سماع الدعوى (أي التقادم) بشأن بعض أنواع المنافع النقدية حسبما تقتضيه طبيعتها.

3 - ونصت الفقرة الثالثة من المادة (42) على عدم جواز الحجز على المعاشات أو المنافع النقدية الأخرى أو الاقتطاع منها أو النزول عنها - وذلك إلا في حدود الربع شهرياً. وإذا تعددت الديون المحجوز من أجلها كانت الأولوية في الاستيفاء من الربع المذكور لدين النفقة ثم للديون المستحق لأية جهة عامة ثم لباقي الديون.

4 - هذا والضمانات المقررة للمنافع بمقتضى المادة (42) تسري بالنسبة إلى معاشات الضمان الاجتماعي وسائر منافع المقررة بالقانون الجديد كما تسري بالنسبة إلى المعاشات والمنافع التي تقررت بمقتضى قانون التقاعد وقانون التأمين الاجتماعي - من قبل تاريخ سريان أنظمة الضمان الاجتماعي الجديد - ومعاشات ومنافع قانون تقاعد العسكريين.

رابعاً: الإعفاء من الضرائب والرسوم:

لما كانت المنافع التي تؤدي إلى المشتركين أو المنتفعين بأنظمة الضمان الاجتماعي أو التأمين الاجتماعي أو التقاعد أو إلى ورثتهم المستحقين عنهم بعد وفاتهم، إنما تؤدي إليهم حماية لهم من الكوارث والطوارئ، ورعاية لهم في حالات العجز والفقر والمرض والإصابة والشيخوخة، فإن من الطبيعي أن تعفى هذه المنافع

من الضرائب، وذلك سواء كانت تؤدي في صورة معاشات أو منافع نقدية قصيرة الأمد أو منح مقطوعة، أو في صورة مزايا عينية كالرعاية الطبية أو الاجتماعية. ولقد تضمن قانون التأمين الاجتماعي رقم: 53 لسنة 1957م نصاً على ذلك الإعفاء حيث قضت المادة (1/21) منه بأن (تعفى المؤسسة من جميع الضرائب المباشرة وغير المباشرة والرسوم التي تفرضها الحكومة أو البلديات. ويسري هذا الإعفاء على جميع المساعدات والإعانات والمعاشات التي تؤديها المؤسسة وعلى طلبات أدائها وإيصالات سدادها والتوكيل في قبضها).

كما نصت المادة (2/12) من قانون التقاعد لسنة 1967م على أن (يعفى المنتفع والمستحقون عنه من ضريبة الدخل وغيرها من الضرائب والرسوم عما يستحقونه طبقاً لهذا القانون من معاش أو مكافأة أو تعويض).

وإذا كان قانون الضمان الاجتماعي هو القانون الشامل لجميع أنظمة الضمان الاجتماعي ومزاياه والذي تسري بمقتضاه أحكام تشريعات التقاعد والتأمين الاجتماعي - بصفة وقتية- إلى أن تحل محلها الأحكام الضمانية الجديدة الشاملة، فقد كان ينبغي أن يرد في ذلك القانون النص على إعفاء المضمونين والهيئة العامة للضمان الاجتماعي من الضرائب والرسوم على نحو أشمل وأوفى مما كان قد ورد في تشريعات التقاعد والتأمين الاجتماعي.. غير أن قانون الضمان الاجتماعي رقم: 72 لسنة 1973م قد صدر خالياً من ذلك النص، اعتماداً على أن الإعفاء سيرد في قانون الضرائب.

وحين صدر القانون رقم: 74 لسنة 1973م بشأن ضرائب الدخل اقتصر على النص في المادة (70) منه على أن (يستثنى من سريان الضريبة ما يساهم به الممول في نظام التقاعد أو التأمين الاجتماعي أو في أي نظام آخر بديل يوافق عليه الوزير). وفي المادة (72) منه على أن (لا يدخل في حساب الدخل الخاضع للضريبة أية مبالغ يؤديها الملتزمون بالدخل لمصلحة مستخدميهم بمقتضى نظام التقاعد أو التأمين الاجتماعي، أو أي نظام آخر بديل) وفي المادة (55) منه على أن يتم تحديد الدخل الخاضع للضريبة على دخل التجارة والصناعة والحرف بعد (خصم المبالغ التي تؤدي لصالح المستخدمين طبقاً لنظام التأمين الاجتماعي) وهي

نصوص لا تقرر إعفاء المستفيدين والمشاركين والمنتفعين والمستحقين لمزايا الضمان الاجتماعي من ضرائب الدخل، مما بقيت معه بعض هذه المزايا الجديدة كالمعاش الأساسي وعلاوة العائلة وإعانة الحمل، مثار شبهة، ومحل تساؤل فيما يتعلق بمدى خضوعها لضرائب الدخل وغيرها من الضرائب والرسوم.

ومن جهة أخرى فإنه وإن كان قانون ضرائب الدخل رقم: 64 لسنة 1973 قد نص في المادة (2) منه على أن يعفى من ضريبة الدخل الأشخاص الاعتبارية العامة عدا تلك المشار إليها في المادة (94)، وتقضي هذه المادة الأخيرة بأن تخضع للضريبة هذه الأشخاص إذا كان نشاطها الرئيسي تجارياً أو صناعياً أو استثماراً عقارياً، إلا أن القانون رقم 39 لسنة 1973م يخضع لضرائب الدخل والدمغة والجمارك المؤسسات والهيئات العامة.

ودرءاً لكل لبس أو شبهة في شأن إعفاء المزايا الضمانية من الضرائب، وعدم خضوع صندوق الضمان الاجتماعي للضرائب، فقد وضعت المادة (43) من قانون الضمان الجديد وهي تستهدف أمرين:

الأمر الأول: أن تعفى من الضرائب والرسوم عامةً - سواءً في ذلك ضرائب الدخل وضرائب الدمغة وضرائب الجهاد وغيرها من الضرائب والرسوم - جميع المبالغ التي يؤديها صندوق الضمان الاجتماعي إلى المشتركين وسائر المضمونين والمنتفعين بأنظمة الضمان الاجتماعي أو التقاعد أو التأمين الاجتماعي سواءً كانت هذه المبالغ مساعدات أو مكافآت أو منحاً أو إعانات أو علاوات أو معاشات وسواءً في ذلك المعاشات الأساسية ومعاشات العجز والمرض والإصابة والشيخوخة وغيرها. وسواءً تعلقت هذه المنافع النقدية بالموظفين أو العمال أو الشركاء أو العاملين لأنفسهم أو لغيرهم من المضمونين أو المؤمن عليهم على اختلاف فئاتهم وطوائفهم التي تحددها القوانين واللوائح. ويشمل الإعفاء، فضلاً عن تلك المنافع النقدية، المنافع العينية وهي الرعاية الطبية النوعية والرعاية الاجتماعية. وهي جميعاً منافع لا خلاف في وجوب تمتعها بالإعفاء الضريبي إذ أن مناط الاستحقاق فيها سد

الحاجة الأساسية وتخفيف أثر الويلات والنوازل، ومواجهة حالات العجز والشيخوخة حيث يفقد الإنسان قدرته على الكسب.

الأمر الثاني: النص على عدم خضوع صندوق الضمان الاجتماعي لأية ضرائب أو رسوم عما يؤديه من أعمال وما يباشره من أنشطة وما يديره من أملاك، ذلك أن أغراض هذا الصندوق جميعاً أغراض إنسانية تقوم على البر والتكافل والتراحم.. ويقتضي ذلك عدم خضوعه للضرائب والرسوم تمكيناً له من الاضطلاع بمهامه، واستثمار احتياطياته لتحقيق الأغراض الضمانية التي يستهدفها وللمحافظة على القيمة الشرائية لتلك الاحتياطيات النقدية التي يساهم في تكوينها المضمونين باشتراكهم، وهو هدف يحرص عليه كل تشريع ضماني وتبرزه المادة (33) من قانون الضمان الاجتماعي الجديد التي توجب اتخاذ وسائل استثمار أموال الضمان و موجوداته بمراعاة اعتبارات السلامة والسيولة والعائد والعمل على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ويشمل الإعفاء جميع الضرائب والرسوم الجمركية حتى يعفى الصندوق من هذه الرسوم والضرائب المتعلقة بكل ما يلزم استيراده لإقامة المشروعات الاستثمارية، وغيرها من المشروعات التي تخصص لتقديم المنافع الضمانية كدور الرعاية الاجتماعية والمراكز الضمانية ومصحات العجزة والمعوقين ومراكز إعادة التأهيل. إذ أن هدف هذه المشروعات جميعاً التكافل الإنساني والرحمة كما أن عائد الاستثمار سوف يرجع في جميع الأحوال إلى الصندوق ويعود إلى رعاية المضمونين والحفاظ على قيمة الاحتياطيات الضمانية المخصصة لصالحهم خاصة وأنه لا يخفى أن من أهداف الاستثمارات الضمانية طويلة الأمد تمكين صندوق الضمان الاجتماعي من مواجهة التزاماته المستقبلية بكفاية وفعالية مع عدم تحميل الأجيال المقبلة من المضمونين بأعباء جديدة مقابل المعاشات وسائر المنافع التي سوف يستحقونها.

خامساً: لجان المنازعات:

تقضي المادة (44) من القانون الجديد بتشكيل لجان إدارية ذات اختصاص قضائي تختص بالفصل في المنازعات المتعلقة بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي ولوائحه والتي تنشأ بين المضمونين وجهات العمل، أو التي تنشأ بين هذين الطرفين

أو أحدهما وبين اللجان الشعبية للضمان الاجتماعي في البلديات، وذلك تيسيراً على أطراف هذه المنازعات وتحقيقاً للتخصص في نظرها والفصل فيها. ومؤدى النص الجديد أن هذه المنازعات لا يجوز رفعها إلى المحاكم كما لا يجوز نظرها أمام أية جهة قضائية، إلا بعد عرضها على هذه اللجان، حتى إذا أصدرت بشأنها قراراً جاز الطعن فيه أمام محكمة القضاء الإداري شأن سائر القرارات الصادرة عن لجان إدارية ذات اختصاص قضائي.

وقد روعي أن تشكيل اللجان من عناصر قضائية وشعبية ضمانية وأن تشكل لجنة واحدة في كل بلدية. على أنه يجوز أن تتعدد اللجان في البلدية الواحدة إذا اقتضت الحاجة ذلك.

وجعلت لأعضاء اللجان حوافز. وأوجب القانون أن تنجز أعمالها على وجه السرعة. مع عدم الإخلال بالضمانات اللازمة لنظر المنازعات وإصدار القرارات فيها.

هذا ونشير إلى أنه كانت قد صدرت لائحة بشأن تنظيم أعمال لجان المنازعات بقرار أمين العدل رقم: 714 المؤرخ في 19/12/1394 هـ الموافق 2 يناير 1975م بناءً على نص المادة (39) من قانون الضمان الاجتماعي السابق رقم: 72 لسنة 1973م. وهذه اللائحة باقية بالقدر الذي لا تخالف فيه أحكام قانون الضمان الاجتماعي الجديد. ما لم تلغ أو تعدل. وذلك عملاً بحكم المادة (53) من هذا القانون.

سادساً: العقوبات والتفتيش:

تنص المادة (45) من القانون على معاقبة كل من يعطي معلومات أو يدلي ببيانات غير صحيحة أو يمتنع عن إعطاء المعلومات والبيانات الصحيحة متى قصد بذلك أن يحصل لنفسه أو لغيره على منافع ضمانية غير مستحقة أو على زيادة في المنافع أو بقصد التهرب من التسجيل أو الاشتراكات.

كما يعاقب كل مسئول عن جهة عمل لا يقوم بالاشتراك عن المضمونين لديه أو يحملهم نصيباً في الاشتراك غير ما يوجبه القانون أو أكثر مما يوجبه.

وتفرض المادة (46) غرامة تأخير تستحق لصندوق الضمان الاجتماعي عن التأخير في أداء الاشتراكات في المواعيد المحددة.

وبموجب المادة (47) تكون للموظفين المنوط بهم التفتيش صفة الضبط القضائي لضبط المخالفات لأحكام القانون ولوائحه. وتحدد هذه المادة واجباتهم وصلاحياتهم.

كما تمنع المادة (48) عدم إفشاء أسرار الوظيفة.

سابعاً: المعاشات الاستثنائية:

وتنص المادة (49) على أن تنظم اللوائح شؤون المعاشات والمكافآت الاستثنائية والإضافية التي يجوز منحها للمواطنين الذين قدموا خدمات جليلة للوطن. على أن تكون تغطيتها من أمانة الخزانة ولا يتحمل بها صندوق الضمان الاجتماعي. وكانت اللجنة الشعبية العامة قد أصدرت قراراً بتاريخ 6 ذي الحجة سنة 1388 من وفاة الرسول (27 أكتوبر سنة 1979م) بشأن قواعد منح المعاشات والمكافآت الاستثنائية والإضافية. وقد حدد هذا القرار أنواع الخدمات الجليلة الممتازة التي يجوز من أجلها منح المعاشات أو المكافآت المذكورة. واشتمل على الإجراءات اللازمة لتقصي أوضاع المواطنين الذين يطلبونها. ورسم الحدود التي يمنح المعاش في نطاقها. وبين علاقة المعاش أو المكافأة الاستثنائية أو الإضافية بأي معاش عادي أو مكافأة سبق تقريرها لصاحب الشأن. وأوجب تطبيق قواعد علاوة العائلة لأصحاب المعاشات كما قرر أن تتحمل عبء هذه المعاشات الاستثنائية أو الإضافية أمانة الخزانة ولا تؤدي من أموال الضمان الاجتماعي وإن كانت تتولى إجراءات صرفها أمانة الضمان الاجتماعي.

وعملاً بحكم المادة (53) من قانون الضمان الاجتماعي (الجديد) سوف تبقى سارية أحكام قرار اللجنة الشعبية العامة المذكورة ما لم يلغ أو يعدل.

الباب السادس

أحكام انتقالية وختامية

تنص المادة (50) من القانون على أن تسري أحكام القانون من تاريخ صدوره (في 14/4/1980م) وذلك فيما عدا الأنظمة الجديدة الخاصة بالمعاشات وغيرها من

المنافع الضمانية النقدية والرعاية الصحية النوعية والرعاية الاجتماعية والاشتراكات الضمانية الجديدة فتسري اعتباراً من 1981/6/1م.

وابتداءً من هذا التاريخ الأخير 1981/6/1م تحل تلك الأنظمة الضمانية الجديدة محل أحكام قانون التقاعد لسنة 1967م والقوانين المعدلة له ومحل أحكام قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1957م والقوانين المعدلة له.

كما تحل محل الأنظمة التقاعدية الخاصة أي النصوص المختلفة التي عدلت نظام تقاعد الموظفين المدنيين بالنسبة إلى فئات خاصة منهم، ومنها الأنظمة التقاعدية الخاصة لرجال القضاء والنيابة والسلوك السياسي والقنصلي وأعضاء وموظفي جهاز الرقابة العامة.

وبيان ذلك:

- ينص نظام قانون القضاء رقم: 51 لسنة 1976م في مواده من (122 إلى 124) على أحكام تقاعدية خاصة.
- وينص قانون تنظيم أمانة الخارجية والسلوك السياسي والقنصلي رقم: 39 لسنة 1977م في مواده من (72 إلى 75) على أحكام تقاعدية خاصة كذلك.
- وتتص المادة (54) من اللائحة الداخلية للجهاز المركزي للرقابة الإدارية العامة الصادر في 17 محرم 1395هـ الموافق 29 يناير 1975م على حكم تقاعدي خاص بأعضاء الجهاز وموظفيه.

وقد لوحظ بشأن هذه الأحكام التقاعدية الخاصة ما يلي:

- أولاً:** إن المذكرة التي أقرت تقوم على أساس أن مظلة الضمان الاجتماعي تغطي المضمون حيثما كان ولو انتقل من عمله إلى عمل آخر ومن جهة خدمة إلى جهة خدمة من نوع آخر.
- وإن مستحقاته الضمانية لا تسوى عن كل فترة خدمة على حدة ولا من كل جهة عمل على استقلال.

وإنما تستحق التسوية ويحين أوانها في خاتمة المطاف عندما تنتهي أعمال المضمون وخدماته جميعاً ببلوغه سن الشيخوخة أو بعجزه عجزاً صحياً أو بوفاته سواءً كان ذلك لإصابة عمل أو لغير إصابة عمل. كما تقوم هذه المذكرة على أساس توحيد الأحكام الضمانية وشمولها بالنسبة إلى مختلف فئات المضمونين. وأفراد أحكام خاصة لتسوية الحقوق التقاعدية لرجال القضاء والنيابة العامة ورجال السلك السياسي والقنصلي وأعضاء جهاز الرقابة الإدارية العامة أو غيرهم - لا يتفق مع المبادئ العامة السالف ذكرها حينما وافقت على اتخاذها أساساً لتعديل قانون الضمان الاجتماعي.

ثانياً: إن منح المنافع الضمانية وتقريرها يخضع فضلاً عن مبدأ العمومية والمساواة بين فئات المضمونين لمبدأ التلازم في أساس الحساب بين ما يدفعه المضمون من اشتراكات وبين ما يحصل عليه من مزايا ضمانية. والأحكام التقاعدية الخاصة المذكورة لا تتفق مع ذلك. **ثالثاً:** أنه ينبغي أن تجتمع الأنظمة والأحكام الضمانية في صعيد واحد هو قانون الضمان الاجتماعي واللوائح التي تصدر بمقتضاه. ولا تتفرق الأحكام الضمانية في مختلف التشريعات المنظمة للخدمة أو العمل.

رابعاً: أن الأحكام الخاصة السالف ذكرها تشكل استثناء من أحكام قانون التقاعد لسنة 1967م. والاستثناء وهو هذه الأحكام التقاعدية الخاصة. **خامساً:** إن هذه الأحكام تخول رجال القضاء والنيابة العامة مكافأة لا معاشاً وذلك عند انتهاء خدمتهم بعد قضاء مدة تقل عن عشرين سنة في العمل. في حين أن التعديل المعروض لقانون الضمان الاجتماعي يقوم على أساس إلغاء نظام المكافأة وإحلال مبدأ استحقاق المعاشات محل نظام المكافآت وهو ما أوضحتها المذكرة.

سادساً: إن هذه الأحكام الخاصة تقضي بتسوية المعاشات لرجال القضاء والنيابة على أساس آخر مربوط الدرجة التي كان يشغلها رجل القضاء أو النيابة

العامة عند انتهاء خدمته. وهذا الأساس يخالف مبادئ الضمان الاجتماعي التي تعتد في شأن التسوية بالمرتب الفعلي الكامل للمضمون وذلك على النحو الذي ورد في المذكرة تحت عنوان: (أساس حساب الاشتراكات).

سابعاً: إن قانون السلك السياسي والقنصلي يقضي بأن يصرف إلى عائلة عضو السلك عند وفاته في الخارج مبلغ يوازي ما كان يتقاضاه من مرتبات وعلاوات وبدلات عن ثلاثة أشهر - وهذا الحكم يختلط بمنحة الوفاة المقررة في قانون الضمان الاجتماعي بعد تعديله. ومن شأن هذه المنحة أن تغني عن الحكم المقرر في قانون السلك والذي سلف ذكره.

ثامناً: إن حالة الوفاة أو العجز الكلي بسبب إصابة العمل قد تكفلت بها أحكام قانون الضمان الاجتماعي (وفقاً للتعديل) وأوجبت لها رعاية خاصة من حيث الحد الأدنى للمعاش والحد الأقصى له وهو (100%) من المرتب الفعلي للمضمون. ووضعت ضوابط ملائمة وموحدة لتقدير العجز. وربطت تسوية المعاش بالمرتب الفعلي الشامل للمرتب الأساسي والعلاوات والبدلات المستحقة بصفة ثابتة منتظمة مستقرة. في حين ينص قانون السلك على استحقاق الحد الأقصى للمعاش التقاعدي المقرر لمن هم في وظيفة عضو السلك ويجيز منحه معاشاً يعادل مرتب وظيفته كاملاً مدى الحياة. وهي أحكام تجاوز حدود التسوية الضمانية وأسسها التي ترتب الحقوق الضمانية بحسب المرتب الفعلي الكامل ومدة الخدمة بحد أدنى مرتفع في حالات الوفاة والعجز الكلي، وبعده الأقصى هو (80%) من ذلك المرتب في حالة الوفاة أو العجز لغير إصابة العمل و(100%) من المرتب الفعلي الكامل في حالة الوفاة أو العجز بسبب إصابة العمل.

وأما الحالات التي قد تقتضي مجاوزة هذه الحدود أو الخروج على هذه الضوابط فيحيل قانون الضمان الاجتماعي بشأنها إلى لائحة المعاشات الاستثنائية والإضافية والشروط المقررة فيها.

تاسعاً: إن حكم المادة (54) من اللائحة الداخلية لجهاز الرقابة الإدارية العامة هو استثناء من حكم قانون التقاعد المتعلق بخفض المعاش التقاعدي والمكافأة التقاعدية التي تستحق عند انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة.

وفي ظل نظام الضمان الاجتماعي المعدل لن تكون ثمة مكافأة. كما أن المعاش لا يستحق عند انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة. وإنما تستحق المعاشات بسبب انتهاء الخدمة لأحد أسباب ثلاثة:

- بلوغ سن الشيخوخة.
- الوفاة أو العجز بسبب إصابة عمل.
- الوفاة أو العجز لغير إصابة عمل.

ننتهي من ذلك إلى أنه لا محل لاستبقاء الأحكام التقاعدية الخاصة الاستثنائية المنصوص عليها في قانون نظام القضاء وفي قانون السلك السياسي والقنصلي وفي اللائحة الداخلية للجهاز المركزي للرقابة الإدارية العامة.

هذا مع التسليم باستبقاء الأحكام المتعلقة بسن انتهاء الخدمة والمنصوص عليها في قانون نظام القضاء وفي قانون الشرطة وقانون حرس الجمارك وذلك على النحو الذي سبق إيرادها في صدر هذه المذكرة.

هذا وقد نصت المادة (50) من القانون على أن توقف تسوية المكافآت التقاعدية التي تستحق لموظفي الأمانات وغيرها من الوحدات الإدارية العامة الذين تنتهي خدمتهم بعد صدور القانون الجديد (أي بعد 1980/3/14م) وقبل تاريخ سريان الأنظمة الضمانية الجديدة (أي قبل 1981/6/1م) وذلك متى كان سبب انتهاء الخدمة هو الاستقالة أو الانتقال إلى عمل آخر أو خدمة أخرى أياً كانت.

وقد دعا إلى هذا (الإيقاف) رعاية مصلحة هؤلاء الموظفين الذي يرغبون في الاستقالة قبل سريان الأنظمة الضمانية الجديدة بغية الحصول على (المكافأة) بمقتضى قانون التقاعد الحالي. هذا في حين أن انتهاء خدمتهم أو عملهم بعد سريان هذه الأنظمة يتيح لهم استحقاق معاشات لا مكافآت وتسوية حقوقهم الضمانية وفقاً للأنظمة الجديدة المذكورة وما تنطوي عليه من مزايا كبيرة.

هذا بيان لأحكام قانون الضمان الاجتماعي الجديد الصادر برقم 13 لسنة 1980 ميلادية. نرجو أن يحقق هذا القانون واللوائح التي تصدر بمقتضاه لجميع المضمونين في ليبيا الحماية والرعاية وكفالة الحاجات الأساسية، في مجتمع الكفاية والعدل.

ع. حسين إبراهيم الفقيه حسن

أمين اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي

طرابلس في 23 جمادى الآخرة سنة 1389 من وفاة الرسول
الموافق 8 مايو سنة 1980 ميلادية

**القوانين المعدلة
لقانون الضمان الاجتماعي
رقم (13) لسنة 1980م**

**القانون رقم (8) لسنة 1985 م
بشأن تعديل بعض أحكام
قانون الضمان الاجتماعي**

القانون رقم (8) لسنة 1985م...

بتعديل بعض أحكام قانون الضمان الاجتماعي

مؤتمر الشعب العام

تنفيذا لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العادي لسنة 94/93 و.ر الموافق 1984م التي صاغها الملتقى العام للمؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية والنقابات والاتحادات والروابط المعنية (مؤتمر الشعب العام) في دور انعقاده العادي العاشر في الفترة من 5 إلى 9 جمادى الثانية 1394 من وفاة الرسول الموافق من 26 فبراير إلى 2 مارس 1985م وعلى قانون تقاعد العسكريين رقم 43 لسنة 1974م والقوانين المعدلة له وعلى القانون رقم 13 لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي.

"صيغ القانون الآتي"

المادة الأولى

تضاف إلى قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980 م
مادة جديدة رقم (16 مكرر) يكون نصها على النحو الآتي:

(مادة 16 مكررا)

يجوز لأصحاب المعاشات المستحقة وفقا لقانون التقاعد، أو قانون التأمين الاجتماعي، أو قانون الضمان الاجتماعي، أو قانون تقاعد العسكريين أن يجمعوا بين معاشاتهم وبين أي دخل آخر من عمل إنتاجي أو مهني أو حرفي ، يزاولونه لحساب أنفسهم.

كما يجوز لأي من العاملين الخاضعين لأحكام قانون الخدمة المدنية متى بلغت مدة عمله أو خدمته المحسوبة عشرين سنة أن يطلب إنهاء عمله أو خدمته

وان لم يكن قد بلغ سن الشيخوخة المبينة في المادة (13) من قانون الضمان الاجتماعي . ويتقاضى في هذه الحالة معاشا ضمانيا يسوى طبقا لأحكام المادة (14) من ذلك القانون .

ويجوز لمن ذكروا في الفقرتين السابقتين أن يختاروا استمرار الاشتراك في الضمان الاجتماعي عن مدة عملهم الإنتاجي أو المهني أو الحرفي على أن تعاد تسوية المعاش لهم بعد بلوغهم سن الشيخوخة.

المادة الثانية

يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية.

"مؤتمر الشعب العام"

صدر في : 6 رمضان 1394 من وفاة الرسول

الموافق: 25 مايو 1985 ميلادي

قرار اللجنة الشعبية العامة "سابقاً"
رقم (452) لسنة 1986 م
بشأن بعض الأحكام التنفيذية
للقانون رقم لسنة (8)
لسنة 1985 م

قرار اللجنة الشعبية العامة (سابقاً)

رقم (452) لسنة 1986 م

بشأن بعض الأحكام التنفيذية للقانون رقم

(8) لسنة 1985 م

اللجنة الشعبية العامة،،،

بعد الاطلاع على قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه.

وعلى القانون رقم (8) لسنة 1985م بشأن تعديل بعض أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م.

وبناءً على كتاب صندوق الضمان الاجتماعي رقم: 69/1/1 المؤرخ في 19 شوال 1395 و.ر. الموافق 26/6/1986م.

قررت

مادة (1)

إذا كان الموظف المشترك الذي انتهت خدماته وفقاً لأحكام القانون رقم (8) لسنة 1985م، يجمع بين عمله الخاضع لقانون الخدمة المدنية، وبين أي عمل أو نشاط آخر لحساب نفسه، أو لحساب جهة أخرى غير خاضعة لأحكام هذا القانون، ما لم يكن منتدباً أو معاراً لها فإن تسوية معاشه الضماني تتم عن الدخل الذي كان يتقاضاه من جهة عمله الخاضع لقانون الخدمة المدنية وذلك وفقاً لقواعد ربط معاش الشيخوخة المقررة بقانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1986م ولائحة المعاشات الضمانية.

مادة (2)

لا يسوى للمشارك المذكور بالمادة (1) من هذا القانون معاش عن مدة عمله أو نشاطه غير الخاضع لقانون الخدمة المدنية إلا عند بلوغه سن الشيخوخة أو العجز بسبب إصابة العمل، أو مرض المهنة أو العجز الكلي لغير إصابة العمل، شريطة أن تكون الاشتراكات الضمانية مسددة. وتصدر لجنة إدارة صندوق الضمان الاجتماعي قراراً بتنظيم كيفية إعادة ربط المعاش بعد بلوغ سن الشيخوخة أو العجز الكلي أو الوفاة وفقاً للقانون رقم (13) لسنة 1980م ولوائحه التنفيذية.

مادة (3)

إذا توفى صاحب المعاش الذي يجمع بين معاشه ودخله من عمله لحساب نفسه الخاضع لنظام الضمان الاجتماعي، فتصرف للمستحقين عنه إعانة الدفن ومنحة الوفاة المقررة بموجب قانون الضمان الاجتماعي واللوائح الصادرة بمقتضاه الناتجة من احتسابها على أساس معاشه الضماني أو على أساس دخله من عمله لحساب نفسه أيهما أفضل.

مادة (4)

تعتبر الاشتراكات التي تمت على أساسها تسوية المعاش الضماني المنصوص عليه في المادة (1) من هذا القرار اشتراكات مستهلكة لا علاقة لها بالتسوية التي تتم عند بلوغ المشارك سن الشيخوخة أو العجز الكلي أو الوفاة.

مادة (5)

تعاد تسوية المعاشات التي سويت بموجب القانون رقم (8) لسنة 1985م والتي تمت بالمخالفة لأحكام هذا القرار، وذلك بما يتفق والأحكام الواردة به.

مادة (6)

يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار.

مادة (7)

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية.

اللجنة الشعبية العامة

صدر في: 30 ذو القعدة و.ر.

الموافق: 1986/7/26م

**القانون رقم (14) لسنة 1986 م
بتعديل بعض أحكام قانون
الضمان الاجتماعي**

القانون رقم (14) لسنة 1986م...

بتعديل بعض أحكام قانون الضمان الاجتماعي

مؤتمر الشعب العام

تنفيذا لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العادي الأول للعام 1395 و.ر الموافق م1986.

بعد الاطلاع على القانون رقم (55) لسنة 1976م بشأن الخدمة المدنية، وعلى القانون رقم 13 لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي.

"صيغ القانون الآتي"

المادة الأولى

يستبدل بنص المادة (13) من القانون رقم 13 لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي المشار إليه النص التالي:

مادة (13) سن انتهاء الخدمة أو العمل:

أ - يستحق معاش الشيخوخة للمشارك عند انتهاء خدمته أو عمله بسبب بلوغه السن المحددة قانونا لترك العمل أو الخدمة.

ب - وتكون هذه السن (65) خمسة وستون سنة ميلادية كاملة فيما يتعلق

بالمشاركين من الرجال من غير الفئة المنصوص عليها في الفقرة (ج) من هذه

المادة كما تكون (60) ستين سنة ميلادية كاملة بالنسبة إلى الفئات الآتية:

1. العاملات من النساء.

2. الرجال العاملين في الأعمال أو الصناعات المضرة بالصحة التي تحددها

اللوائح.

3. الرجال العاملين في الأعمال العادية، وذلك بشرط أن يكون انتهاء الخدمة أو العمل بناء على موافقتهم وموافقة الجهات التي يعملون بها.

ج - وتكون سن انتهاء الخدمة لمن يخضعون لأحكام قانون الخدمة المدنية من الرجال (62) اثنين وستون سنة ميلادية كاملة⁽¹⁾.

د - وفي جميع الأحوال المنصوص عليها في هذه المادة لا يجوز تمديد مدة الخدمة أو إعادة التعيين بعد بلوغ سن انتهاء الخدمة المحددة وفقا لأحكام هذا القانون.

هـ - وتعديل بما يتفق وأحكام هذه المادة الأحكام المتعلقة بسن انتهاء الخدمة أو

العمل المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم 55 لسنة 1976م وغيره من التشريعات المنظمة للخدمة أو العمل، وفي أنظمة الشركاء والعمال على ألا يخل ذلك بالسن المحددة لانتهاء الخدمة في قوانين نظام القضاء والشرطة وحرس الجمارك، ويسرى حكم التعديل المذكورة اعتبارا من التاريخ المحدد بالفقرة (ب) من المادة (50) من هذا القانون.

المادة الثانية

يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية.

"مؤتمر الشعب العام"

صدر في : 6 شوال من وفاة الرسول

الموافق: 12 مايو 1986 ميلادي

⁽¹⁾ عدلت بموجب المادة (43) من القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل، المنشور في الصفحة من 289 إلى 354 .

**القانون رقم (1) لسنة 1991م
بشأن تقرير بعض الأحكام الخاصة
بالضمان الاجتماعي**

القانون
رقم (1) لسنة 1991م
بشأن تقرير بعض الأحكام الخاصة
بالضمان الاجتماعي

مؤتمر الشعب العام

- تنفيذاً لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العادي الثاني لسنة 1399 و.ر. الموافق 1989م والتي صاغها الملئقى العام للمؤتمرات واللجان الشعبية والنقابات والاتحادات والروابط المهنية "مؤتمر الشعب العام" في دور انعقاده العادي السادس عشر في الفترة من 5 إلى 12 شعبان 1399 من وفاة الرسول الموافق من 2 إلى 9 من شهر الربيع 1990م ميلادية.
- وبعد الاطلاع على القانون رقم "13" لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي.
- "صيغ القانون الآتي"**

المادة الأولى

- يعاد تنظيم صندوق الضمان الاجتماعي وفقاً للأحكام التالية:
- أ – يكون لصندوق الضمان الاجتماعي الشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة ويضع لإشراف اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي.
- ويكون للصندوق الصلاحيات اللازمة لتنفيذ الإجراءات المالية والإدارية والتنظيمية لتحقيق الأغراض التي أنشئ من أجلها في حدود النظم والتشريعات الخاصة بالضمان الاجتماعي.
- ب – تتولى إدارة الصندوق لجنة شعبية يتم اختيارها وفقاً لأحكام التشريعات النافذة.

ويتولى أمين اللجنة الشعبية للصندوق شؤون الصندوق في التعاقد والتقاضي وفي صلاته بالغير.

المادة الثانية

- يتولى الصندوق إدارة شؤون الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بتسجيل المضمونين وتحصيل الاشتراكات، وتقديم المنافع الضمانية النقدية، استثمار أمواله ومشاريعه المختلفة ذات المردود الاقتصادي، والحفاظ على مدخرات المشتركين لمواجهة الالتزامات المستقبلية وإجراء الدراسات والأبحاث وجمع البيانات والإحصائيات ومباشرة كافة الاختصاصات والصلاحيات التي لها صلة بإعماله وفقا للتشريعات النافذة، وله العمل على إنشاء الأجهزة اللازمة لتحقيق أغراضه.

المادة الثالثة

مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية الضمانية يوزع عبء الاشتراك على الوجه التالي:

أ - بالنسبة للشركاء تؤدي المنشأة كامل الاشتراك الذي يستحق على الشريك خصما من نصيب الشركاء في دخل المنشأة.

ب - بالنسبة للعاملين في الجهاز الإداري والمؤسسات والهيئات والشركات العامة وما في حكمها، يوزع عبء الاشتراك على ثلاثة أطراف بالنسب الآتية:

- المشترك يتحمل "25%" من قيمة الاشتراك.

- جهة العمل وتتحمل "70%" من قيمة الاشتراك.

- الخزانة العامة وتتحمل "5%" من قيمة الاشتراك

ج - بالنسبة للعاملين لحساب أنفسهم:

- يوزع عبء الاشتراك على طرفين، وذلك بان يتحمل المشترك "95%" من قيمة الاشتراك، وتتحمل الخزانة العامة "5%" منه.

د - بالنسبة للعاملين في جهات غير الوطنية يوزع الاشتراك على طرفين/ وذلك بان يتحمل المشترك "25%" من قيمة الاشتراك/ وتتحمل جهة العمل "75%" منه.

المادة الرابعة:

- تتولى الخزانة العامة دون غيرها تغطية المصروفات المتعلقة بالرعاية الاجتماعية ورعاية المعاقين ويلتزم المجتمع بتحديد المبالغ اللازمة في الميزانية العامة سنويا لهذا الغرض بما يكفل الرفع من مستوى الخدمات المذكورة وتطويرها.
- وتتولى اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي و أجهزتها المحلية المختصة تقديم الخدمات الخاصة بالرعاية الاجتماعية ورعاية المعاقين وكل ما يتعلق بها من إجراءات.

المادة الخامسة:

يستمر العمل باللوائح والأنظمة وتعليمات العمل السارية وقت نفاذ هذا القانون وذلك بما لا يتعارض وما ورد به من أحكام إلى أن يصدر ما يلغيها أو يعدلها وفقا لأحكام القانون.

المادة السادسة:

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية وفي وسائل الإعلام المختلفة ويعمل به اعتبارا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

"مؤتمر الشعب العام"

صدر في : 6 شوال 1400 من وفاة الرسول

الموافق: 20: الطير 1991 ميلادية

القانون رقم (12) لسنة 1992 م
بشأن تقرير حقوق ومزايا لمن يفقدون حياتهم
من العسكريين والمدنيين أثناء تأدية الواجب

القانون

رقم (12) لسنة 1991م

بشأن تقرير حقوق ومزايا لمن يفقدون حياتهم من العسكريين والمدنيين أثناء تأدية الواجب

مؤتمر الشعب العام

تنفيذا لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العادي لسنة 1400 و.ر. الموافق 1990م التي صاغها الملتقى العام للمؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية والنقابات والاتحادات والروابط المهنية (مؤتمر الشعب العام) في دور انعقادها العادي السابع عشر في الفترة من 29 ذي القعدة إلى 5 ذي الحجة 1400 و.ر. الموافق 11 إلى 17 من شهر الصيف 1991م.

صيغ القانون الآتي

المادة الأولى

تعتبر خدمة من يفقد حياته من العسكريين والمدنيين الوطنيين أثناء تأديته لواجب مكلف به أو بسببه مستمرة إلى حين بلوغه السن المقررة قانونا لترك الخدمة، ويعامل معاملة أقرانه من الأحياء بالنسبة لاستحقاق المرتب والترقية وكافة العلاوات والمزايا المالية والعينية الأخرى.

المادة الثانية

تصرف المرتبات وكافة الحقوق المالية للأسرة التي كان يعولها شهيد الواجب حال حياته، ويكون لأبنائه أسبقية القبول في المؤسسات التعليمية.

المادة الثالثة

تتحمل الخزانة العامة كافة المبالغ المترتبة على تنفيذ هذا القانون.

المادة الرابعة

تضع اللجنة الشعبية العامة الأسس والقواعد والأحكام اللازمة لتنفيذ هذا القانون على أن تتضمن تحديد معنى الواجب والجهة المختصة بإصدار أمر التكليف وغيرها من القواعد الأخرى.

المادة الخامسة

يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية وفي وسائل الإعلام المختلفة.

"مؤتمر الشعب العام"

صدر في : 10: محرم الحرام: 1401 و.ر.
الموافق: 22: ناصر: 1991 م

فتوى إدارة القانون بخصوص
مصرفات الرعاية الاجتماعية

2002/8/12م

التاريخ:

ملف رقم ع.ع.ق/8/221

الموافق: 1370/8/12 و.ر.

الأخ/ أمين اللجنة الشعبية لصندوق الضمان الاجتماعي

بعد التحية،،،

إشارةً إلى كتابكم رقم ص ص 1347/34 المؤرخ في 2002/7/18 ف الذي تذكرون فيه اختلاف وجهات النظر في تفسير نص المادة الرابعة من القانون رقم 1 لسنة 1991 ف بشأن تقرير بعض الأحكام الخاصة بالضمان الاجتماعي، حيث هناك من يرى أن المصروفات الخاصة بالرعاية الاجتماعية ورعاية المعاقين تقوم الخزانة العامة بتغطيتها وأصبح صندوق الضمان الاجتماعي غير ملزم بتغطيتها والصرف عليها.

وانتهى هذا الرأي إلى أن المادتين (29 و 30) من قانون الضمان الاجتماعي صارتا ملغيتين بالقانون رقم (1) لسنة 1991 ف المشار إليه، ورأي آخر يرى أن تغطية المصروفات المتعلقة بالرعاية الاجتماعية والصحية للمعاقين من التزامات صندوق الضمان الاجتماعي طبقاً لنص المادتين (29 و 30) من قانون الضمان. لذا تطلبون موافاتكم بالتفسير الصحيح لنص المادة الرابعة من القانون رقم (1) لسنة 1991 ف المشار إليه.

وفي الموضوع تفيد:

-لقد صدر القانون رقم (1) لسنة 1991 ف بشأن تقرير بعض الأحكام الخاصة بالضمان الاجتماعي.

وحددت المادة الثانية منه اختصاصات صندوق الضمان الاجتماعي بأن أسندت إليه إدارة شؤون الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بتسجيل المضمونين وتحصيل الاشتراكات، وتقديم المنافع الضمانية واستثمار أمواله المختلفة ذات المردود الاقتصادي، والحفاظ على مدخرات المشتركين لمواجهة الالتزامات المستقبلية، وإجراء الدراسات والأبحاث وجميع البيانات والإحصائيات، ومباشرة كافة الاختصاصات والصلاحيات التي لها صلة بأعماله وفقاً للتشريعات النافذة، وله في ذلك العمل على إنشاء الأجهزة اللازمة لتحقيق أغراضه.

ووفقاً لهذا النص لم يعد صندوق الضمان الاجتماعي مختصاً بتقديم المنافع الضمانية العينية المحددة بالمادة 29 من قانون الضمان الاجتماعي المتمثلة في الرعاية الاجتماعية حيث انتقل هذا الاختصاص إلى اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي وأجهزتها المحلية المختصة بموجب نص المادة الرابعة من القانون رقم (1) لسنة 1991 ف المشار إليه، حيث تنص على أنه "تتولى الخزنة العامة دون غيرها تغطية المصروفات المتعلقة بالرعاية الاجتماعية ورعاية المعاقين ويلتزم المجتمع بتحديد المبالغ اللازمة في الميزانية العامة سنوياً لهذا الغرض بما يكفل الرفع من مستوى الخدمات المذكورة وتطويرها.

وتتولى اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي وأجهزتها المحلية المختصة تقديم الخدمات الخاصة بالرعاية الاجتماعية ورعاية المعاقين وكل ما يتعلق بها من إجراءات".

ويبين مما تقدم:

أن المنافع الضمانية العينية فيما يتعلق بتقديم الرعاية الاجتماعية المبينة بنص المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي أصبحت من اختصاص اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي وأجهزتها المحلية المختصة وهي التي تتولى تقديمها إلى مستحقيها كما أن المصروفات اللازمة التي تحتاجها من أجل تقديم هذه الرعاية الاجتماعية يتم تغطيتها من الخزنة العامة وتحدد سنوياً بالميزانية ولا يجوز الصرف على بنود الرعاية الاجتماعية من أموال الصندوق، والرأي الذي خلص بأن أموال صندوق الضمان الاجتماعي لا يجوز الصرف منها على بنود الرعاية الاجتماعية بعد سنة 1991 لأن تغطية هذا الالتزام مالياً صار من التزامات الخزنة العامة يتفق وصحيح القانون إلا أن القول بأن نص المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي بات ملغياً بصدر القانون رقم (1) لسنة 1991 ف غير صحيح لأن هذا القانون لم يضيف أو يغير شيئاً في حالات الرعاية الاجتماعية التي أوردتها المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي وبالتالي لا يوجد تعارض صريح بين القانون المذكور ونص المادة (29) من قانون الضمان.

أما بعد صدور القانون رقم 20 لسنة 1428م بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية الذي جاءت المادة الأولى منه بأحكام تتعلق بإنشاء مؤسسة أطلق عليها اسم صندوق الرعاية الاجتماعية أنيط به تنظيم شؤون الضمان الاجتماعي من معاشات وإعانات ومنح وغيرها من خدمات الرعاية الاجتماعية، وحددت المادة الثانية الفئات المنتفعة من نظام الرعاية الاجتماعية وبينت المادة الرابعة المنافع التي يتولى تقديمها الصندوق حيث نصت على أنه "تحدد المنافع التي يقدمها صندوق الرعاية الاجتماعية بما يلي:

- 1 - توفير خدمات الرعاية الصحية والتعليم والإسكان وما يلزم من خدمات اجتماعية.
- 2 - تقديم المساعدات والإعانات المقطوعة في الحدود ووفقاً للضوابط المحددة قانوناً.
- 3 - إدارة مؤسسات الرعاية الاجتماعية بما فيها مؤسسات رعاية المعاقين والمسنين ومؤسسات رعاية وتوجيه الأحداث ودور الحضانه العامة ومؤسسات رعاية المرأة.
- 4 - تقديم الإعانات وصرف التعويضات في حالات الكوارث والنكبات الطبيعية.
- 5 - المعاشات والمكافآت الاستثنائية والإضافية التي تمنح للمواطنين الذي قدموا للوطن خدمات جليلة.
- 6 - المعاش الأساسي.

ويستفاد من المادة الرابعة من القانون رقم (20) لسنة 1428م المشار إليه أنه في تحديدها للمنافع التي يقدمها صندوق الرعاية الاجتماعية اشتملت أيضاً على خدمات الرعاية الاجتماعية الواردة في نص المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي بل أضافت اختصاصات جديدة في مجالات الرعاية الاجتماعية لم تكن موجودة بنص المادة (29) من قانون الضمان وهي المعاشات والمكافآت الاستثنائية والإضافية التي تمنح للمواطنين الذين قدموا خدمات جليلة الواردة في الفقرة 5 من المادة الرابعة وكذلك المعاش الأساسي الواردة في الفقرة 6 من نفس المادة مما يمكن معه القول بأن المشرع بتنظيمه لخدمات الرعاية الاجتماعية وتحديده لها في نص

المادة الرابعة من القانون رقم 20 لسنة 1428م يترتب عليه وفقاً للتفسير الفقهي إلغاء نص المادة 29 من قانون الضمان الاجتماعي.

كما ترتب على نص المادة الأولى والثانية والرابعة من القانون رقم 20 لسنة 1428م إلغاء نص المادة الرابعة من القانون رقم (1) لسنة 1991م فيما يتعلق باختصاص اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي وأجهزتها المحلية بتقديم الخدمات الخاصة بالرعاية الاجتماعية ورعاية المعاقين حيث انتقل هذا الاختصاص إلى صندوق الرعاية الاجتماعية وكذلك فيما يتعلق بإلزام الخزنة العامة دون غيرها بتغطية مصروفات الرعاية الاجتماعية التي تقدمها اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي لأن اللجنة الشعبية العامة للضمان لم تعد مختصة بتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية، ومن وجه آخر أن نص المادة الثالثة من القانون رقم 20 لسنة 1428م عندما حدد إيرادات صندوق الرعاية الاجتماعية لم يشر إلى إلزام الخزنة بتغطية مصروفات خدمات الرعاية الاجتماعية وإنما نص على الإيراد رقم (3) المساهمات التي تقرر بموجب القوانين النافذة... إلخ.

والإيراد رقم 7 المبالغ التي تخصصها الدولة في الميزانية العامة لصالح الرعاية الاجتماعية.

وتغطية مصروفات الرعاية الاجتماعية المقرر على الخزنة بالقانون رقم (1) لسنة 1991م لا يدخل في مفهوم المساهمات التي تقرر بموجب القوانين النافذة لأن المساهمة هو تحمل قسط من مصروفات الخدمات الاجتماعية لا كلها كما لا تدخل في مفهوم الإيراد السابع لأن المبالغ التي تخصصها الدولة في الميزانية العامة لصالح الرعاية الاجتماعية ليست بالضرورة أن تكون كافية لتغطية مصروفات الرعاية الاجتماعية التي يقدمها صندوق الرعاية الاجتماعية بينما المصروفات التي كانت الخزنة ملزمة بتغطيتها مساوية لما تم إنفاقه على خدمات الرعاية الاجتماعية. وقد صدر القانون رقم (10) لسنة 1430م بتعديل بعض أحكام القانون رقم 20 لسنة 1428م بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية حيث استبدل المادتين الأولى والثالثة من هذا القانون الأخير بمادتين جديدتين تتعلق الأولى بإنشاء صندوق التضامن الاجتماعي وإحلاله محل صندوق الرعاية الاجتماعية وتتعلق المادة الثالثة

بتحديد إيرادات صندوق التضامن الاجتماعي ويلاحظ على هذه الإيرادات أن الإيراد رقم 7 المنصوص عليه في المادة الثالثة من القانون رقم 20 لسنة 1428م المتعلق بالمبالغ التي تخصصها الدولة في الميزانية العامة لصالح الرعاية الاجتماعية ألغاه القانون رقم 10 لسنة 1430م وهذا النهج يدل على اتجاه المشرع لرفع الالتزامات المالية على الخزنة العامة المقررة لصالح الرعاية الاجتماعية وينسجم مع إلغاء المادة الرابعة من القانون رقم (1) لسنة 1991م بالقانون رقم 20 لسنة 1428م المشار إليه لأن هذا الإلغاء هو الآخر يرفع العبء الملقى على الخزنة العامة بتغطية مصروفات الرعاية الاجتماعية سنوياً.

لذلك

تري إدارة القانون ما يلي:

- 1- أن الأصل في تقديم الرعاية الاجتماعية المبينة في المادة (29) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980م تكون من الأعباء الملقاة على صندوق الضمان الاجتماعي طبقاً لنص المادة (8) من قانون الضمان الاجتماعي المشار إليه.
- 2- إن العبء الملقى على عاتق صندوق الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بالرعاية الاجتماعية قد انتقل عبء تحمل تكاليفه ومصاريفه إلى الخزنة العامة وتتولى اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي وأجهزتها المحلية تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية إلى مستحقيها استناداً لنص المادة الرابعة من القانون رقم (1) لسنة 1991م المشار إليه واستمر هذا الوضع القانوني لتقديم الرعاية الاجتماعية وتغطيتها من الخزنة منذ صدور القانون رقم (1) لسنة 1991م إلى أن صدر القانون رقم 20 لسنة 1428م والعمل به عند نشره في الجريدة الرسمية بتاريخ 1429/2/28م.
- 3- ترتب على صدور القانون رقم 20 لسنة 1428م المشار إليه والعمل به إلغاء نص المادة 29 من قانون الضمان الاجتماعي وإلغاء نص المادة الرابعة من القانون رقم (1) لسنة 1991م وانتقال الاختصاص بتقديم

خدمات الرعاية الاجتماعية المبينة بنص المادة الرابعة من القانون رقم 20 لسنة 1428م من اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي إلى صندوق الرعاية الاجتماعية ومن هذا الصندوق الأخير إلى صندوق التضامن الاجتماعي بعد تعديل القانون رقم 20 لسنة 1428م بالقانون رقم 10 لسنة 1430م.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

المستشار

الشريف علي الأزهري

رئيس إدارة القانون

القوانين التي لها علاقة
بقانون الضمان
الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م

**القانون رقم (152) لسنة 1970م
بشأن الحجز الإداري**

القانون رقم (152) لسنة 1970م بشأن الحجز الإداري

باسم الشعب،

مجلس قيادة الثورة،

بعد الاطلاع على الإعلان الدستوري الصادر في 2 شوال 1389 هـ. الموافق
11 ديسمبر 1969م.

وعلى قانون المرافعات المدنية والتجارية.

وعلى القانون رقم 673 لسنة 1927 بشأن الحجز الإداري بالمحافظات
الغربية سابقاً.

وعلى القانون رقم 5 لسنة 1956 بشأن الحجز الإداري بالمحافظات الشرقية
سابقاً.

وبناء على ما عرضه وزير الخزانة وموافقة رأي مجلس الوزراء.

أصدر القانون الآتي

المادة الأولى

يعمل بأحكام القانون المرافق بشأن الحجز الإداري ويلغى القانونان رقم 673
لسنة 1927 و 5 لسنة 1956م. المشار إليهما، كما يلغى كل نص آخر يتعارض مع
أحكام هذا القانون.

المادة الثانية

على الوزراء كل فيما يخصه تنفيذ هذا القانون، ولوزير الخزانة إصدار
القرارات اللازمة لتنفيذه، ويعمل به بعد شهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

مجلس قيادة الثورة

العقيد / معمر القذافي

رئيس مجلس الوزراء

قانون الحجز الإداري

الباب الأول

أحكام عامة

مادة (1)

يجوز إتباع قواعد وإجراءات الحجز الإداري المبينة في هذا القانون في حالة عدم الوفاء بالمبالغ المبينة في البنود التالية سواء كانت هذه المبالغ مستحقة للحكومة أو الهيئات أو المؤسسات العامة وذلك في المواعيد المحددة بالقوانين والقرارات الخاصة بها:-

أ - الضرائب والإتاوات والرسوم بجميع أنواعها.

ب - المبالغ المستحقة للدولة مقابل خدمات عامة.

ج - المصروفات التي تنفقها الدولة نتيجة أعمال أو تدابير تقضي بها القوانين واللوائح.

د - الغرامات المستحقة قانوناً والمبالغ المختلصة من الأموال العامة.

هـ - إيجارات أملاك الدولة الخاصة ومقابل الانتفاع بأملكها العامة سواء في ذلك ما كان بعقد أو بغير عقد.

و - ثمن ما تبيعه الدولة من أراض وعقارات أخرى وملحقاتها وفوائدها.

ز - ما يكون مستحقاً للجهات الحكومية أو الهيئات العامة القائمة على الأوقاف بصفتها ناظراً أو متولياً أو حارساً من إيجارات أو أحكار أو أثمان استبدال الأعيان التي تديرها.

ح - القروض المقدمة من الحكومة أو من المصارف التي تزيد مساهمة الدولة في رؤوس أموالها على النصف.

ط - المبالغ الأخرى التي تنص القوانين على تحصيلها بطريق الحجز الإداري.

مادة (2)

1 - يجوز الحجز على أموال المدين الجائر الحجز عليها قانوناً أيّاً كان نوعها.

2 -لا يجوز اتخاذ إجراءات الحجز إلا بناء على أمر مكتوب صادر عن وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة أو المحافظ أو عميد البلدية أو مدير الهيئة أو المؤسسة العامة أو المصرف المختص أو من ينيبونه وذلك حسب الأحوال.

مادة (3)

- 1 -على رؤساء مراكز ونقط الشرطة معاونة مندوب الحاجز في أداء مهمته متى طلب منهم ذلك. بمجرد تقديم ما يثبت صفته والأمر الصادر بالحجز.
- 2 -لا يجوز لمندوب الحاجز كسر الأبواب أو فض الأقفال بالقوة لتوقيع الحجز إلا بحضور أحد مأموري الضبط القضائي ويجب أن يوقع هذا الأمر على محضر الحجز وإلا كان باطلاً.
- 3 -وتحدد بقرار من وزير الخزانة مصروفات إجراءات الحجز والبيع المنصوص عليها في هذا القانون بما لا يجاوز 5% من المبالغ المحجوز من أجلها.

مادة (4)

- 1 -لا توقف إجراءات الحجز والبيع الإداريين بسبب أية منازعة قضائية تتعلق بأصل المطلوبات المحجوز من أجلها أو بصحة الحجز أو بالاسترداد وذلك ما لم ير الحاجز وقف إجراءات البيع أو يودع المنازع قيمة هذه المطلوبات والمصروفات خزانة الجهة الإدارية الحاجزة مع تخصيص المبلغ المودع لوفاء دين الحاجز وله أن يطلب عدم صرفه حتى تفصل المحكمة في منازعته وعليه أن يرفع دعوى المنازعة خلال عشرة أيام من تاريخ الإيداع وقبل اليوم المحدد للبيع بثلاثة أيام على الأقل وأن يقيدتها قبل الجلسة المعينة بيوم على الأقل في المواد الجزئية وبيومين فيما عداها.
- 2 -وللحاجز أن يمضي في إجراءات الحجز والبيع إذا لم يقيد المنازع دعواه في الميعاد أو إذا حكمت المحكمة بشطبها أو بوقفها أو إذا اعتبرت الدعوى كأن لم تكن أو حكم باعتبارها كذلك أو بعدم الاختصاص أو بعدم قبول الدعوى أو ببطلان أوراق التكليف بالحضور أو بسقوط الخصومة في الدعوى أو بقبول تركها ولو كان هذا الحكم قابلاً للاستئناف.

- 3 - وعلى المنازع أن يودع عند قيد دعواه ما لديه من مستندات وإلا وجب الحكم - بناء على طلب الحاجز - بالاستمرار في إجراءات الحجز والبيع بغير انتظار الفصل في الدعوى ولا يجوز الطعن في الحكم بأي طريق.
- 4 - ويحكم في دعوى المنازعة على وجه السرعة.

مادة (5)

فيما عدا ما نص عليه هذا القانون تسري أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية الخاصة بالحجوز والتي لا تتعارض مع أحكام هذا القانون.

الباب الثاني

في حجز المنقولات

الفصل الأول

في حجز المنقول لدى المدين وبيعه

مادة (6)

- 1 - يعلن مندوب الحاجز إلى المدين أو من يجيب عنه تنبيهها بالأداء وإنذاراً بالحجز ثم يشرع فوراً في توقيع الحجز مصحوباً بشاهدين.
- 2 - وعلى المندوب أن يبين في محضر الحجز الإجراءات التي قام بها وما يكون قد لقيه من عقبات واعتراضات أثناء التنفيذ وما اتخذته في شأنها.

مادة (7)

- يجب أن يشتمل محضر الحجز على البيانات الآتية:-
- أ - المبالغ المطلوبة وأنواعها وتواريخ استحقاقها.
- ب - وصف المكان الموجودة به المنقولات المحجوزة وصفاً دقيقاً.
- ج - مفردات الأشياء المحجوزة مع ذكر نوعها وأوصافها ومقدارها أو وزنها أو مقاسها إن كانت مما يكال أو يوزن أو يقاس وبيان قيمتها بالتقريب.
- د - اليوم المحدد للبيع وساعته والمكان الذي يجري فيه، ويجب ألا يكون البيع قبل مضي ثمانية أيام من تاريخ الحجز إلا إذا كانت المحجوزات عرضة للتلف السريع فإنه يجوز بيعها في يوم الحجز أو الأيام التالية له.

هـ - أسم الحارس المعين على الأشياء المحجوزة.

مادة (8)

- 1 - يجب على مندوب الحاجز عند توقيع الحجز أن يعين حارساً أو أكثر على الأشياء المحجوزة ويجوز تعيين المدين أو الحائز حارساً.
- 2 - وإذا لم يوجد من يقبل الحراسة وكان المدين أو الحائز حاضراً كلفه مندوب الحاجز بالحراسة ولا يعتد برفضه إياها، فإذا لم يكن حاضراً عهد بالحراسة مؤقتاً إلى أحد رجال البلدية أو الإدارة المحلية.
- 3 - وتعين أجور الحراسة بالنسبة إلى غير المدين أو الحائز بقرار ممن أصدر الأمر بالحجز وفقاً لحكم الفقرة 2 من المادة (2).

مادة (9)

- 1 - يوقع التتبيه بالأداء والإنذار بالحجز ومحضر الحجز كل من المدين أو من يجيب عنه ومندوب الحاجز والشاهدين والحارس وتسلم صورة من التتبيه والإنذار ومحضر الحجز إلى المدين أو لمن يوقع عنه وأخرى للحارس، وإذا رفض المدين أو من يجيب عنه التوقيع على التتبيه والإنذار ومحضر الحجز واستلام نسخة منه أثبت ذلك في المحضر.
- 2 - وتعلق نسخة من محضر الحجز على باب المتصرفية أو المديرية أو البلدية أو باب مختار المحلة ويقوم هذا الإجراء مقام الإعلان.
- 3 - وإذا لم يوجد المدين أو من يجيب عنه أثبت ذلك بمحضر الحجز وتسلم نسخة منه إلى المتصرف أو المدير أو مختار المحلة مع تعليق نسخة أخرى في الأماكن المنصوص عليها في الفقرة السابقة ويقوم هذا الإجراء مقام الإعلان.

مادة (10)

- 1 - لا يجوز حجز الثمار المتصلة ولا المزروعات القائمة قبل نضجها بأكثر من خمسة وخمسين يوماً وإلا كان الحجز باطلاً ويجب أن يبين في محضر

الحجز موقع الأراضي ومساحتها وحدودها ونوع المزروعات أو نوع الأشجار وعددها وما ينتظر أن يحصد أو يجنى أو ينتج منها على وجه التقريب.
2 -ويجنى المحصول ويكال أو يوزن بعد إحضار مندوب الحاجز الذي يؤشر بذلك على محضر الحجز.

مادة (11)

- 1 -إذا كان الحجز على مصوغات أو سبائك من ذهب أو فضة أو معدن نفيس آخر أو مجوهرات أو أحجار كريمة، فيجب أن توزن وتبين أوصافها على وجه الدقة في محضر الحجز وأن تقيم بمعرفة خبير على أن يرفق تقرير الخبير بمحضر الحجز.
- 2 -ويجب إذا اقتضت الحال نقل المحجوزات لوزنها أو تقييمها أو حفظها أن توضع في حرز مختوم إن أمكن وأن يذكر ذلك في المحضر مع وصف الأختام.
- 3 -ويعين أجر الخبير المثمن بقرار ممن أصدر الأمر بالحجز وفقاً لحكم الفقرة 2 من المادة (2).

مادة (12)

إذا وقع الحجز على عملة ورقية أو معدنية وجب على مندوب الحاجز الاستيلاء عليها بعد بيان أوصافها ومقدارها في محضر الحجز وتحرير إيصال باستلامها يعطيه للمدين أو لمن يجيب عنه على ألا يجاوز ما يتم الاستيلاء عليه المبالغ المحجوز من أجلها والمصاريف.

مادة (13)

- 1- لا يجوز للحارس أن يستعمل الأشياء المحجوزة أو أن يستغلها أو يعيرها وإلا حرم من أجر الحراسة فضلاً عن إلزامه بالتعويضات ويجوز له إذا كان مالكاً أو صاحب حق الانتفاع أن يستغلها فيما خصصت له.
- 2- وإذا كان الحجز على ماشية أو عروض أو أدوات أو آلات لازمة لإدارة أو استغلال أرض أو مصنع أو متجر أو منشأة جاز بناء على طلب ذوي الشأن أن يكلف الحارس بالإدارة أو بالاستغلال أو أن يستبدل به حارس آخر يقوم بذلك.

مادة (14)

- 1- لا يجوز للحارس أن يطلب إعفاه من الحراسة قبل اليوم المحدد للبيع إلا لأسباب توجب ذلك، فإذا أعفاه مندوب الحاجز من الحراسة عين حارساً بدلاً منه، على أن يعلن المدين باسم الحارس الجديد بكتاب مسجل.
- 2- ويجرد مندوب الحاجز الأشياء المحجوزة عند تسليم الحارس الجديد مهمته، ويثبت هذا الجرد في محضر يوقعه كل من المندوب والحارس السابق والحارس الجديد وتسلم للحارس الجديد صورة من هذا المحضر.

مادة (15)

- 1- يجب على مندوب الحاجز قبل البيع بيومين على الأقل أن يلصق صورة من محضر الحجز في موضع ظاهر من مكان البيع وعلى باب المكان الذي توجد به الأشياء المحجوزة وعلى باب المديرية أو المتصرفية أو مركز الشرطة التابع له المكان، ويعتبر ذلك إعلاناً كافياً.
- 2- ويجوز النشر عن الحجز والبيع في الصحف اليومية، وذلك في الحالات التي يرى فيها الحاجز ضرورة النشر عنها بهذه الطريقة.
- 3- ولمندوب الحاجز تأجيل البيع لأسباب جدية، على أن يثبت بأصل المحضر وبصورة المنصوص عليها في الفقرة الأولى سبب التأجيل والميعاد الجديد وذلك قبل حلوله بيومين على الأقل ويعلن في الوقت ذاته كل من الحارس

والمدين بهذا الميعاد على أن يعاد اللصق مع جواز إعادة النشر على الوجه الوارد بالفقرتين السابقتين، فإذا رفض المدين توقيع الورقة الدالة على إعلانه بالميعاد الجديد فعلى مندوب الحاجز إثبات ذلك في أصل محضر الحجز على أن يوقع معه شاهدان.

مادة (16)

- 1- يكون البيع بالمزاد العلني بمناداة مندوب الحاجز وبحضور شاهدين بشرط دفع الثمن فوراً وعلى كل من يتقدم للشراء أن يؤدي تأميناً قدره 10% من قيمة عطائه الأول.
- 2- ولا يجوز البدء في البيع إلا بعد أن تجرد الأشياء المحجوزة ويحرر محضر بذلك يبين فيه ما يكون قد نقص منها.

مادة (17)

ولا يجوز بيع مصوغات أو سبائك من الذهب أو الفضة وكذلك المجوهرات والأحجار الكريمة بأقل من قيمتها الذاتية بحسب تقدير أهل الخبرة، فإذا لم يتقدم أحد لشرائها، في الميعاد المحدد أجل بيعها إلى ميعاد آخر يعلن عنه بالطريقة المنصوص عليها في المادة 15 وتتباع عندئذ لمن يرسو عليه المزاد ولو بثمن أقل مما قدرت به.

مادة (18)

على الراسي عليه المزاد أداء باقي الثمن فوراً وإلا أعيد البيع على مسؤوليته في الحال ويخصم من مبلغ التأمين ما قد يوجد من فرق في الثمن ويرجع عليه بالعجز الذي يزيد على مبلغ التأمين.

مادة (19)

يكف مندوب الحاجز عن المضي في البيع إذا نتج عن بيع بعض المحجوزات مبلغ كاف لوفاء المبالغ المحجوز من أجلها والمصروفات المطلوبة حتى

نهاية الشهر الذي يتم فيه البيع وما يوقع بعد ذلك من الحجوز تحت يد مندوب الحاجز لا يتناول إلا ما زاد على وفاء ما ذكر.

مادة (20)

- 1- يحرر محضر بالبيع يثبت فيه بالتفصيل قيمة المبالغ المطلوبة حتى نهاية الشهر الذي حصل فيه البيع بما في ذلك مصروفات النقل إذا تم البيع في غير مكان الحجز ومصاريف الحجز والبيع واسم المدين وبيان الأشياء المباعة ووصفها ومحل بيعها وسبب البيع وساعة افتتاح المزاد وقفله وثمان البيع وأسم الراسي عليه المزاد وتوقيعه وتوقيع أصحاب العطاءات الأخرى على إقرار منهم بالكف عن المزايدة وباستلام تأميناتهم.
- 2- ويوقع هذا المحضر كل من مندوب الحاجز والحارس والمدين والمشتري والشاهدين وإذا لم يحضر الحارس أو المدين أثبت ذلك في المحضر.
- 3- وإذا بيعت المحجوزات بأحد الأسواق أو صالات البيع فتقدر أجره المكان المعروضة فيه بقرار ممن أصدر الأمر بالحجز وفقاً لحكم الفقرة 2 من المادة (2).
- 4- وتخصم المبالغ المطلوبة من ثمن البيع ويسلم ما قد يتبقى منه إلى المدين إن كان حاضراً وإلا أودع لحسابه خزانة المتصرفية أو الجهة المختصة حسب الأحوال.

مادة (21)

يعتبر الحجز كأن لم يكن إذا لم يتم البيع خلال ستة أشهر من تاريخ توقيعه إلا إذا كان البيع قد أوقف باتفاق الحاجز والمدين أو بموافقة الحاجز على تقسيط المبالغ المستحقة أو لوجود نزاع قضائي أو بحكم المحكمة أو بمقتضى القانون أو لإشكال إقامة المدين أو الغير أو لعدم وجود مشتر للمنقول المحجوز.

مادة (22)

يجوز حتى يوم البيع وقف إجراءات الحجز والبيع وذلك بأداء المبالغ المطلوبة والمصروفات وفي هذه الحالة يرفع الحجز وتسلم للمدين الأشياء المحجوزة بموجب محضر يحرره مندوب الحاجز ويتضمن إخلاء مسئولية الحارس.

مادة (23)

- 1 - إذا لم يجاوز المبلغ المطلوب من أي نوع من أنواع المستحقات عشرة جنيهاً فلا يلزم المدين بالمصروفات في حالتي الوفاء أو البيع.
 - 2 - فإذا زاد المبلغ على عشرة جنيهاً فیتبع الآتي:-
 - أ - يعفى المدين من مصروفات إجراءات الحجز إذا قام بأداء المبلغ المطلوب منه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الحجز ما لم يكن البيع قد تم.
 - ب - تحصل نصف مصروفات الحجز إذا قام المدين بأداء المبلغ المطلوب منه بعد اليوم الثلاثين من تاريخ الحجز وقبل اليوم الستين من هذا التاريخ ما لم يكن البيع قد تم.
- ويعتبر في حكم البيع بالنسبة إلى مصروفات الإجراءات تسليم الحاجز الأسهم والسندات إلى أحد المصارف لبيعها.
- 3 - وفي جميع الحالات يلزم المدين بأداء أجره حراسة الأشياء المحجوزة والنشر عن بيعها ومصروفات وزنها أو كيلها أو مقاسها وتقييمها ونقلها والأجور والعمولة وغيرها المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة (24)

تخصم أولاً من المبلغ المحصل من البيع مصروفات الإجراءات ومصروفات الإعداد والنشر والنقل وأجرة الحراسة وأجرة مكان البيع وعمولة المصارف في بيع الأسهم والسندات وأجور الخبراء في تقييم المحجوزات ويخصص الباقي لأداء المبالغ المحجوز من أجلها.

مادة (25)

- 1 - إذا وقع حجز إداري بعد حجز قضائي أو العكس أو وقع حجز إداري بعد حجز إداري آخر، فعلى مندوب الحاجز أو المحضر في الحجز الثاني إعلان صورة من محضر الحجز إلى من أوقع الحجز الأول منهما وإلى الحارس المعين من قبله.
- 2 - وإذا رفع أحد الحجزين فيستمر الحارس المعين على المحجوزات مسئولاً عنها حتى يقرر إعفاؤه وإعلانه بذلك أو حتى يقرر رفع الحجز الآخر ويعلن به أو حتى يتم بيع المحجوزات المعين حارساً عليها.
- 3 - وعند تعدد الحجوز طبقاً لأحكام هذه المادة توحد إجراءات البيع وميعاده وتباع المحجوزات طبقاً لأحكام القانون الخاص بالحجز الموقع أولاً.

مادة (26)

- 1 - في حالة البيع القضائي يودع الثمن خزانة المحكمة المختصة التي تفصل في توزيعه بين الحاجزين على وجه السرعة.
- 2 - وفي حالة البيع الإداري تخصم المصروفات والمطلوبات المستحقة للحاجز الإداري ثم يودع باقي الثمن خزانة المحكمة المختصة لذمة الحاجز القضائي حتى تفصل المحكمة في توزيع المبلغ، فإذا زاد ما خصمه الحاجز الإداري عما أسفر عنه التوزيع ألزم بإيداع الزيادة خزانة هذه المحكمة.

مادة (27)

إذا تعددت الحجوز الإدارية دون أن يكون معها حجز قضائي فتخصم المصروفات ويودع باقي الثمن خزانة المحكمة المختصة لتوزيعه بين الحاجزين ما لم تتفق جهات الحجز على توزيعه فيما بينهما.

الفصل الثاني

في حجز ما للمدين لدى الغير

مادة (28)

يجوز بالطريق الإداري حجز ما للمدين لدى الغير من المبالغ والديون ولو كانت مؤجلة أو معلقة على شرط وكذلك المنقولات.

مادة (29)

1 - يوقع حجز ما للمدين لدى الغير بموجب محضر حجز يعلن إلى المحجوز لديه بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول، ويجب أن يتضمن المحضر ما يلي:-

أ - بيان المبالغ المطلوبة وأنواعها وتواريخ استحقاقها.

ب - نهي المحجوز لديه عن الوفاء بما في يده إلى المحجوز عليه أو تسليمه إياه.

ج - تكليفه التقرير بما في ذمته خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الإعلان.

2 - ويجب إعلان المحجوز عليه بكتاب مسجل مصحوب بعلم وصول بصورة من محضر الحجز مبيناً بها تاريخ إعلانه للمحجوز لديه وذلك خلال الثمانية الأيام التالية للتاريخ المذكور وإلا اعتبر الحجز كأن لم يكن.

مادة (30)

1 - على المحجوز لديه خلال الخمسة عشر يوماً التالية لإعلانه بالحجز أن يخطر مندوب الحاجز بما يكون لديه للمدين والتاريخ الذي يمكنه فيه أداءه لمندوب الحاجز وعليه أن يوضح في إخطاره وصف ما لديه وصفاً دقيقاً مفصلاً مع بيان عدده ومقاسه أو وزنه أو مقداره وقيمه.

2 - ولا يعفى المحجوز لديه من واجب الإخطار أن يكون غير مدين للمحجوز عليه.

3 - ويكون الإخطار في جميع الأحوال بكتاب مسجل مصحوب بعلم وصول أو بتسليمه إلى مندوب الحاجز مقابل إيصال منه.

مادة (31)

- 1 - على المحجوز لديه خلال أربعين يوماً من تاريخ إعلانه بمحضر الحجز أن يؤدي إلى الحاجز ما أقر به أو ما يفى منه بحق الحاجز والمصروفات أو يودعه خزانة الجهة الإدارية الحاجزة لذمتها وذلك إذا كان قد حل ميعاد الأداء وإلا فيبقى محجوزاً تحت يده إلى أن يحل هذا الميعاد فيؤديه إلى الحاجز أو يودعه.
- 2 - فإذا لم يؤد المحجوز لديه أو يودع المبلغ المقر به أو ما يفى منه بحق الحاجز والمصروفات في الميعاد جاز التنفيذ على أمواله إدارياً بموجب محضر الحجز المنصوص عليه في المادة 29 مصحوباً بصورة من الإخطار المشار إليه في المادة 30.
- 3 - وإذا وقعت حجوز قضائية أو إدارية قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ إعلان محضر الحجز إلى المحجوز لديه ولم يكف المبلغ المتحصل للوفاء بجميع الحقوق فعلى جهة الإدارة التي تباشر التنفيذ إيداع المبلغ المتحصل خزانة المحكمة ليجري توزيعه أما إذا وقعت هذه الحجوز بعد الميعاد المذكور فلا يكون لها أثر إلا فيما زاد على دين الحاجز الأول إذا كان إدارياً.

مادة (32)

إذا لم يقدم المحجوز لديه الإخطار المنصوص عليه في المادة (30) أو قدمه مخالفاً للحقيقة أو أخفى الأوراق الواجب عليه تقرير الحقيقة عنها جاز للحاجز مطالبته شخصياً بأداء المبلغ المحجوز من أجله مع مصروفات الإجراءات المترتبة على تقصيره أو تأخيره، ويصدر الحكم بذلك من المحكمة المختصة طبقاً للقواعد المبينة بقانون المرافعات ويحجز إدارياً على ما يملكه المحجوز لديه وفاء للمبلغ المحكوم به من تلك المحكمة.

مادة (33)

يترتب على حجز ما للمدين لدى الغير حبس كل ما يستحق للمحجوز عليه ما لم يودع مبلغ مساو للمبلغ المحجوز من أجله والمصاريف خزانة الجهة الإدارية الحاجزة.

مادة (34)

أداء المبلغ أو تسليم الأشياء المحجوزة يبرئ ذمة المحجوز لديه منها قبل الدائن ولو كان الأداء نتيجة بيع الأشياء المحجوزة طبقاً لأحكام هذا القانون ويعتبر الإيصال المسلم من الحاجز للمحجوز لديه بمثابة إيصال من الدائن نفسه.

الفصل الثالث

في حجز الإيرادات والأسهم

والسندات والحصص وبيعها

مادة (35)

الأسهم والسندات والصكوك والكمبيالات إذا كانت لحاملها أو قابلة للتدوير يكون حجزها بالأوضاع المقررة لحجز المنقول لدى المدين.

مادة (36)

الإيرادات المرتبة والأسهم الاسمية وحصص الأرباح المستحقة في ذمة الأشخاص الاعتبارية وحقوق الموصين تحجز بالأوضاع المقررة لحجز ما للمدين لدى الغير.

مادة (37)

يكلف الحاجز أحد المصارف بيع ما نص عليه في المادتين السابقتين في اليوم المحدد للبيع ويعين وزير الخزانة بقرار منه المصارف وعمولتها وطريقة البيع.

مادة (38)

حجز الإيرادات المرتبة والأسهم والحصص وغيرها تحت يد المدين يترتب عليه حجز ثمراتها وما استحق منها وما يستحق إلى يوم البيع.

الباب الثالث

في الحجز على العقار وبيعه

الفصل الأول

في حجز العقار

مادة (39)

- 1- يبدأ التنفيذ على العقار بإعلان يوجهه مندوب الحاجز إلى المدين صاحب العقار لشخصه أو في موطنه ويتضمن تنبيها بالأداء وإنذاراً بحجز العقار.
- 2- ويشتمل الإعلان على بيان المبالغ المطلوبة وأنواعها وتواريخ استحقاقها ووصف العقار مع بيان موقعه ومساحته وحدوده ورقمه وغير ذلك من البيانات التي تفيد في تعيينه.

مادة (40)

- 1- يقوم مندوب الحاجز بتوقيع الحجز بعد مضي شهر على الأقل من تاريخ إعلان التنبيه والإنذار وإلا اعتبر الحجز كأن لم يكن ويجوز توقيع الحجز قبل الميعاد المذكور إذا طلب المدين ذلك.
- 2- ويوقع الحجز بحضور شاهدين، ويجوز عند الاقتضاء الاستعانة بواحد من أهل الخبرة أو مساح لمسح العقار وتحديدته وتثمينه.
- 3- ولمندوب الحاجز الحق في دخول العقار للحصول على البيانات اللازمة لوصفه وتعيين مشتملاته وله أن يسطح من يعاونه في ذلك، ولا يجوز منعه من الدخول لأداء هذه المهمة وعلى جهات الإدارة تمكينه من أدائها إذا طلب ذلك.

مادة (41)

يحرر محضر الحجز ويعلن إلى المدين صاحب العقار وإلى الحائز بالكيفية المقررة لإعلان محضر حجز المنقولات وتوضح فيه البيانات المنصوص عليها في المادة 39 ومساحة العقار المحجوز وثمانه الأساسي.

مادة (42)

- 1 -لمندوب الحاجز أن يعين على العقارات حارساً أو أكثر ويجوز أن يكون الحارس هو المالك أو الحائز.
- 2 -وللمندوب تكليف الحارس تأجير العقار المحجوز كما له أن يتخذ في بيع ما قد يوجد به من محصول وثمار الإجراءات الخاصة ببيع المنقول.
- 3 -وللمدين الساكن في العقار أن يبقى ساكناً فيه بدون أجره إلى أن يتم بيعه.

مادة (43)

يشهر محضر الحجز العقاري الذي يوقع وفاء لدين من الديون المستحقة غير الممتازة بمكتب التسجيل العقاري المختص وذلك على نفقة المحجوز عليه.

مادة (44)

يترتب على إعلان المدين أو الحائز بمحضر الحجز الموقع على العقار وفاء لديون ممتازة كما يترتب على تسجيل محضر الحجز الموقع على العقار وفاء لمستحقات أو ديون أخرى، إلحاق إيرادات العقار وثمراته به من تاريخ الإعلان في الحالة الأولى ومن تاريخ التسجيل في الحالة الثانية لتخصم قيمتها من المستحقات المطلوبة.

مادة (45)

- 1 -تبرأ ذمة المستأجر إذا أدى للحاجز الأجرة المستحقة للمدين أو الحائز قبل تاريخ الحجز أو بعده ويعتبر الإيصال المعطى من الحاجز بمثابة إيصال من المالك أو الحائز.

2 - ولا يعتد بالأجرة المؤداة مقدماً للمالك أو الحائز فيما يزيد على أجرة سنة في الأراضي الزراعية وعلى أجرة ثلاثة أشهر في العقارات الأخرى ما لم يكن الأداء ثابت التاريخ قبل إعلان الحجز المنصوص عليه في المادة 39 ولم يكن مصحوباً بغش أو تدليس، وذلك دون إخلال بأحكام الق وانين المتعلقة بعقود الإيجارات والمخالفات الواجبة الشهر.

مادة (46)

1 - لا ينفذ تصرف المدين أو الحائز في العقار المحجوز ولا ما يرتبه عليه من رهن رسمي أو حيازي أو قضائي أو امتياز في حق الحاجز ولا في حق الراسي عليه المزاد إذا كان التصرف أو ما رتبه المدين قد حصل شهره بعد تسجيل محضر الحجز على العقار وفاء لمطلوبات أو ديون أخرى لا امتياز لها.

2 - ومع ذلك ينفذ التصرف أو الرهن أو الامتياز المشار إليه إذا قام ذوو الشأن قبل اليوم المعين للبيع بإيداع المطلوب والمصروفات المستحقة بأكملها حتى نهاية الشهر الذي تقع فيه جلسة البيع خزانة الجهة الإدارية الحاجزة أو خزانة المتصرفية التي يقع في دائرتها البيع مع إعلان مندوب الحاجز بذلك.

مادة (47)

1 - إذا وجدت حقوق عينية على العقار المحجوز مشهورة قبل توقيع الحجز الإداري مقابل ديون ممتازة أو قبل تسجيل محضر الحجز الإداري مقابل ديون أخرى أعلن محضر الحجز إلى أصحاب الحقوق المشهورة خلال شهر من تاريخ الحجز أو تسجيل محضر الحجز بحسب الأحوال.

2 - ويكون الإعلان بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول وإذا لم يكن لأصحاب الحقوق محل إقامة معروف أعلن المحضر إلى النيابة الكائن في دائرتها العقار، وعلى النيابة التأشير على نسخة المحضر الأصلية وإعلانه بغير مصروفات إلى الدائنين المذكورين وذلك خلال أربعين يوماً من تاريخ تأشيرها على المحضر.

3 - ولا يجوز الشروع في بيع العقار إلا بعد مضي أربعين يوماً على الأقل من تاريخ إعلان محضر الحجز إلى الدائنين أو إلى النيابة.

مادة (48)

- 1 - يخطر الحاجز مكتب التسجيل العقاري المختص بحصول الإعلان المنصوص عليه في المادة السابقة مع إرسال نسخة من محضر الحجز إليه وذلك خلال الثمانية أيام التالية لتاريخ آخر إعلان للدائنين أو النيابة.
- 2 - وعلى مكتب التسجيل العقاري أن يؤشر بحصول هذا الإعلان على هامش قيود الدائنين والتوقيع على نسخة المحضر بما يفيد ذلك ثم يعيده إلى الحاجز خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول إخطار الحاجز إليه.
- 3 - ويصبح جميع الدائنين من تاريخ التأشير بحصول إعلانهم طرفاً في الإجراءات.

مادة (49)

- 1 - للدائنين المقيدة حقوقهم على العقار المحجوز حق وقف السير في الإجراءات إذا قاموا بأداء المبالغ المحجوز من أجلها والمصروفات حتى اليوم السابق على اليوم المعين للبيع.
- 2 - ويحل الدائن الذي قام بأداء هذه المبالغ محل الحاجز في حقوقه وامتيازاته، ويحرر مندوب الحاجز محضراً بذلك تسلّم صورة منه للدائن المذكور ويقوم بشهره على نفقته.

مادة (50)

تطبق العقوبات المنصوص عليها في المادة (24) من قانون العقوبات على المدين إذا اختلس الثمرات أو الإيرادات التي تلحق بالعقار المحجوز أو إذا أتلّف العقار أو الثمرات.

الفصل الثاني

في بيع العقار

مادة (51)

يجوز لمندوب الحاجز تجزئة العقار إلى صفقات إذا كان ذلك مما يرغب في شرائها ورفع أسعارها وفي هذه الحالة توضح بيانات كل صفقة على حدة ومساحتها وحدودها بمحضر الحجز مع ذكر الثمن الأساسي لكل صفقة بالمحضر.

مادة (52)

- 1 - يباع العقار المحجوز بالمزاد العلني بعد مضي شهرين على الأقل وقبل مضي ستة أشهر من تاريخ إعلان محضر الحجز أو شهره حسب الأحوال ما لم يؤجل البيع طبقاً لأحكام المادة 54.
- 2 - وينشر عن البيع في صحيفتين من الصحف اليومية ويجب أن يكون النشر قبل اليوم المعين للبيع بثمانية أيام على الأقل ويشتمل على أسباب البيع وتاريخ الحجز ورقم تسجيل محضر الحجز وتاريخه إن كان مسجلاً وتعيين اليوم الذي حدد للبيع والبيانات الخاصة بموقع العقار المزمع بيعه ومساحته وحدوده.
- والتمن الأساسي الذي يجب افتتاح المزاد به والموضح بمحضر الحجز وجميع البيانات المتعلقة بشروط البيع، وإذا كان العقار مقسماً إلى صفقات فتوضح جميع البيانات الخاصة بكل صفقة على النحو المتقدم.
- 3 - كما يعلن عن البيع بالتعليق على اللوحة المعدة للإعلانات بديوان المتصرفية التي يقع العقار في دائرتها وفي موضع ظاهر من كل عقار من العقارات المطلوب بيعها إن كانت مسورة أو كانت من المباني.
- ويجب إثبات تعليق الإعلانات في محضر يحرره ويوقعه مندوبو الجهة الحاجزة المكلفون بذلك.

مادة (53)

يحصل البيع علناً بمقر المتصرفية الكائن في دائرتها العقار بحضور المتصرف أو من ينيبه ومندوب الجهة الإدارية التي تولت إجراء الحجز على العقار.

مادة (54)

- 1 -يجوز للحاجز أو من ينيبه تأجيل البيع بالثمن الأساسي إذا اقتضت ذلك أسباب جدية ويتم النشر والإعلان عن الميعاد الجديد بالطريقة المنصوص عليها في المادة 52.
- 2 -ويكون كل تأجيل لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً من التاريخ الذي يتقرر فيه التأجيل، ويجوز التأجيل لمدة أطول من ذلك أو وقف إجراءات البيع بناء على اتفاق الحاجز والمدين أو موافقة الحاجز على تقسيط المبالغ المطلوبة أو لأسباب توجبها أحكام هذا القانون.

مادة (55)

- 1 -يجب افتتاح المزايمة بعبء لا يقل عن الثمن الأساسي والمصروفات وعلى كل من يتقدم للشراء أن يؤدي بالجلسة تأميناً قدره 10% من قيمة عطائه. ويجوز لكل شخص أن يتقدم للمزايمة بنفسه أو بوكيل خاص عنه.
- 2 -ويقصر البيع بقدر الإمكان على جزء من العقار يفي ثمنه بالمطلوبات والمصروفات بأكملها حتى نهاية الشهر الحاصل فيه البيع وإذا تعذر تجزئة العقار استمرت إجراءات البيع عليه كله.
- 3 -ويرسي مندوب الحاجز المزاد على من تقدم بأكبر عطاء إذا مضت ثلاث دقائق بدون حصول زيادة عليه من غيره، ويجب على الراسي عليه المزاد أن يؤدي باقي الثمن فوراً.
- 4 -وإذا زاد ثمن البيع على المبلغ المطلوب ردت الزيادة إلى صاحب العقار إلا إذا كان على العقار حقوق مشهورة مما نصت عليه المادة 47 فيودع الثمن ويوزع طبقاً لأحكام المادة 67.

مادة (56)

يحرر محضر بالبيع يوقعه مندوب الحاجز والمتصرف أو نائبه وال كاتب ويشتمل المحضر على سبب البيع وشروطه وبيانات العقار المبيع ومساحته وحدوده وكافة البيانات اللازمة للتسجيل وكذلك الثمن الأساسي وكل عطاء قدم وال ثمن الراسي به المزداد، وبصفة عامة كل ما تم في جلسة المزايدة.

مادة (57)

- 1- إذا لم يحضر أحد للمزايدة في اليوم المعين أجل البيع مرة بعد مرة إلى أن يتقدم مشتر أو تتقدم الجهة الحاجزة مشترية في الجلسة.
- 2- وينشر ويعلن عن كل جلسة بالطريقة المبينة في المادة 52 مع خفض عشر الثمن الأساسي في كل مرة يؤجل فيها البيع.

مادة (58)

إذا تخلف الراسي عليه المزداد عن الوفاء بشروط البيع أعيد البيع على مسؤوليته بعد تعيين جلسة لذلك ينشر ويعلن عنها بالطريقة المبينة بالمادة 52 فإذا نقص الثمن ألزم بالفرق وإن زاد الثمن كانت الزيادة من حق صاحب العقار أو من حق الدائنين حسب الأحوال.

مادة (59)

- 1- لكل شخص ليس ممنوعاً من المزايدة قانوناً أن يقرر خلال الأيام العشرة التالية لرسو المزايدة بالزيادة على الثمن بشرط ألا تقل هذه الزيادة عن عشر الثمن.
- 2- ويحصل تقرير الزيادة بمحضر يودع لدى المتصرفية، ويبين بالمحضر تاريخ الجلسة التي تجرى فيها المزايدة الجديدة ، وتكون في أقرب وقت بعد انقضاء الثلاثين يوماً التالية لتاريخ هذا المحضر وذلك بشرط أن يودع مقرر الزيادة خزانة المتصرفية عند التقرير، خمس الثمن الجديد

والمصروفات حتى يوم البيع ومبلغاً آخر يعينه مندوب الحاجز أو المتصرف لحساب مصروفات الإجراءات الخاصة بالبيع الثاني.

3 - وفي هذه الحالة يعاد البيع بالجلسة المعينة لذلك بعد أن يعلن وينشر عنها بالطريقة المبينة بالمادة 52 على أن تشتمل الإعلانات الجديدة على اسم مقرر الزيادة ولقبه ومهنته ومحلّه، ومقدار الثمن الذي عرضه، كما يخطر الراسي عليه المزاد والمدين بالجلسة الجديدة وبتقرير الزيادة.

4 - ولا يجوز العدول عن التقرير بزيادة العشر.

مادة (60)

إذا تقدمت عدة تقارير بالزيادة كانت العبرة بالتقرير المشتمل على أكبر عرض وعند تساوي العروض تكون العبرة بالتقرير الأول.

مادة (61)

إذا لم يتقدم أحد للمزايدة بالجلسة الجديدة اعتبر المقرر بالزيادة مشترياً بالثمن الذي قبل الشراء به في تقريره وعليه أداء باقي الثمن والمصروفات ورسوم التسجيل فوراً، وإلا أعيد البيع بالمزاد على نتمته وفقاً لنص المادة 58.

مادة (62)

لا تجوز الزيادة بالعشر على الثمن الذي رسا به المزاد في البيع الثاني.

مادة (63)

لا يجوز لموظفي الحكومة في دائرة المحافظة التابع لها العقار ولا موظفي الجهة الإدارية طالبة الحجز أن يتقدموا للمزايدة بالذات أو الواسطة وإلا كان البيع باطلاً، وفي حالة البطلان لذلك السبب يعاد البيع وتحدد جلسة مزايدة ينشر ويعلن عنها بالطريقة المبينة بالمادة 52.

مادة (64)

بمجرد قيام الراسي عليه المزاد بأداء الثمن بأكمله يتولى الحاجز شهر محضر البيع وذلك بعد تحصيل رسوم الشهر من الراسي عليه المزاد ويسلمه صورة رسمية من محضر البيع المسجل الذي يكون سنداً للتملك له قوة العقد الرسمي، على ألا ينقل للمشتري سوى ما كان للمدين أو الحائز من حقوق في العقار المبيع.

مادة (65)

يترتب على شهر محضر البيع تطهير العقار المبيع من حقوق الامتياز والرهن القضائية والرسمية والحيازية التي أعلن أصحابها بمحضر الحجز وتاريخ جلسة البيع طبقاً لأحكام المادة 47.

مادة (66)

لكل من المدين والحائز أن يودع خزانة المتصرفية حتى الوقت المحدد للمزايدة الأولى أو الثانية مبلغاً يفي بالمطلوبات والمصروفات بأكملها إلى نهاية الشهر الذي تقع فيه جلسة البيع وإعلان مندوب الحاجز بهذا الإيداع، وفي هذه الحالة يقرر المندوب إلغاء إجراءات الحجز والبيع ومرسي المزاد الأول وإجراءات البيع إذا كان قد تم شيء من ذلك ويحرر بالإلغاء محضر تسلم صورة منه للمودع.

مادة (67)

- 1 - في حالة رسو مزاد عقار عليه حقوق مشهورة مما نصت عليها المادة 47 يخضم أولاً من ثمن العقار جميع مصروفات الحجز والبيع ثم الضرائب والحقوق الممتازة، ويسوى الباقي من الثمن لحساب مطلوبات الحاجز ثم يودع ما تبقى بعد ذلك خزانة المحكمة الابتدائية الواقع في دائرتها العقار على ذمة الدائنين والمدين.
- 2 - ويكون الإيداع بموجب محضر يوقعه مندوب الحاجز موضعاً به ثمن العقار المبيع بالمزاد وبيان ما خصم منه بالتفصيل وأسماء الدائنين، وعلى المحكمة المذكورة أن تفصل على وجه السرعة في توزيع الثمن طبقاً لأحكام قانون

المرافعات، وإذا زاد ما خصه الحاجز نظير مطلوباته غير الممتازة عما أسفر عنه التوزيع ألزم بإيداع الزيادة خزانة هذه المحكمة.

مادة (68)

- 1 - إذا كان على العقار حقوق عينية مشهورة طبقاً لما نصت عليه المادة 47 وكانت المبالغ المحجوزة من أجلها إدارياً لا امتياز لها ولا تساعد قيمتها ورتبتها على تحصيلها من ثمن العقار في حالة بيعه جاز وقف إجراءات بيع العقار اكتفاء بتسجيل محضر الحجز إلى أن يصبح المحجوز عليه مقتدرًا ويحرر بذلك محضر يوقعه مندوب الحاجز.
- 2 - ولا يترتب على وقف هذه الإجراءات سقوط الحجز، ويكون للحاجز في أي وقت استئناف الإجراءات أو اتخاذ إجراءات حجز جديدة على أي منقول أو عقار آخر يكون مملوكاً للمدين طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة (69)

- إذا صدر حكم قضائي برسو مزاد العقار المحجوز إدارياً أثناء سير الإجراءات الإدارية اتبع الآتي:-
- أ - إذا كان الراسي عليه المزاد في الحجز القضائي قد أودع الثمن خزانة المحكمة أثناء سير الإجراءات الإدارية أوقف السير في إجراءات الحجز الإداري، وعلى الحاجز الإداري أن يتقدم ببيان عن مطلوباته للمحكمة التي عليها فتح باب التوزيع على وجه السرعة للفصل فيه.
 - ب - استثناء من أحكام قانون المرافعات، لا يجوز بأي حال إعفاء الراسي عليه المزاد في الحجز القضائي من أداء الثمن وعليه في جميع الأحوال إيداعه خزانة المحكمة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ رسو المزاد، وإلا أعيدت إجراءات الحجز الإداري في مواجهته.
 - ج - إذا كان العقار المحجوز إدارياً يشتمل جزءاً لم يدخل ضمن القدر المبيع قضائياً ولم يخص الحاجز جميع مطلوباته والمصروفات في التوزيع الذي

أجرته المحكمة فتستمر إجراءات البيع الإداري بالنسبة إلى الجزء الذي لم يدخل البيع القضائي، وذلك بعد تعديل الحدود والثلثين وبعد النشر والإعلان بالطريقة المبينة في المادة 52.

مادة (70)

إذا كان رسو المزاد الإداري قد سبق جلسة البيع القضائي اكتفي بالإجراءات الإدارية المتخذة وعلى أصحاب الشأن في البيع القضائي التدخل في توزيع الثلثين.

تعليمات العمل رقم (5) لسنة 1427 م
بشأن إجراءات الحجز الإداري

صندوق الضمان الاجتماعي

تعليمات عمل رقم (5) لسنة 1427 "ميلادية"

بشأن إجراءات الحجز الإداري

-بعد الاطلاع على قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م وتعديلاته ولائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش الصادرة تنفيذاً له.

-وعلى قانون الحجز الإداري رقم (152) لسنة 1970م وتعديلاته والقرارات الصادرة بمقتضاه.

-وعلى قانون المرافعات المدنية والتجارية.

-وعلى ما لاحظته إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش بالصندوق بشأن عدم تطبيق أحد ضمانات التسجيل والتحصيل ومن أهمها ألا وهو قانون الحجز الإداري لتحصيل ديون الصندوق على جهات العمل المختلفة وذلك أما لعدم الدراية أو لتحاشي إشكاليات تنفيذ الحجز الإداري وما يترتب عليه من آثار قانونية وهو ما شجع عدد كبير من جهات العمل على التهرب من أداء التزاماتها القانونية وجعل ظاهرة تراكم ديون الصندوق على جهات العمل في ازدياد مستمر .

-وحيث أن الحجز الإداري هو ليس غاية في حد ذاته وإنما جاء كحماية للأموال العامة وضمان تحصيلها طبقاً لقانون الحجز الإداري المشار إليه أعلاه ويتم توقيعه على جهة العمل بعد استيفاء كافة الإجراءات الإدارية، وعدم تطبيقه يعتبر تهاون وتقصير على جهة العمل بعد استيفاء كافة الإجراءات الإدارية ، وعدم تطبيقه يعتبر تهاون وتقصير في تحصيل الاشتراكات الضمانية وغرامات التأخير المستحقة.

لذلك وحتى تكون إجراءات الحجز الإداري دقيقة وقانونية يراعى إتباع

تعليمات العمل التالية:

1- الحجز الإداري في قانون الضمان الاجتماعي:

الحجز الإداري حقاً تقرر بموجب قانون الضمان الاجتماعي ولائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش وفقاً للأسس التي يقوم عليها قانون الحجز الإداري رقم (152)

لسنة 1970م حيث ورد في نص المادة (41) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م وكذلك المادة (71) من لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش على أنه "إذا تخلف الملزم بأداء الاشتراكات أياً كان عن تنفيذ التزامه أو عن أداء غرامات التأخير المستحقة عليه فتستوفي هذه الاشتراكات والغرامات بإجراءات الحجز الإداري".

ويتولى إجراءات الحجز الإداري إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش بالإدارة العامة لصندوق الضمان الاجتماعي، وأقسام التسجيل والاشتراكات والتفتيش بفروع صندوق الضمان الاجتماعي بمناطق ليبيا على أن يصدر قرار الحجز الإداري من أمين لجنة إدارة صندوق الضمان الاجتماعي كاختصاص أصيل له ويحق له أن ينيب عنه من يقوم بتوقيع إجراءات الحجز الإداري بأنواعه، وتجدر الإشارة في هذا المقام بأن الأخ/ مدير إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش بالصندوق قد فوض بموجب قرار الأخ/ أمين لجنة إدارة صندوق الضمان الاجتماعي رقم (213) لسنة 1423ميلادية بإصدار أوامر الحجز الإداري المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الضمانية.

كما يقوم الأخوة مديرو فروع صندوق الضمان الاجتماعي كل في نطاقه الإداري بتوقيع قرارات الحجز الإداري بأنواعه على جهات العمل المختلفة. ويتم تعيين مندوب الحجز الإداري الذي يتولى إجراءات الحجز الإداري سواء مركزياً بإدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش أو لا مركزياً بفرع الصندوق المختص من قبل مدير إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش أو مدير فرع الصندوق المختص حسب الأحوال.

2- أحوال توقيع الحجز الإداري:

يطبق الحجز الإداري في الأحوال التالية:

أ - إذا قام مدير فرع الصندوق المختص بتقدير أجر العامل بالقطعة أو الإنتاج واحتساب الاشتراكات الضمانية المستحقة تنفيذاً لأحكام المادة (37) من لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش ولم يعترض الملزم بأداء الاشتراك على

قرار الفرع ورغم ذلك لم يتم بسداد الاشتراكات أو الغرامات التي تم تقديرها وأخطر بها.

ب - في حالة تخلف جهة العمل أو الخدمة أو تخلف المشترك عن تقديم البيانات اللازمة لتحديد الاشتراك يتولى فرع الصندوق المختص تحديد الاشتراك بقرار يصدر منه وفقاً لأحكام المادة (49) من اللائحة ويعتبر هذا القرار ملزماً لجهة العمل أو الخدمة وللمشترك إلا إذا عدل فرع الصندوق المختص عن قراره أو إلغائه أو بصدور قرار من لجنة المنازعات في الموضوع تطبيقاً للمادة (44) من قانون الضمان الاجتماعي.

- فإذا لم تعترض جهة العمل أو الخدمة على تقدير فرع الصندوق المختص للاشتراكات الضمانية ومع ذلك تأخرت في السداد فتستوفي الاشتراكات والغرامات بطريق الحجز الإداري، ويتخذ نفس الإجراء في حالة صدور قرار من لجنة المنازعات في صالح فرع صندوق الضمان الاجتماعي المختص.

ج - في الأحوال التي يتأخر فيها الملزم بالأداء عن سداد الاشتراكات الضمانية وغرامات التأخير المستحقة رغم التنبيه عليه بالسداد.

- ولا يعتبر تأخر الملزم بأداء الاشتراكات عن السداد أو المماطلة فيه منازعة يستوجب عرضها على لجنة المنازعات، وذلك أن الاشتراكات وغرامات التأخير تستوفى في حالة عدم سدادها بقوة القانون ولا تحتاج إلى صدور قرار من لجنة المنازعات التي تختص بالنظر في المنازعات التي تنشأ بين الملزمين بأداء الاشتراكات وبين فروع صندوق الضمان الاجتماعي بمناطق ليبيا.

-ومما يجدر الانتباه إليه أن الحجز الإداري الذي نحن بصدده لا يوقع إلا على المنقولات أي حجز المنقول لدى المدين وبيعه وحجز ما للمدين لدى الغير حيث يجوز بالطريق الإداري حجز المبالغ والديون ولو كانت مؤجلة أو معلقة على شرط، وكذلك المنقولات أما العقارات فلا يجوز حجز عليها إلا بإذن خاص وتتولى إجراءاته الأجهزة القانونية المختصة.

ومما تقدم يمكن حصر أنواع الحجوزات الإدارية في ما يلي:

أ- حجز المنقول:

حجز المنقول يتم وفقاً لحيازته في يد المدين أو في يد الغير.

1- حجز المنقول لدى المدين وبيعه:

ويشمل المنقولات التي تقدر بقيمة مالية بما في ذلك الثمار والمحاصيل الزراعية بعد نضجها وينطبق حجز المنقول على الإيرادات المترتبة والأسهم والسندات والصكوك والكمبيالات إذا كانت لحاملها أو قابلة للتدوير حيث تتبع الأوضاع المقررة في حجز المنقول لدى المدين.

2- حجز ما للمدين لدى الغير:

ويشمل على:

-الحجز على أرصدة المدين بحساباته لدى المصارف.

-حجز الإيرادات والأسهم والسندات والحصص وبيعها.

ب- حجز العقار وبيعه:

ويشمل كل عقار مملوكاً للمحجوز عليه سواءً كان مشيداً أو أرض زراعية.

3- شروط توقيع الحجز الإداري:

يراعى التحقق من توافر الشروط التالية في الدين المستحق سواءً كان

اشتراكات أو غرامات تأخير لإمكان التنفيذ به بطريق الحجز الإداري وهي:

أ - أن يكون الملزم بالأداء (جهة العمل) معيناً.

ب - أن يتحدد سبب الإلزام لمن تستحق عنهم الاشتراكات الضمانية، وغرامات التأخير المترتبة عليها.

ج - أن يكون الدين محدد المقدار.

د - أن يكون قد تم إخطار الملزم بالأداء بالدين وامتنع عن السداد سواءً كان

الإلزام بقوة القانون أو بناءً على قرار من لجنة المنازعات المختصة.

-إذا توافرت هذه الشروط تتولى إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش بالإدارة

العامة للصندوق وأقسام التفتيش بفروع الصندوق بحسب الأحوال تعبئة

النماذج المعدة للحجز الإداري وبعد مراجعتها بكل دقة تحال إلى مدير إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش بالصندوق أو مدير فرع الصندوق المختص بالمنطقة حسب الأحوال لإصدار قرار توقيع الحجز الإداري وفقاً لهذه التعليمات وأحكام قانون الحجز الإداري رقم (152) لسنة 1970م وتعديلاته والقرارات الصادرة تنفيذاً له.

4- خطوات توقيع الحجز الإداري:

أولاً: حجز المنقول لدى المدين وبيعه:

أ- الإجراء الأول: التنبيه بالأداء:

يجب على من يعين مندوباً للحجز الإداري من بين مراقبي التفتيش أو المفتشين سواءً بإدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش بالصندوق أو بفرع الصندوق المختص أن يعلن للمدين أو من يجيب عنه تنبيهاً بالأداء وبنذره بالحجز ويشير إلى صدور الأمر بتوقيع الحجز الإداري على أمواله وبتعيينه مندوب للحجز وتنبيهه بالأداء الفوري للمبلغ المستحق المشار إليه ومصاريف الحجز ثم يوقع مندوب الحجز على هذا التنبيه ويوقع المدين بالاستلام.

ب- الإجراء الثاني: توقيع الحجز:

يشرع فوراً في توقيع الحجز الإداري الذي يمر بثلاث مراحل أساسية:

المرحلة الأولى: توقيع الحجز:

يقوم مندوب الحجز بالانتقال إلى المكان أو الأماكن التي يوجد بها المنقولات المراد الحجز عليها مصحوباً بشاهدين وهناك يحرر محضراً يسمى محضر الحجز يبين فيه الإجراءات التي قام بها وما يكون قد لقيه من عقبات واعتراضات أثناء التنفيذ وما اتخذته بشأنها على أنه لا يجوز له كسر الأبواب أو فك الأقفال بالقوة لتوقيع الحجز إلا بحضور أحد مأموري الضبط القضائي من أعضاء الأمن الشعبي المختص والذي يلزم توقيعه على محضر الحجز، ويشمل محضر الحجز على البيانات التالية:

أ - أسم المدين بالكامل حتى يعرف بما لا يدع مجالاً للبس ويذكر عنوانه واضحاً.

ب - المبلغ المستحق ويحدد بشكل ثابت وواضح إجمالاً ثم يقوم بتحليله من حيث نوع المستحقات - اشتراكات ضمانية- غرامات تأخير وبيان المدة المستحقة عنها.

ج - وصف المكان الموجود به المنقولات المراد توقيع الحجز عليها وصفاً دقيقاً.

د - بيان مفردات الأشياء المحجوزة بحيث يضمنها في كشف يوردها بالتوالي وفقاً لتسلسل معين للأشياء المحجوزة ثم نوعها ووصفها ومقدارها وقيمتها التقريبية وأي ملاحظات أخرى إن وجدت.

هـ - تحديد تاريخ يوم البيع والمكان الذي سيجرى فيه البيع على أن لا يكون التاريخ قبل مضي 8 أيام من تاريخ الحجز إلا إذا كانت طبيعة الأشياء لا تسمح بحيث تتلف فيحق البيع يوم الحجز أو الأيام التالية له.

و - اسم الحارس المعين أو الحراس المعينين لحراسة الأشياء المحجوز عليها.

واجبات مندوب الحجز الإداري:

- 1 - يجب على مندوب الحجز عند توقيع الحجز أن يعين حارساً أو أكثر على الأشياء المحجوزة ويجوز له تعيين المدين أو الحائز حارساً كما يجوز له تكليف المدين أو الحائز بالحراسة ولا يعتد برفضه إياها إذا لم يوجد من يقبلها فإذا لم يكن المدين أو الحائز حاضراً عهد بالحراسة إلى السلطات المحلية المختصة أو رجال الأمن الشعبي أو إلى اللجنة الشعبية للمحلة.
- 2 - يجب عليه استيفاء توقيعات النموذج الخاص بالتنبيه بالأداء والإنذار بالحجز ومحضر الحجز وذلك بتوقيع كل من المدين أو من ينوب عنه ومندوب الحجز والشاهدين والحارس وتسلم صورة من النموذج المشار إليه إلى المدين أو من يوقع عنه وأخرى للحارس وفي حالة رفض المدين أو من ينوب عنه التوقيع واستلام نسخة من النموذج وفي حالة عدم وجوده أو وجود المكان مغلقاً أثبت ذلك في المحضر وتسلم نسخة من محضر الحجز إلى

أمين اللجنة الشعبية بالمحلة الذي يقع موطن المدين في دائرة اختصاصه مع تعليق صورة المحضر على باب أمانة المرافق وصرة أخرى بمقر اللجنة الشعبية للمحلة ويقوم هذا الإجراء مقام الإعلان.

3 -لا يجوز حجز الثمار المتصلة ولا المزروعات القائمة قبل نضجها بأكثر من خمسة وخمسين يوماً وإلا كان الحجز باطلاً ويجب أن يبين في محضر الحجز موقع الأراضي ومساحتها وحدودها ونوع المزرعة أو نوع الأشجار وعددها وما ينتظر أن يحصد أو يجنى أو ينتج منها على وجه التقريب على أن يجنى المحصول ويكال أو يوزن بعد إخطار مندوب الحاجز الذي يؤشر بذلك على محضر الحجز.

المرحلة الثانية: مرحلة اللصق والنشر:

-يجب على مندوب الحجز قبل تاريخ البيع المعلن عنه بيومين على الأقل أن يلصق صورة من محضر الحجز في موضع ظاهر من مكان البيع وعلى باب المكان الذي توجد به الأشياء المحجوزة وعلى باب مركز الأمن الشعبي التابع له المكان ويعتبر ذلك إعلاناً كافياً ويجوز النشر عن الحجز والبيع في الصحف اليومية.

-ولمندوب الحجز تأجيل البيع لأسباب موضوعية وجدية على أن يثبت بأصل المحضر وبصورته سبب التأجيل والميعاد الجديد للبيع وذلك قبل حلوله بيومين على الأقل ويعلن في الوقت ذاته كل من الحارس والمدين بهذا الميعاد وعلى أن يعاد اللصق مع جواز إعادة النشر فإذا رفض المدين توقيع الورقة الدالة على إعلانه بالميعاد الجديد فعلى مندوب الحجز إثبات ذلك في أصل محضر الحجز على أن يوقع معه شاهدان.

المرحلة الثالثة: مرحلة البيع:

-يجب ألا يتم بيع المنقولات المحجوزة إلا بناءً على موافقة كتابية من مدير إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش بالصندوق أو من يقوم مقامه عند غيابه وكذلك الحال بالنسبة لمدير فرع الصندوق المختص وبعد منح المدين مهلة مناسبة لإمكان سداد المستحقات الضمانية المحجوزة من أجلها أو تقدم

المدين بطلب تقسيطها طبقاً للمادة (72) من لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش مع متابعة الاتصال بالمدين قبل البيع لمحاولة إقناعه بالسداد دون الالتجاء إلى بيع الأشياء المحجوزة عليها وإثبات كل ذلك كتابة في محضر الحجز .

- يجب أن يتم البيع خلال ستة أشهر من تاريخ توقيع الحجز وإلا اعتبر كأن لم يكن ويجوز إيقاف البيع باتفاق إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش أو فرع الصندوق المختص بحسب الأحوال مع المدين أو بالموافقة على تقسيط المبالغ المستحقة أو لوجود نزاع قضائي أو بحكم المحكمة أو بمقتضى القانون أو لأشكال إقامة المدين أو الغير كما يجوز إيقاف البيع لعدم وجود مشتري للمنقول المحجوز أو بأداء المبالغ المطلوبة والمصروفات وفي هذه الحالة الأخيرة يرفع الحجز وتسلم للمدين الأشياء المحجوزة بموجب محضر يحرره مندوب الحجز ويتضمن إخلاء مسئولية الحارس .

- يكون البيع بالمزاد العلني بمناداة مندوب الحاجز وبحضور شاهدين بشرط دفع الثمن فوراً ويجب أن يؤدي كل من يتقدم للشراء تأميناً قدره 10% من قيمة عطائه الأول ولا يجوز البدء في البيع إلا بعد أن تجرد الأشياء المحجوزة ويحرر محضر بذلك يبين فيه ما يكون قد نقص منها .

- يجب أن يكف مندوب الحجز عن المضي في البيع إذا نتج عن بيع بعض المحجوزات مبالغ كافية لوفاء المستحقات الضمانية المحجوز من أجلها ومصروفات الحجز المطلوبة حتى نهاية الشهر الذي يتم فيه البيع .

- يجوز حتى يوم البيع وقف إجراءات الحجز والبيع وذلك بأداء المبالغ المطلوبة والمصروفات وفي هذه الحالة يرفع الحجز وتسلم للمدين الأشياء المحجوزة بموجب محضر يحرره مندوب الحاجز ويتضمن إخلاء مسئولية الحارس .

- تحدد مصروفات إجراءات الحجز والبيع الإداري وفقاً لأحكام قرار وزير الخزانة رقم 1975/27م الصادر في 27 محرم سنة 95هـ الموافق 8 فبراير

1975م بتحديد مصروفات إجراءات الحجز والبيع الإداري والذي نص على ما يلي:

(تحدد مصروفات إجراءات الحجز والبيع الإداري الذي توقعه الجهات العامة أو الهيئات أو المؤسسات العامة لاستيفاء المستحق من المبالغ المبينة في المادة الأولى من القانون رقم 152 سنة 1970م المشار إليه وفقاً للنسب التالية من المبالغ المحجوزة من أجلها.

أ - 1/2% كمصروفات للتنبيه بالأداء والإنذار بالحجز.

ب - 1/2% كمصروفات لمحضر الحجز.

ج - 3% كمصروفات بيع إذا لم تتجاوز المبالغ 1000 ديناراً.

د - 2% كمصروفات بيع عن الـ 9000 دينار التالية.

هـ - 1% كمصروفات بيع عما زاد على ذلك من المبالغ.

وفي جميع الأحوال لا يجوز تحصيل ما يجاوز في مجموعه 5% من قيمة المبالغ المحجوز من أجلها.

- إذا لم يجاوز المبلغ المطلوب من أي نوع من أنواع المستحقات عشرة دنائير فلا يلزم المدين بالمصروفات في حالتي الوفاء أو البيع فإذا زاد المبلغ على عشرة دنائير فيتبع الآتي:

يعفى المدين من مصروفات إجراءات الحجز إذا قام بأداء المبلغ المطلوب منه خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الحجز ما لم يكن البيع قد تم، وتحصل نصف مصروفات الحجز إذا قام المدين بأداء المبلغ المطلوب منه بعد اليوم الثلاثين من تاريخ الحجز وقبل الستين من هذا التاريخ ما لم يكن البيع قد تم ويعتبر في حكم البيع بالنسبة إلى مصروفات إجراءات تسليم الحاجز الأسهم والسندات إلى أحد المصارف لبيعها.

وفي جميع الحالات يلزم المدين بأداء أجره حراسة الأشياء المحجوزة والنشر عن بيعها ومصروفات وزنها أو كيلها أو مقاسها وتقييمها ونقلها والأجور والعمولة وغيرها المنصوص عليها في هذا القانون.

ثانياً: حجز ما للمدين لدى الغير:

1 -يوقع حجز ما للمدين لدى الغير بموجب محضر حجز يعلن إلى المحجوز

لديه بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول ويجب أن يتضمن المحضر ما

يلي:

أ -بيان المبالغ وأنواعها وتواريخ استحقاقها.

ب -نهى المحجوز لديه عن الوفاء بما في يده إلى المحجوز عليه أو تسليمه

له.

ج -تكليفه التقرير بما في ذمته خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الإعلان

بالحجز.

2 -ويجب إعلان المحجوز عليه بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول صورة

من محضر الحجز مبيناً بها تاريخ إعلانه للمحجوز لديه وذلك خلال الثمانية

الأيام التالية للتاريخ المذكور وإلا اعتبر الحجز كأن لم يكن.

كما يجب على المحجوز لديه خلال الخمسة عشر يوماً التالية لإعلانه

بالحجز أن يخطر إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش أو فرع الصندوق المختص

حسب الأحوال بما يكون لديه للمدين والتاريخ الذي يضمه فيه أدائه لمندوب الحاجز

وعليه أن يوضع في إخطاره ويصف ما لديه وصفاً دقيقاً مفصلاً مع بيان عدده

ومقاسه أو وزنه أو مقداره وقيمه.

ولا يعفى المحجوز لديه من واجب الإخطار أن يكون غير مدين للمحجوز

عليه، ويكون الإخطار في جميع الأحوال بكتاب مسجل مصحوب بعلم وصول أو

بتسليمه إلى مندوب الحاجز مقابل إيصال منه ويترتب على حجز ما للمدين لدى

الغير حبس كل ما يستحق للمحجوز عليه ما لم يودع مبلغ مساوٍ للمبلغ المحجوز

من أجله والمصاريف خزانة صندوق الضمان الاجتماعي.

5- الفرق بين الحجز الإداري والحجز القضائي:

يختلف الحجز الإداري عن الحجز القضائي ذلك أن الأول يقوم بتوقيعه وإجراءاته جهة إدارية ليس لها اختصاص قضائي، بخلاف الثاني الذي لا يوقع إلا بناءً على حكم قضائي.

كما يستند الحجز الإداري إلى أحكام قانون الحجز الإداري رقم (152) لسنة 1970م وتعديلاته والقرارات الصادرة بمقتضاه، في حين يستند الحجز القضائي إلى أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية.

ويقوم بإجراءات الحجز الإداري مندوب الحجز الإداري الذي يعينه مدير إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش بالصندوق أو مدير فرع الصندوق المختص بحسب الأحوال للقيام بهذه المهمة.

ويتولى قسم التسجيل والاشتراكات والتفتيش بالصندوق وأقسام التسجيل والاشتراكات والتفتيش بفروع الصندوق إجراءات الحجز الإداري وذلك عن طريق مراقبي التفتيش والمفتشين المعتمدين الذين يحملون صفة الضبط القضائي، في حين يتولى المحضرون الرسميون بالمحاكم إجراءات الحجز القضائي.

6- تعدد الحجوزات الإدارية:

في حالة قيام أكثر من جهة إدارية بتوقيع الحجز الإداري على أموال مدين واحد لها جميعاً في وقت واحد بحيث تصبح أموال المدين محجوزاً عليها من قبل عدة جهات حاجزة.

وفي هذه الحالة يكون استيفاء كل منهم لحقه إما بالاتفاق على توزيع المبلغ المحجوز عليه المتبقي بعد البيع وخضم المصروفات، أو يتم إيداع هذا المبلغ خزانة المحكمة المختصة وفقاً لنص المادة (27) من قانون الحجز الإداري رقم (152) لسنة 1970م.

"إذا تعددت الحجوزات الإدارية دون أن يكون معها حجز قضائي فتخصم المصروفات ويودع باقي الثمن خزانة المحكمة المختصة لتوزيعه على الحاجزين ما لم تتفق جهات الحجز على توزيعه فيما بينها".

أما إذا تعددت الحجوزات على أموال المدين لدى الغير (المحجوز لديه) خلال المدة التي يحددها القانون للمحجوز لديه ليخطر مندوب الحاجز بما يكون لديه للمدين أي خمسة عشر يوماً التالية لإعلانه بالحجز وكان المبلغ المحجوز به غير كافٍ لتغطية المبالغ المحجوز بها فعلى المحجوز لديه أن يودع المبلغ المحجوز عليه خزانة المحكمة لكي يتم توزيعه، وفي حالة ما تم توقيع هذه الحجوزات بعد مضي خمسة عشر يوم على الإعلان بالحجز فلا يتعدى تأثير هذه الحجوزات إلا فيما زاد عن المبلغ الذي حجز به الحاجز الأول إذا كان إدارياً.

وفقاً لنص المادة (31) من قانون الحجز الإداري (وإذا وقعت حجوزات قضائية أو إدارية قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ إعلان محضر الحجز إلى المحجوز لديه ولم يكف المبلغ المتحصل للوفاء بجميع الحقوق فعلى جهة الإدارة التي تباشر التنفيذ إيداع المبلغ المتحصل خزانة المحكمة ليجري توزيعه أما إذا وقعت هذه الحجوزات بعد الميعاد المذكور فلا يكون لها أثر إلا فيما زاد على دين الحاجز الأول إذا كان إدارياً).

7- رفع الحجز الإداري:

الحجز الإداري كأحد الضمانات التي أعطاها المشرع لصندوق الضمان الاجتماعي لاستيفاء حقوقه من أية يد كانت يجوز أن توقف إجراءاته وينتهي ما له من أثر التحفظ على أموال المدين المحجوز عليها وحبسها وذلك عند تسوية المحجوز عليه لوضعه الضماني.

- عن طريق الوفاء إما بإيداع قيمة المبلغ المحجوز به خزينة صندوق الضمان الاجتماعي أو باستيفاء المبلغ المحجوز به من ثمن المحجوزات المبيعة.
- أو باتفاق الجهة المحجوز عليها مع إدارة صندوق الضمان الاجتماعي وذلك لتسيط المبلغ المحجوز به وفقاً لأحكام المادة (72) من لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش.

8- نماذج الحجز الإداري:

من المعلوم أن الحجز الإداري بأنواعه يتم وفقاً لإجراءات وأسس محددة وفقاً لأحكام قانون الحجز الإداري المشار إليه وتعديلاته والقرارات الصادرة بمقتضاه وبالتالي يتم تنفيذ إجراءات الحجز على نماذج محددة ومعتمدة وهي كما يلي:

1- أمر الحجز الإداري:

يصدر أمر الحجز الإداري من تسعة نسخ بالنسبة لحجز ما للمدين لدى الغير وتوزيع على النحو التالي:

- نسخة لمصرف ليبيا المركزي.
- نسخة إلى مصرف الجمهورية الرئيسي.
- نسخة إلى مصرف الوحدة الرئيسي.
- نسخة إلى مصرف التجاري الوطني الرئيسي.
- نسخة إلى مصرف الأمة الرئيسي.
- نسخة إلى مصرف الصحاري الرئيسي.
- وتسلم نسخة إلى المدين (جهة العمل المحجوز عليها) وذلك سواءً بالتسليم المباشر والتوقيع بما يفيد الاستلام أو عن طريق البريد المسجل المصحوب بعلم الوصول وهي النسخة السابعة.
- وتحفظ النسخة الثامنة على المدين (جهة العمل المحجوز عليها) لدى صندوق الضمان الاجتماعي أو فروع الصندوق المختص بحسب الأحوال بملف جهة العمل.
- وتحفظ النسخة التاسعة بملف عام الحجز الإداري وهي تحمل توقيعات الجهات المعنية بما يفيد استلام أمر ومحضر الحجز الإداري.
- ويكتفي بعدد أقل من النسخ بالنسبة للحجز الإداري بحيث توزع على النحو

التالي:

- 1 - نسخة للمدين (جهة العمل المحجوز عليها).
- 2 - نسخة إلى الحارس.
- 3 - نسخة إلى مندوب الحاجز.

4 - نسخة إلى الإدارة المحلية (اللجنة الشعبية للمحلة).

5 - نسخة تحفظ بملف المديــــن.

6 - نسخة تحفظ بملف الحجز الإداري.

ويتضمن أمر الحجز الإداري سواءً كان بحجز منقول أو ما للمدين لدى الغير البيانات الأساسية عن جهة العمل المحجوز عليها واسمها كاملاً والمبالغ المستحقة المحجوز من أجلها وبيانها وتواريخ استحقاقها بالإضافة إلى رقم أمر الحجز وتاريخ وصفة من أمر الحجز وتوقيعه. نموذج رقم (1) حجز إداري.

2- محضر الحجز الإداري:

يعد نموذج محضر الحجز الإداري بحسب نوع الحجز بنفس عدد النسخ

المعد منها الأمر وتوجه لنفس الجهات المعنية على أن تتضمن ما يلي:

أ- في حالة حجز المنقول لدى المدين يتضمن النموذج البيانات الأساسية عن عنوان جهة العمل المحجوز عليها كاملاً والمبالغ المستحقة المحجوز من من أجلها ونوعها (اشتراكات غرامات تأخير، والمدة المستحق عنها، وبيان مفردات الأشياء المحجوزة من حيث النوع والوصف المقدار والقيمة التقريبية وتاريخ يوم البيع ومكان البيع وسبب التأجيل وميعاد البيع الجديد أسم الحارس وأسماء الشهود وتوقيع كل من المدين أو من ينوب عنه وإثبات رفضه الاستلام وتاريخ إعلانه وتوقيع الحارس والشاهدان نموذج رقم (2) حجز إداري.

ب- أما حجز ما للمدين لدى الغير الذي يتضمن بالإضافة إلى البيانات الأساسية

التي تضمنها محضر حجز المنقول لدى المدين على تنبيه المحجوز لديه بعدم الوفاء بما تحت يده من أموال وودائع مستحقة للمحجوز عليه وتكليفه بالإقرار بما في ذمته ثم توقيع من أصدر أمر الحجز الإداري وتاريخ تحرير المحضر مع بيان إعلان المدين والمحجوز عليه بكتاب مسجل بعلم الوصول بصورة من محضر الحجز وتاريخ الإعلان ثم يوقع مندوب الحجز. نموذج رقم (3) حجز إداري.

3- محضر رفع الحجز الإداري:

بعد صدور أمر رفع الحجز من الجهة الحاجزة يقوم مندوب بتحرير محضر برفع الحجز مشيراً إلى صدور الأمر برفع الحجز مثبتاً قيامه بتسليم الأشياء المحجوزة وإخلاء مسئولية الحارس وتوقيع المدين والحارس على ذلك ثم يوقع مندوب الحجز.

9- على الأخوة المسجل العام ومديري الإدارات والمكاتب ومدير فروع صندوق الضمان الاجتماعي ورؤساء أقسام التسجيل والاشتراكات والتفتيش ورؤساء وحدات الشئون القانونية والمفتشين بفروع الصندوق ومراقبي التفتيش بإدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش تنفيذ هذه التعليمات بكل دقة واعتبارها في غاية الأهمية.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الطيب الصافي

أمين لجنة إدارة صندوق الضمان الاجتماعي

صدر بمدينة سرت

بتاريخ 25/ رجب

الموافق 1427/11/25 ميلادية

صندوق الضمان الاجتماعي

التاريخ: / / 14 و.ر

الموافق: / / 14 م

(إنذار بالدفع)

الأخ

بعد التحية،،،

بالإشارة إلى إخطار الدفع المؤرخ في: / / "ف" وحيث أنه تبين
أن إجمالي المستحقات الضمانية عليكم بلغت (..... دل) فقط دينار و
درهماً عن الفترة من: / / "ف" إلى / / 19"ف"
وتنفيذاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي والقوانين المعدلة له ولائحة التسجيل
والاشتراكات والتفتيش الصادرة تنفيذاً له فإن اللجنة المركزية المشرفة على الحملة
التفتيشية بصندوق الضمان الاجتماعي تخطركم بضرورة سداد المبلغ المستحق مع
إخطار الميزانيات السنوية المعتمدة لنفس الفترة خلال أسبوع من تاريخ حتى لا
نضطر لاتخاذ كافة الإجراءات القانونية اللازمة لتحصيله.
والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

.....
مدير فرع صندوق الضمان الاجتماعي

صورة للأخ/ أمين اللجنة إدارة الصندوق.

صورة للأخ/ المسجل العام.

صورة للأخ/ مدير إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش.

صورة لملف/ جهة العمل + الدوري.

صندوق الضمان الاجتماعي
نموذج رقم (1) حجز إداري
ملف الحجز الإداري رقم ()
أمر الحجز الإداري رقم () لسنة 14م

مدير فرع صندوق الضمان الاجتماعي:

- بعد الاطلاع على القانون رقم (13) لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي.
- وعلى القانون رقم (152) لسنة 1970م بشأن الحجز الإداري المعدل القانون رقم (81/70).
- وعلى قانون المرافعات المدنية والتجارية.
- وعلى قرار الأخ/ وزير الخزانة العامة رقم (27) لسنة 1395 من وفاة الرسول الموافق 1975م بتحديد مصروفات إجراءات الحجز والبيع الإداري.
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (91/1079) الصادر بتاريخ 24 جمادى الآخر 1401و.ر الموافق 30 الكانون 1991م بشأن لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش.
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة للصحة والضمان الاجتماعي رقم (21) لسنة 1423ميلادية بشأن إصدار الهيكل التنظيمي لصندوق الضمان الاجتماعي.
- أنا مدير فرع صندوق الضمان الاجتماعي/ أمرت بتوقيع الحجز الإداري (حجز ما للمدين لدى الغير).

ضد:

وذلك لتحويل المستحقات لعدم قيام المحجوز عليه بالوفاء بها بعد أن أصبحت

واجبة الأداء قانوناً، وهي:

ر.م	نوع المستحقات	المبلغ المستحق		مدة الاستحقاق
		درهم	دينار	
1-	اشتراكات ضمانية	من: / / ف
2-	غرامة التأخير	من: / / ف
	المجموع	

الجملة (..... دل) فقط

الحقول الأخرى.

مدير فرع صندوق الضمان الاجتماعي

منطقة

ملاحظة:

يصدر هذا الأمر من أصل وصورتين

وهو لجميع حالات الحجز المنقول

وحجز لدى الغير قيد بسجل الحجز الإداري

بتاريخ: / / 14م توقيع المختص

صندوق الضمان الاجتماعي فرع/

نموذج رقم (2) حجز إداري

ملف الحجز الإداري رقم ()

محضر حجز إداري

على منقولات تحت يد المدين

- تنفيذاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980م وتعديلاته.
 - وقانون الحجز الإداري رقم (152) لسنة 1970م المعدل بالقانون رقم (70) لسنة 1971م.
 - وقرار الأخ/ أمين اللجنة الشعبية للخزانة رقم (27) لسنة 1975 م مصروفات إجراءات الحجز والبيع الإداري.
 - وقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (1079) لسنة 1991م بشأن لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش.
- ضد الأخ: نوع نشاطه عنوانه:

أنه في يوم 1401 و.ر الموافق / / 199م الساعة: من صباحاً/ مساءً.

أنا: مندوب الحجز الإداري قد انتقلت إلى
جهة: وفي صحبتي الشاهدان:

1- الأخ: بطاقة شخصية رقم

2- الأخ: بطاقة شخصية رقم

وأعلنت المدين الأخ/ بأمر الحجز الإداري ضده مع
الأخ/ بصفته بطاقة شخصية رقم

بأنه مطلوب لفرع صندوق الضمان الاجتماعي منطقة/
المبالغ الموضحة أدناه التي أصبحت واجبة الأداء قانوناً طبقاً لأحكام قانون الضمان
الاجتماعي.

ر.م	نوع المستحقات	المبلغ		ملاحظات
		دينار	درهم	
-1	اشتراكات ضمانية			
-2	غرامة التأخير			
	المجموع			

الجملة (..... دل) فقط ديناراً و درهماً.

وتحدد لبيع هذه المنقولات يوم / / 19م الساعة مساءً بجلسة
تعقد في مكان الحجز.

وتركت هذه الأشياء تحت حراسة الأخ/ بصفته
..... بطاقة شخصية رقم وعنوانه

وتحت مسؤوليته وهو ملزم بالمحافظة عليها وعدم نقلها من مكانها وتقديمها في الميعاد المحدد للبيع أو في أي ميعاد يحدده فرع صندوق الضمان الاجتماعي المختص لبيع المحجوزات.

وحرر هذا المحضر ووقع عليه مني ومن الشاهدين ومن الحارس والمدين كما سلمت المدين أو من ينوب عنه والحارس صورة من هذا المحضر. الحارس المدين الشاهدان مندوب الحجز

تاريخ الإعلان / / 14 و.ر الموافق / / 19م.

ونبهت عليه بأن يدفع فوراً هذه المستحقات وأذنته بالحجز، ولما لم يتم بالدفع أوقعت الحجز الإداري بحضور الشاهدين الموقعين معي على هذا المحضر على المنقولات الآتي بيانها والتي وجدت في:

وصف المنقولات بالتفصيل	القيمة التقريبية		المقدار عدد، وزن، فئة	نوع المنقولات المحجوزة	ر.م
	دينار	درهم			

جملة الثمن المقدر بالحروف:

بيانات عن تأجيل البيع

التوقيعات			سبب التأجيل	التاريخ المؤجل إليه البيع	تاريخ الجلسة المحددة
المدن	الحارس	المندوب			

تعديلات في المستحقات

موضوع التعديل	التاريخ

أسباب رفع الحجز

- بعد الإطلاع على أمر الحجز رقم () الصادر بتاريخ / / 142م ضد الأخ/ وعلى هذا المحضر وبناءً على توافر أسباب رفع الحجز المذكور أعلاه.
- وبعد تحصيل مصروفات الحجز المستحقة نأمر برفع الحجز على المنقولات المحجوز عليها بموجب هذا المحضر.

مدير فرع صندوق الضمان الاجتماعي
منطقة/

صدر في: / / 142م
الموافق: / / 199ف

صندوق الضمان الاجتماعي

فرع

إشعار برفع الحجز الإداري رقم () لسنة ميلادية

التاريخ: / /

الموافق: / /

بعد التحية،،

إشارةً إلى أمر الحجز الإداري رقم () لسنة ميلادية وإلى محضر
حجز ما للمدين لدى الغير الموقع تحت يدكم بتاريخ: / / 142 و.ر الموافق:
/ / ميلادية على:

(.....)

وفاء لمبلغ وقدره: (..... دل) فقط ديناراً و درهماً
نفيدكم برفع الحجز الإداري المذكور أعلاه واعتباره غير قائم من تاريخه
بسبب تسوية الوضع القانوني

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

مدير صندوق فرع الضمان الاجتماعي

منطقة

قرار السيد/ رئيس مجلس الإدارة والمدير العام لصندوق الضمان
الاجتماعي رقم (399) لسنة 2013 م بشأن تحديد مصروفات
الحجز الإداري وصرف معدلات الأداء للقائمين على حصر
وتحصيل الاشتراكات السابقة والمتراكمة على جهات العمل بكل
فروع صندوق الضمان الاجتماعي

قرار رئيس مجلس الإدارة والمدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي

رقم (399) لسنة 2013 م

بشأن تحديد مصروفات الحجز الإداري وصرف معدلات الأداء للقائمين على حصر

وتحصيل الاشتراكات الضمانية السابقة والمتراكمة على جهات العمل بكل فروع

صندوق الضمان الاجتماعي

رئيس مجلس الإدارة والمدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي:

➤ بعد الإطلاع على الإعلان الدستوري الصادر عن المجلس الوطني الانتقالي

بتاريخ (2011/08/03م).

➤ وعلى القانون رقم (13) لسنة 1980م، بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته

واللوائح المنفذة له.

➤ وعلى القانون رقم (12) لسنة 2010م، بشأن علاقة العمل ولائحته التنفيذية.

➤ وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (176) لسنة 1988م/ بشأن إصدار

اللائحة المالية لصندوق الضمان الاجتماعي.

➤ وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (226) لسنة 2012م، بشأن إعادة تنظيم

صندوق الضمان الاجتماعي.

➤ وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (468) لسنة 2008م بتقرير بعض

الأحكام في شأن صندوق التقاعد.

➤ وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة للشؤون الاجتماعية رقم (14) لسنة 2010م

بشأن إصدار الهيكل التنظيمي لصندوق التقاعد.

➤ وعلى قرار لجنة إدارة صندوق التقاعد رقم (2010/11م) بشأن إصدار

التنظيم الإداري الداخلي لصندوق التقاعد - وفروعه ومكاتبه.

➤ وبناءً على ما عرضته اللجنة المشرفة على الحملة التفتيشية.

➤ وعلى ما تقتضيه متطلبات العمل والمصلحة العامة.

قرر

مادة (1)

حوافز متابعة التحصيل:

- 1 - لاحظت الإدارة العامة للصندوق كثرة جهات العمل المثقلة بديون لصالح صندوق الضمان الاجتماعي على مستوى أغلب الفروع عن المدة السابقة ليوم (2013/08/31م) والتي يجب الحجز على حساباتها المصرفية إدارياً لغرض تحصيل أموال صندوق الضمان الاجتماعي لذلك تقرر منح كافة فروع صندوق الضمان الاجتماعي فرصة مدتها سنة كاملة تبدأ من 2013/10/01م إلى 2014/90/30م لغرض حصر وتحصيل كافة الديون المتركمة على جميع جهات العمل الواقعة في دائرة اختصاصها بوجه السرعة.
- 2 - وفي حالة عدم قدرة الفرع المختص على تحصيل الديون المتركمة على جهات العمل الواقعة في دائرة اختصاصه بكافة الطرق القانونية خلال المدة المحددة أعلاه، يعود اختصاص الحجز الإداري ومتابعة تحصيل الديون إلى إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش عن طريق مراقبي التفتيش بالتنسيق مع الفرع أو الفروع المختصة. وللإدارة المعنية الحق في الاستعانة بالمفتشين المختصين بالفروع من أجل إنجاز عملية حصر الديون وتحصيلها بكافة الطرق القانونية.
- 3 - يتولى مدير الفرع ورئيس اللجنة الفرعية للحملة التفتيشية مسؤولية التوجيه والإشراف والمتابعة الدقيقة على كافة الأعمال التي يقوم بها السادة المفتشون الضمانيون والمتعلقة بفحص موازين المراجعة والميزانيات العمومية والحسابات الختامية الخاصة بجهات العمل بأنواعها لغرض تحديد وحصر ومطابقة المستحقات الضمانية عن الفترات المستهدفة بالحصر (سواءً كانت تخص العمل اليومي المعتاد بالفروع أو المدد المستهدفة أثناء الحملة التفتيشية على كافة جهات العمل) ومطالبة هذه الجهات بسداد ما عليها من مستحقات ولمدراء الفروع في سبيل أداء مهام عملهم صلاحية توجيه الإخطارات

- والإنذارات عن طريق القسم المختص مباشرة إلى جهات العمل لسداد المستحقات الضمانية، ولهم كذلك الحق في توقيع محاضر المصادقة المبدئية على الديون المتركمة على جهات العمل وتوقيع محاضر تقسيط المستحقات الضمانية المتركمة عليها في الحدود التي تحددها لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش أو يحددها قرار يصدره رئيس مجلس الإدارة والمدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي بالخصوص وكذلك توقيع أوامر الحجز الإداري وفقاً للقانون رقم (152 لسنة 1970م) بشأن الحجز الإداري.
- 4 -بالإشارة إلى القانون رقم (16 لسنة 2013م) بشأن إلغاء المادة (46) من قانون الضمان الاجتماعي والمتعلقة بغرامة التأخير واستناداً إلى نص المادة (41) من نفس القانون ومن أجل المحافظة على حركة تحصيل إيرادات صندوق الضمان الاجتماعي من بند الاشتراكات الضمانية في مواعيدها المحددة قانوناً يطلب من جميع مدراء فروع صندوق الضمان الاجتماعي كل فيما يخصه تفعيل الحجز الإداري وفقاً للقانون رقم (152 لسنة 1970م) على الشركات الوطنية العامة والمساهمة وشركات المحاصة والشركات الأجنبية والتشاريكات بأنواعها في حالة عدم سدادها للاشتراكات الضمانية الشهرية في الموعد المحدد.
- 5 -يجب على السادة مدراء فروع صندوق الضمان الاجتماعي إخطار إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش رسمياً في نهاية كل شهر بأسماء وأرقام الأجهزة والهيئات والجهات الإدارية العامة والممولة من الميزانية العامة للدولة والمتأخرة في سداد الاشتراكات الشهرية المستحقة على العاملين لديها وقيم الديون المستحقة على كل منها، لكي تتولى الإدارة المعنية بمخاطبة الجهات الإدارية العامة وإخطارها بضرورة السداد وإنذارها بمباشرة الحجز إدارياً عليها لغرض استيفاء حقوق الصندوق المستحقة عليها وفقاً لنص المادة (41) من قانون الضمان الاجتماعي وبقية النظم القانونية المعمول بها.
- 6 -تتولى إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش تكليف السادة مراقبي التفتيش بأعمال المتابعة والإشراف والتوجيه على أقسام التسجيل والاشتراكات والتفتيش

بالفروع فيما يخص التأكد من صحة إجراءات تسجيل جهات العمل وتسجيل المضمونين وتحصيل الاشتراكات والحجز الإداري وصحة إجراءات ضم الخدمة وصحة وسلامة كافة الأعمال المتعلقة بالحملة التفتيشية وكذلك التأكد من صحة وسلامة تسوية الحقوق الضمانية والمعاشات ومدى توفر المستندات الدالة على سلامة صرفها لمستحقيها ومتابعتها بعد الصرف وفقاً للاختصاصات الممنوحة لهم بموجب قانون الضمان الاجتماعي رقم (13 لسنة 1980م) ولائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش رقم (1079 لسنة 1991م).

7 - يجب أن لا تقل عدد الزيارات الميدانية الخاصة بمراقبي التفتيش للفروع عن (4) زيارات سنوية أو بصفة دورية كل ربع سنة.

يتولى مدير إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش مسئولية التوجيه والإشراف والمتابعة الدقيقة على كافة الأعمال التي يقوم بها السادة مراقبو التفتيش والمتعلقة بفحص موازين المراجعة والميزانيات العمومية والحسابات الختامية الخاصة بجهات العمل بأنواعها لغرض تحديد وحصر ومطابقة المستحقات الضمانية عن الفترات المستهدفة بالحصر ومطالبة هذه الجهات بسداد ما عليها من مستحقات ولهُ في سبيل أداء مهام عمله صلاحية توجيه الإخطارات والإنذارات عن طريق رؤساء الأقسام بالإدارة المختصة مباشرةً إلى جهات العمل لسداد المستحقات الضمانية ولهُ كلك الحق في توقيع محاضر المصادقة المبدئية على الديون المترتبة على جهات العمل وتوقيع محاضر تقسيط المستحقات الضمانية المترتبة عليها في الحدود التي تحددها لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش أو يحددها قرار يصدره رئيس مجلس الإدارة والمدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي بالخصوص وكذلك له الحق في توقيع أوامر الحجز الإداري وفقاً للقانون رقم (152 لسنة 1970م) بشأن الحجز الإداري.

على أن يتم صرف معدل الأداء للمفتشين القائمين بأعمال الحملة التفتيشية بالفروع بواقع:

- أ - (25) دينار عن ملف جهة العمل يضاف إليه (15) دينار عن كل سنة حصر "بالنسبة للعاملين لحساب أنفسهم (الأفراد و التشاركيات)".
- ب - (40) دينار عن ملف جهة العمل يضاف إليه (25) دينار عن كل سنة حصر "بالنسبة لجهات العمل الأخرى".
- ج - تصرف (25%) من معدل الأداء المقرر للإخوة القائمين بإجراءات المراجعة الداخلية للمستحقات الضمانية.

مادة (2):

في حالة اللجوء إلى توقيع الحجز الإداري:

- 1 - تتولى إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش والأقسام المناظرة لها بفروع الصندوق إجراءات الحجز الإداري على أن تصدر جميع القرارات والمحاضر من السيد/ مدير الإدارة أو مدير الفرع بحسب الأحوال.
 - 2 - يتم تطبيق قرار (وزير) الخزانة رقم (27 لسنة 1975م)، بشأن تحديد مصروفات إجراءات الحجز والبيع الإداري الصادر بتاريخ 1975/02/08م، في الجريدة الرسمية العدد (42) بتاريخ 1976/06/22م والذي نص على:
 - ❖ (1/2%) كمصروفات التنبيه بالأداء والإنذار والحجز.
 - ❖ (1/2%) كمصروفات لمحضر الحجز.
 - ❖ (3%) كمصروفات بيع إذا لم تتجاوز المبالغ (1000 د.ل).
 - ❖ (2%) كمصروفات بيع عن الـ(1000 د.ل) التالية.
 - ❖ (1%) كمصروفات بيع عمّا زاد عن ذلك.
- بحيث لا تتجاوز مصروفات الحجز في مجموعها عن (5%) من المبالغ المحجوز من أجلها.
- يتم صرف ما نسبته (80%) من مصروفات الحجز للقائمين به على النحو

التالي:

ت	أ- في حالة إتمام إجراءات الحجز الإداري بفروع ومكاتب الصندوق	ب- في حالة إتمام إجراءات الحجز الإداري عن طريق إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش
1	(%40) للمفتش المختص.	(%40) لمراقب التفتيش.
2	(%05) لرئيس الوحدة بالفرع/ المكتب.	(%10) لمدير الإدارة.
3	(%05) لرئيس القسم.	(%10) لرئيس القسم المختص.
4	(%05) لرئيس مكتب الخدمات.	(%05) لمندوب الحجز الإداري بالإدارة.
5	(%05) لمدير الفرع.	(%05) لأمين الخزينة.
6	(%05) لمندوب الحجز الإداري.	(%05) عضو عن قسم الإيرادات بإدارة الشؤون المالية.
7	(%05) للمحصل.	(%05) عضو عن قسم مراجعة الإيرادات بإدارة المراجعة الداخلية.
8	(%05) لأمين الخزينة.	(%05) عضو عن مكتب الشؤون القانونية بالإدارة العامة.
9	(%05) عضو عن وحدة الإيرادات بقسم الشؤون المالية بالفرع.	(%15) لباقي موظفي إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش الذين يحددهم رئيس اللجنة المركزية للحملة التفتيشية.
10	(%05) عضو عن وحدة مراجعة الإيرادات بقسم المراجعة الداخلية بالفرع.	
11	(%05) لعضو عن وحدة الشؤون القانونية بالفرع.	
12	(%10) لباقي موظفي قسم التسجيل والاشتراكات والتفتيش أو الوحدة حسب الأحوال يحددهم رئيس اللجنة الفرعية للحملة التفتيشية.	

مادة (3)

- 1 - فيما يتعلق بصرف معدلات الأداء الخاصة بمصروفات الحجز الإداري سواءً كان الحجز الإداري خاص بالعمل اليومي المعتاد أو يتعلق بالحملة التفتيشية الميدانية، وفيما يخص صرف معدلات الأداء الأخرى الخاصة بالحملة التفتيشية الميدانية أو المكتبية لا يجوز الجمع بين (صفتين) مثلاً (مراقب تفتيش ورئيس قسم) أو (مفتش ومندوب حجز إداري أو رئيس وحدة... إلخ).
- 2 - توزيع معدلات الأداء غير المستحقة بسبب تطبيق الفقرة رقم (1) من المادة (3) من هذا القرار على موظفي القسم أو موظفي الإدارة بحسب الأحوال.

مادة (4)

- 1 - عند اعتماد وتوقيع أوامر الحجز الإداري على الحسابات الجارية لجهات العمل بأنواعها أو في حالة الحجز على أموالها المنقولة تحسب مصروفات الحجز الإداري وفقاً للمبالغ الفعلية المستحقة أو وفقاً للتقدير الجزافي، كما يجب أن تتضمن أوامر الحجز الإداري قيمة مصروفات الحجز الإداري على كامل المبلغ المحجوز عليه وبما لا يتجاوز (1%) منه.
- 2 - ولدواعي المصلحة العامة وتفعيلاً لحركة تحصيل الاشتراكات والديون يراعى عند صرف مصروفات الحجز الإداري أن يتم صرفها وفقاً لقيمة المبالغ المحصلة فعلياً وليس وفقاً لقيمة المبالغ المحجوز عليها.

مادة (5)

- يتم صرف النسبة المقررة في المادة (2) من هذا القرار بعد خصم مصروفات الحجز الأخرى مثل (المصاريف القضائية والإدارية ومصاريف الحجز القضائي ومصروفات البيع).

مادة (6)

يُعمل بهذا القرار اعتباراً من 2013/10/01م وعلى كلا فيما يخصه وضعه موضع التنفيذ، ويُلغى القرار رقم (70 لسنة 2005م) بشأن معدلات أداء القائمين على حصر وتحصيل الاشتراكات الضمانية.

صدر في 2013/9/25 م

د. إدريس حفيظة المبروك
رئيس مجلس الإدارة والمدير العام
لصندوق الضمان الاجتماعي

**القانون رقم (88) لسنة 1971 م
بشأن القضاء الإداري**

القانون رقم (88) لسنة 1971 م في شأن القضاء الإداري

باسم الشعب،

مجلس قيادة الثورة،

بعد الاطلاع على الإعلان الدستوري الصادر في 2 شوال 1389هـ. الموافق 11 ديسمبر 1969م.

وعلى قانون المحكمة العليا.

وعلى قانون المرافعات المدنية والتجارية.

وعلى قانون نظام القضاء رقم 29 لسنة 1962م. والقوانين المعدلة له.

وبناء على ما عرضه وزير العدل وموافقة رأي مجلس الوزراء.

أصدر القانون الآتي

مادة (1)

تنشأ بكل محكمة من محاكم الاستئناف المدنية دائرة أو أكثر للقضاء الإداري وتشكل الدائرة بقرار من الجمعية العمومية للمحكمة من ثلاثة مستشارين، على أن يحضر جلساتها أحد أعضاء النيابة العامة.

مادة (2)

تختص دائرة القضاء الإداري دون غيرها بالفصل في المسائل الآتية :-

- 1 - المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات التقاعدية والمكافآت المستحقة للموظفين العاملين أو المستحقين عنهم.
- 2 - الطلبات التي يقدمها ذوو الشأن بالطعن في القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين في الوظائف العامة أو بالترقية أو بمنح العلاوات.
- 3 - الطلبات التي يقدمها الموظفون العاملون بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية.
- 4 - الطلبات التي يقدمها الموظفون العاملون بإلغاء القرارات النهائية الصادرة بإحالتهم إلى التقاعد أو الاستيداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبي.
- 5 - الطلبات التي يقدمها الأفراد أو الهيئات بإلغاء القرارات الإدارية النهائية.
- 6 - دعاوى الجنسية.

ويشترط لقبول الطلبات المنصوص عليها في البنود 2 و 3 و 4 و 5 و 6 من الفقرة السابقة أن يكون مرجع الطعن عدم الاختصاص أو وجود عيب في الشكل أو مخالفة القوانين واللوائح أو الخطأ في تطبيقها أو إساءة استعمال السلطة. ويعتبر في حكم القرارات الإدارية رفض السلطات الإدارية أو امتناعها عن اتخاذ قرار أو إجراء كان من الواجب عليها اتخاذه وفقاً للقوانين أو اللوائح.

مادة (3)

تفصل دائرة القضاء الإداري في طلبات التعويض عن القرارات المنصوص عليها في المادة السابقة إذا رفعت إليها بصفة أصلية أو تبعية، ويترتب على رفع دعوى التعويض إلى دائرة القضاء الإداري عدم جواز رفعها أمام المحاكم العادية، كما يترتب على رفع دعوى التعويض أمام المحاكم العادية عدم جواز رفعها إلى دائرة القضاء الإداري.

مادة (4)

تفصل دائرة القضاء الإداري في المنازعات الخاصة بعقود الإلتزام والأشغال العامة والتوريد.

مادة (5)

فيما عدا القرارات الصادرة عن هيئات التوفيق والتحكيم في منازعات العمل تفصل دائرة القضاء الإداري في الطعون التي ترفع عن القرارات النهائية الصادرة من جهات إدارية ذات اختصاص قضائي، متى كان مرجع الطعن عدم الاختصاص أو وجود عيب في الشكل أو مخالفة القوانين أو اللوائح أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها أو إساءة استعمال السلطة.

مادة (6)

لا تختص دائرة القضاء الإداري بنظر الطلبات المتعلقة بأعمال السيادة ولا تقبل الطلبات المقدمة من أشخاص ليست لهم فيها مصلحة شخصية مباشرة.

مادة (7)

لا يترتب على رفع الدعوى أمام دائرة القضاء الإداري وقف تنفيذ القرار المطعون فيه على أنه يجوز للمحكمة أن تأمر بوقف تنفيذه، إذا طلب ذلك في صحيفة الدعوى ورأت المحكمة أن نتائج التنفيذ قد يتعذر تداركها ويحدد رئيس الدائرة

جلسة لنظر الطلب يعلن بها الخصوم قبل موعدها بثلاثة أيام على الأقل ويجوز له تقصير هذا الميعاد، كما يجوز له أن يأمر بأن يكون الإعلان ببرقية في حالة الضرورة القصوى.

مادة (8)

ميعاد رفع الدعوى أمام دائرة القضاء الإداري، فيما يتعلق بطلبات الإلغاء ستون يوماً من تاريخ نشر القرار المطعون فيه أو إبلاغ صاحب الشأن به وينقطع سريان هذا الميعاد في حالة التظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية.

ويعتبر في حكم قرار بالرفض فوات وقت يزيد على ستين يوماً دون أن تصدر السلطات الإدارية قراراً في التظلم المقدم إليها، ويكون رفع الدعوى في هذه الحالة الأخيرة ستين يوماً من تاريخ انقضاء مدة الستين يوماً المذكورة.

مادة (9)

يقدم الطعن بصحيفة تودع قلم كتاب المحكمة موقع عليها من محام من المقيدين بجدول المحامين المقبولين أمامها.

مادة (10)

يجب أن تتضمن صحيفة الطعن عدا البيانات المتعلقة باسم الطالب ومن يوجه إليهم الطلب وصفاتهم ومحال إقامتهم، موضوع الطلب وبياناً بالمستندات المؤيدة له وأن ترفق بالصحيفة صورة من القرار المطعون فيه أو ملخص واف له. وللطالب أن يقدم مع الصحيفة مذكرة يوضح فيها أسانيد الطلب وعليه أن يودع قلم كتاب المحكمة - عدا الأصول - عدداً من صور الصحيفة والمذكرة وحافظة المستندات كافياً للمستشارين والخصوم.

مادة (11)

تعلن الصحيفة ومرفقاتها إلى الجهة الإدارية المختصة وإلى ذوي الشأن في ميعاد لا يجاوز عشرين يوماً من تاريخ تقديمها.

مادة (12)

يعتبر مكتب المحامي الموقع على صحيفة الطعن محلاً مختاراً للطالب كما يعتبر مكتب المحامي الذي ينوب عن ذوي الشأن في تقديم ملاحظاتهم محلاً مختاراً لهم كل ذلك إلا إذا عينوا محلاً مختاراً غيره.

مادة (13)

إذا بدى للمدعى عليه أن يقدم دفاعاً فعلياً عليه أن يودع قلم كتاب المحكمة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إعلانه مذكرة بأوجه دفاعه مشفوعة بالمستندات التي يرى تقديمها.

وللمدعي أن يودع قلم كتاب المحكمة مذكرة بالرد مشفوعة بما يكون لديه من مستندات خلال أربعة عشر يوماً من انقضاء الميعاد المذكور، فإذا استعمل الطالب حقه في الرد كان للمدعى عليه أن يودع مذكرة بملاحظاته على هذا الرد مع المستندات في ميعاد مماثل.

وفي جميع الأحوال يجب أن تقدم من المذكرات والمستندات صور كافية للمستشارين والخصوم.

مادة (14)

يجوز لرئيس دائرة القضاء الإداري في أحوال الاستعجال أن يصدر أمراً غير قابل للطعن بتقصير المواعيد المنصوص عليها في المادة السابقة ويبلغ الأمر إلى ذوي الشأن خلال أربع وعشرين ساعة من تاريخ صدوره، وذلك بكتاب مسجل مصحوب بعلم وصول.

وتسري المواعيد المقصرة بالنسبة إلى الخصوم من تاريخ إبلاغهم بها.

مادة (15)

يقوم قلم كتاب المحكمة خلال أربع وعشرين ساعة من انقضاء المواعيد المبينة في المواد السابقة بعرض ملف الدعوى على رئيس الدائرة ليأمر بإحالته إلى النيابة العامة لتودع مذكرة برأيها في الميعاد الذي يحدده، ثم يأمر بإحالة الملف بعد ذلك إلى أحد مستشاري دائرة القضاء الإداري، ليضع تقريراً يشتمل على تحديد الوقائع والمسائل القانونية موضوع النزاع دون أن يبدي رأيه فيها.

مادة (16)

للمستشار المقرر أن يأمر باستدعاء الخصوم لسؤالهم عن الوقائع التي يرى لزوم أخذ أقوالهم فيها وله إجراء تحقيق في الوقائع التي يرى لزوم تحقيقها أو أن يأمر بإدخال خصم آخر في الدعوى أو تكليف الخصوم بتقديم مذكرات أو مستندات تكميلية وغير ذلك من إجراءات التحقيق في الأجل الذي يعينه لذلك. ولا يجوز في سبيل تهيئة الدعوى تكرار التأجيل لسبب واحد، إلا إذا رأى المستشار المقرر ضرورة لذلك، وفي هذه الحالة يجوز له أن يحكم على المتسبب في التأجيل بغرامة لا تتجاوز عشرة دنانير، وبعد إتمام تهيئة الدعوى يودع تقرير المستشار قلم كتاب المحكمة ثم يعين بعد ذلك جلسة لنظر الدعوى ويبلغ الخصوم بتاريخها.

مادة (17)

يجوز للخصوم أن يطلعوا على تقرير المستشار المقرر بقلم كتاب المحكمة ولهم أن يطلبوا صورة منه على نفقتهم.

مادة (18)

تحكم المحكمة في الدعوى بعد أن يتلو المستشار التقرير ولرئيس الدائرة أن يأذن لمحامي الخصوم بتقديم ملاحظات شفوية ومذكرات تكميلية إذا رأى ضرورة لذلك، وإذا رأت المحكمة ضرورة إجراء تحقيق بأشْرته بنفسها في الجلسة أو ندبت لذلك أحد أعضائها.

مادة (19)

يجوز الطعن أمام المحكمة العليا في الأحكام الصادرة من محاكم الاستئناف منعقدة بهيئة قضاء إداري وذلك في الأحوال الآتية :

- 1- إذا كان الحكم المطعون فيه مبنياً على مخالفة القانون أو خطأ في تطبيقه أو تأويله.
- 2- إذا وقع بطلان في الحكم أو بطلان في الإجراءات أثر في الحكم.
- 3- إذا صدر الحكم خلافاً لحكم سابق حاز قوة الشيء المحكوم فيه سواء دفع بهذا الدفع أو لم يدفع.

ويكون لذوي الشأن وللنيابة العامة الطعن بالنقض في تلك الأحكام خلال ستين يوماً من تاريخ إعلان الحكم.
وتطبق في شأن الطعن الإجراءات المقررة للطعن بالنقض المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية.
ولا يترتب على الطعن وقف تنفيذ الحكم إلا إذا أمرت المحكمة بغير ذلك.

مادة (20)

يجوز الطعن في الأحكام الصادرة من محاكم الاستئناف منعقدة بهيئة قضاء إداري بطريق التماس إعادة النظر في المواعيد والأحوال المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية، وفقاً للإجراءات المبينة فيه.

مادة (21)

تكون أحكام الإلغاء النهائية حجة على الكافة، وتكون صورتها التنفيذية مشمولة بالصيغة الآتية:-

على الوزراء ورؤساء المصالح تنفيذ هذا الحكم وإجراء مقتضاه.

مادة (22)

الدعاوى المنظورة أمام المحكمة العليا عند نفاذ هذا القانون والتي أصبحت من اختصاص دائرة القضاء الإداري، تحال بالحالة التي هي عليها إلى الدائرة المختصة بمحكمة الاستئناف المختصة وبدون رسوم، ويصدر بهذه الإحالة قرار من رئيس المحكمة العليا.

مادة (23)

على وزير العدل تنفيذ هذا القانون ويعمل به اعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، ويلغى كل حكم يخالف أحكامه.

مجلس قيادة الثورة / العقيد معمر القذافي - رئيس مجلس الوزراء

محمد علي الجدي / وزير العدل

صدر في 12 رمضان 1391 هـ.

الموافق: 31 أكتوبر 1971م.

**القانون رقم (3) لسنة 2014 م
بشأن المحاماة**

القانون رقم (3) لسنة 2014 م
بشأن المحاماة

المؤتمر الوطني العام :

بعد الإطلاع على :

- الإعلان الدستوري الصادر في 3 أغسطس 2011 م .
- القانون رقم (10) لسنة 1990م بشأن إعادة تنظيم مهنة المحاماة ولائحته التنفيذية .
- قانون نظام القضاء رقم 6 لسنة 2006 وتعديلاته .
- القانون المدني وتعديلاته والقوانين المكملة له .
- قانون المرافعات المدنية والتجارية وتعديلاته .
- قانون الإجراءات الجنائية وتعديلاته .
- قانون العقوبات وتعديلاته .
- قانون رقم 13 لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته .
- وعلى اجتماع المؤتمر الوطني العام العادي رقم (153) المنعقد بتاريخ 26/صفر/ 1435هـ الموافق 29 / ديسمبر / 2013م .

أصدر القانون الآتي :

الباب الثامن

أحكام ختامية

المادة (60)

للمحامي الحق في معاش تقاعدي يضمن له حياة كريمة أو للمستحقين عنه ، واستثناءً من أحكام القانون رقم 13 لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي يجوز للمحامي الذي بلغت مدة خدمته 30 سنة ميلادية أن يطلب التحويل على المعاش التقاعدي .

وتحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون الحدين الأدنى والأقصى للدخل الشهري للمحامي الذي يحتسب على أساسه الاشتراكات الضمانية .

المادة (61)

يستحق المحامي أو المستحقون عنه المعاش التقاعدي في حالتي العجز و الوفاة أو تحويله على التقاعد بناء على طلبه أو بقرار من نقيب المحامين بناء على عرض رئيس النقابة الفرعية ، ويكون تحويل نقيب المحامين بناء على قرار مجلس النقابة .

المادة (64)

يلغى القانون رقم 10 لسنة 1990م بشأن إعادة تنظيم مهنة المحاماة واللوائح الصادرة بمقتضاه ، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون .

المادة (65)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ صدوره ، وعلى كل فيما يخصه وضعه موضع التنفيذ .

المؤتمر الوطني العام - ليبيا

صدر في طرابلس _____ لس

بتاريخ 18 / ربيع الأول / 1435 هجرية .

الموافق : 19 / يناير / 2014 ميلادي .

اللائحة التنفيذية للقانون
رقم (3) لسنة 2014 م
بشأن المحاماة

دولة ليبيا

النقابة العامة للمحامين

قرار النقابة العامة للمحامين رقم (1) لسنة 2015 م بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم (3) لسنة 2014 م بشأن المحاماة

بعد الإطلاع على :-

- الإعلان الدستوري الصادر في 3 أغسطس 2011م وتعديلاته .
- وعلى القانون رقم (3) لسنة 2014م بشأن المحاماة .
- وعلى القانون المدني وتعديلاته .
- وعلى قانون المرافعات المدنية والتجارية وتعديلاته .
- وعلى قانون الإجراءات الجنائية وتعديلاته .
- وعلى قانون رقم 6/2006م بشأن نظام القضاء وتعديلاته .
- وعلى القانون رقم 6 / 1982م بإعادة تنظيم المحكمة العليا وتعديلاته .
- وعلى القانون رقم 13 لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته .
- وعلى القانون رقم 88 / 1971م بشأن القضاء الإداري وتعديلاته .
- وعلى قانون الإجراءات العسكرية .
- وعلى لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش الصادرة بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (1079 لسنة 1991م) وتعديلاته .
- وعلى محضر اجتماع اللجنة التسييرية للنقابة العامة الأول لسنة 2015م في طرابلس المنعقد يوم الاثنين 5 / 1 / 2015م

قرر

مادة 1

يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم (3) لسنة 2014م بشأن المحاماة المرفقة بهذا القرار .

مادة 2

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ، وعلى الجهات المختصة تنفيذه وينشر في
الجريدة الرسمية

اللجنة التسييرية للنقابة العامة
للمحامين

صدر بطرابلس بتاريخ 2015/1/5 م

الباب السادس الضمان الاجتماعي

مادة (105)

يعد المحاميين من العاملين لحساب أنفسهم الواجب تسجيلهم بفئات المشتركين لدى الضمان الاجتماعي وعلى كل محامي مشغل التسجيل لدى الضمان الاجتماعي بالفرع أو المكتب الواقع مكتبه أو محل سكنه في دائرة اختصاصه بمراعاة الأحكام التالية .

مادة (106)

يحدد الاشتراك الضماني للمحامي المشترك على أساس الدخل المفترض الذي يختاره المحامي بما لا يقل عن ثلاثمائة دينار ولا يزيد عن عشرة آلاف دينار شهرياً .

مادة (107)

متى تم اختيار الدخل المفترض وفقاً لأحكام المادة السابقة لا يجوز تغيير الدخل المفترض بالزيادة أو النقص إلا بعد انقضاء سنة في حدود ألف دينار بما لا يقل عن الحد الأدنى للدخل في حالة خفض الدخل .

مادة (108)

تطبق أحكام قانون الضمان الاجتماعي ولوائحه التنفيذية والقرارات الصادرة بمقتضاه فيما لم يرد بشأنه نص في القانون رقم (3) لسنة 2014م بشأن المحاماة وهذه اللائحة .

مادة (111)

يعمل بهذه اللائحة من تاريخ صدورها وتتنشر في الجريدة الرسمية .

صدر في طرابلس بتاريخ 2015/1/5م

مجلس النقابة العامة للمحامين

**القانون رقم (30) لسنة 1977 م
بشأن الحرس البلدي**

القانون رقم (30) لسنة 77 م

بشأن الحرس البلدي

باسم الشعب

مجلس قيادة الثورة.

بعد الإطلاع على الإعلان الدستوري.

وعلى قانون العقوبات.

وقانون الإجراءات الجنائية.

وقانون رقم 6 لسنة 1972م بشأن الشرطة.

وقانون رقم 38 لسنة 1975م بتنظيم وزارة البلديات.

وقانون رقم 39 لسنة 1975م بشأن البلديات ولائحته التنفيذية.

وقانون رقم 51 لسنة 1976م بشأن إصدار قانون نظام القضاء.

وقانون رقم 55 لسنة 1976م بإصدار قانون الخدمة المدنية.

وقرار مجلس الوزراء بلائحة الحرس البلدي.

وما عرضه وزير البلديات وموافقة مجلس الوزراء.

أصدر القانون الآتي:

مادة (1)

.....
.....
.....

مادة (4)

تطبق الأحكام الخاصة بنظام الشرطة في تعيين رجال الحرس البلدي وتحديد واجباتهم وتأديبهم وإنهاء خدمتهم وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون وبمراعاة الأحكام الواردة في المواد التالية.

ويمارس صلاحيات الوزير المنصوص عليها في قانون الشرطة بالنسبة للأحكام السابقة وزير البلديات ووكيل الوزارة والمدير رئيس اللجنة الشعبية للبلدية ومجلس الشرطة الإدارية العامة لشؤون الحرس البلدي بوزارة البلديات.

مادة (26)

تلغى المادة 57 من القانون رقم 39 لسنة 75م بشأن البلديات.
كما يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القانون.

مادة (27)

يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

مجلس قيادة الثورة

الرائد عبدالسلام أحمد جلود

رئيس مجلس الوزراء

أبوزيد عمر دوردة

وزير البلديات

صدر في: 8 ربيع الأول 1397هـ

الموافق: 6 فبراير 1977م

القانون رقم (9) لسنة 1425 م
بتقرير حكم في شأن منتسبي
الهيئات المدنية النظامية

**القانون رقم (9) لسنة 1425 ميلادية
بتقرير حكم في شأن منتسبي الهيئات المدنية النظامية**

مؤتمر الشعب العام:

تنفيذاً لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العادي الثاني لعام 1429 ميلادية والتي صاغها الملتقى العام للمؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية والنيابات والاتحادات والروابط المهنية "مؤتمر الشعب العام" في دور انعقاده العادي في الفترة من 18 إلى 24 رمضان الموافق من 7 إلى 13 النوار 1425 ميلادية.

وبعد الاطلاع على الإعلان عن قيام سلطة الشعب.

وعلى الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان في عصر الجماهير.

وعلى القانون رقم "20" لسنة 1991 إفرنجية بشأن تعزيز الحرية.

وبعد الاطلاع على القانون رقم "68" لسنة 1972 إفرنجي في شأن حرس الجمارك.

وعلى القانون رقم "30" لسنة 1977 إفرنجي في شأن الحرس البلدي.

وعلى القانون رقم "1" لسنة 1983 إفرنجي في شأن جهاز التفتيش الزراعي.

وعلى القانون رقم "10" لسنة 1992 إفرنجي بشأن الأمن والشرطة.

صاغ القانون الآتي:

المادة الأولى

تسري الأحكام المقررة بالقانون رقم " 10 " لسنة 1992 إفرنجي المشار إليه، على رجال حرس الجمارك، والحرس البلدي، ورجال التفتيش الزراعي وذلك فيما يتعلق برتبهم ومرتباتهم، وعلى النحو الذي تحدده اللوائح المنفذة لهذا القانون.

المادة الثانية

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية وفي وسائل الإعلام المختلفة ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

مؤتمر الشعب العام

صدر في: 24/رمضان

الموافق: 13/النوار/1425 ميلادية.

فتوى إدارة القانون بخصوص مدى أحقية
رجال الحرس البلدي في تسوية
معاشاتهم وفقاً للأحكام
المقررة بالقانون رقم (10) سنة 1992 م
بشأن الأمن والشرطة

المجلس الوطني الانتقالي - ليبيا
وزارة العدل
إدارة القانون

الرقم الإشاري/ ع.ع.ت 67.11 التاريخ: 2012/4/18
السيد/ مدير فرع صندوق التقاعد/ طرابلس
بعد التحية،،،

بالإشارة إلى كتابكم رقم (10800) بتاريخ 2012/3/17م والذي تطلبون فيه
الرأي القانوني حول مدى أحقية رجال الحرس البلدي في تسوية معاشاتهم وفقاً
للأحكام المقررة بالقانون رقم 10 لسنة 92م بشأن الأمن والشرطة:

ورداً على ذلك نفيديكم بالآتي:

نصت المادة الأولى من قانون رقم 9 لسنة 1425 ميلادية بتقرير حكم في
شأن منتسبي الهيئات المدنية النظامية المعدل بالقانون رقم 1369/8 و.ر 2001م
على أن [تسري الأحكام المقررة بالقانون رقم 10 لسنة 1992م ولوائحه التنفيذية
بشأن الأمن والشرطة على حرس الجمارك، الحرس البلدي والتفتيش الزراعي،
وأعضاء جهاز الأمن الخارجي، ذلك فيما يتعلق برتبتهم ومرتباتهم وإجازاتهم. ويستفاد
من هذا النص أن رجال الحرس البلدي تسري عليهم أحكام القانون رقم 1992/10
بشأن الأمن والشرطة فيما يتعلق بالرتب والمرتبات، الإجازات المقررة بالقانون رقم
10- لسنة 92 المتعلقة بتسوية المعاش لأعضاء الشرطة عند انتهاء خدماتهم أما
باقي أوضاع الحرس البلدي فإنه تسري عليهم أحكام القانون رقم 1992/3م على أنه
بالنسبة للمعاملة التقاعدية فتسري بشأنهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي
1980/13م ولا تسري عليهم أحكام القانون رقم 1992/10م بعدم النص على ذلك .

لذلك

ترى إدارة القانون أن أعضاء الحرس البلدي تسري عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي دون غيرها.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

المستشار الشريف الأزهرى

رئيس إدارة القانون

صورة إلى ملف الدوري.

الباب الأول
قانون المعاش الأساسي
رقم (16) لسنة 1986 م وتعديلاته

القانون رقم (16) لسنة 1985 م بشأن المعاش الأساسي

مؤتمر الشعب العام

تنفيذاً لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العادي الثالث لعام 94/93 و.ر. الموافق 1984 م. التي صاغها الملتقى العام للمؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية والنقابات والاتحادات والروابط المهنية (مؤتمر الشعب العام) في دور انعقاده العادي العاشر في الفترة من 5 إلى 9 جمادى الآخرة 1394 و.ر. الموافق من 26 فبراير إلى 2 مارس 1985م، وبعد الاطلاع على القانون رقم 13 لسنة 1980 م. بشأن الضمان الاجتماعي، وعلى القانون رقم (3) لسنة 1981م. بشأن المعاقين.

صيغ القانون الآتي:

المادة الأولى

المعاش الأساسي

المعاش الأساسي منفعة نقدية يكفلها نظام الضمان الاجتماعي دون أداء اشتراكات تقابلها من المستحقين وذلك بالشروط والأوضاع المقررة بهذا القانون.

المادة الثانية

الشروط العامة لاستحقاق المعاش الأساسي

مع مراعاة الشروط الخاصة بكل فئة من الفئات المذكورة في المادة السابعة من هذا القانون يشترط لاستحقاق المعاش الأساسي واستمرار يته الشروط الآتية:-
أولاً: أن يكون من مواطني الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية وأن يكون مقيماً بها.

ويجوز بقرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي الإعفاء من شرط الإقامة إذا ثبت من المستندات التي يقدمها صاحب الشأن أن إقامته في الخارج ترجع إلى ظروف تبرر ذلك.

ثانياً: ألا يكون له إيراد يبلغ مقداره قيمة المعاش الأساسي، فإذا كان له دخل تقل قيمته عن قيمة هذا المعاش فيستحق معاشاً أساسياً تكميلياً بقدر الفرق بين القيمتين.

ثالثاً: ألا يكون له عائل قادر تجب عليه نفقته شرعاً.

رابعاً: ألا يكون مالكاً لمال قابل للاستغلال أو الاستثمار متى كان قادراً على استغلاله أو استثماره.

خامساً: ألا يكون ممتنعاً عن القيام بعمل لحساب نفسه أو لحساب المجتمع متى كان قادراً على ذلك.

سادساً: ألا يمتنع عن الالتحاق بالدورات التدريبية أو المعاهد الخاصة بالتدريب والتأهيل المهني متى كان قادراً على ذلك.

المادة الثالثة

الإيراد

يعتبر إيراداً في تطبيق أحكام هذا القانون ما يلي:

(أ) صافي الإيراد الفعلي المتحصل عليه نتيجة العمل أو الابتكار أو الاستثمار أو من الإيراد المرتب.

(ب) أي معاش من المعاشات المقررة بموجب أحكام قانون الضمان الاجتماعي أو قانون التأمين الاجتماعي أو قانون التقاعد أو قانون تقاعد العسكريين.

(ج) المنافع قصيرة الأمد التي تستحق بموجب قانون الضمان الاجتماعي.

(د) النفقة الشرعية التي يحصل عليها المضمون.

ولا يعتبر إيراداً ما يلي:

(أ) منحة الخدمة المنزلية المعانة المقررة بموجب أحكام قانون المعاقين رقم 3 لسنة 1981م.

(ب) ما يتقاضاه المضمون لأغراض سكنه.

(ج) المنح أو المكافآت التي تصرف للمضمون أثناء الدراسة، أو التدريب أو التأهيل.

د) المنافع العينية أو النقدية التي تقدم للمضمون من مراكز العلاج أو جهات الرعاية الصحية أو الاجتماعية.

هـ) المكافآت التي تمنح للمجاهدين.

و) ناتج الأنشطة المنزلية في الحدود التي تبينها اللوائح.

وفي جميع الأحوال يراعى عند حساب قيمة الإيراد الشهري للمضمون أن يتم بواقع متوسط الدخل المحقق خلال مدة الاثني عشر شهراً السابقة على تاريخ تقديم طلب صرف المعاش الأساسي مع عدم احتساب أي دخل أو إيراد لا يتخذ صفة الثبات والاستقرار لمدة ستة أشهر على الأقل خلال سنة الإيراد.

المادة الرابعة

العائل الشرعي

في تطبيق أحكام هذا القانون يعد عائلاً شرعياً كل من:

- 1 - الزوج لزوجته.
 - 2 - الأب لأولاده إلى حين زواج الأنتى وبلوغ الذكر سن الثامنة عشرة إلا إذا كان من المعاقين، أو كان طالباً فيستمر واجب الإعالة على الأب في الحدود المقررة في المادة الرابعة عشرة من هذا القانون.
 - 3 - الأولاد لوالديهم.
 - 4 - الأم لأولادها إذا كان والدهم متوفى أو ثبت إعساره أو كانوا غير ثابتي النسب وذلك إلى حين بلوغ الذكر سن الثامنة عشرة وحتى زواج الأنتى.
- ولا يعد عائلاً أي قريب آخر للمضمون غير من ذكروا في البنود السابقة.

المادة الخامسة

قدرة العائل الشرعي

أ) يعتبر العائل الشرعي قادراً على أداء النفقة لمستحقيها إذا كان دخله الصافي الشهري تجاوز قيمته بداية مربوط الدرجة الأولى.

ب) ويقصد بعبارة (بداية مربوط الدرجة الأولى) أيما وردت بهذا القانون بداية مربوط الدرجة الأولى مضافاً إليه علاوة السكن المقررة لهذه الدرجة وذلك وفقاً لما هو

مبين بالجدول رقم (1) المرفق بالقانون رقم (15) لسنة 1981 م. بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية. (ج) وعند قياس قدرة العائل الشرعي يزداد الدخل الصافي الشهري المشار إليه في الفقرة (أ) من هذه المادة بواقع 12/1 من بداية مربوط الدرجة الأولى عن كل من تجب عليه إعالته على ألا تجاوز قيمة الزيادة في صافي الدخل المشار إليه 25% خمسة وعشرين في المائة من بداية مربوط الدرجة الأولى.

المادة السادسة

الدخل الصافي للعائل الشرعي

يقصد بالدخل الصافي للعائل الشرعي ما يحصل عليه العائل شهرياً من مرتب فعلي أو أجر فعلي أو نفقة أو إيراد بعد استنزال المبالغ التالية:-

- 1 - ما يستحق عليه من ضرائب الدخل والدمغة والجهاد.
- 2 - الاشتراكات الضمانية التي تستحق عليه بموجب أنظمة الضمان الاجتماعي.
- 3 - أقساط الديون المستحقة عليه للجهات العامة.

المادة السابعة

فئات المستحقين

يستحق المعاش الأساسي للمضمونين من الفئات الآتية:-

- 1 - الشيوخ.
- 2 - العجزة.
- 3 - الأرامل من النساء.
- 4 - الأيتام.
- 5 - من انقطعت بهم أو ضاقت عليهم سبل العيش.

وينتهي استحقاق المعاش الأساسي لهذه الفئات بفقد أي شرط من شروط الاستحقاق المقررة بهذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه.

المادة الثامنة

الشيخوخ

- 1 - يعتبر شيخاً من بلغ خمساً وستين سنة من الرجال وستين سنة من النساء ، وتستثنى هذه الفئة من شرط عدم وجود العائل المنصوص عليه في البند ثالثاً من المادة الثانية من القانون المشار إليه.
- 2 - تصرف المعاشات الأساسية لمستحقيها بسهولة ويسر وفي المواعيد المقررة لها.

المادة التاسعة

العجز الكلي

- يعتبر عاجزاً كلياً من أصيب بعاهة أو مرض يفقده القدرة على العمل بصفة كلية ودائمة أو لمدة تزيد على سنة أو ينقص القدرة بنسبة 60% فأكثر . ويثبت العجز وتقدر نسبته بمعرفة لجان تقدير العجز على النحو الذي تبينه اللوائح.

المادة العاشرة

الأرامل من النساء

- (أ) يقصد بالأرملة في تطبيق أحكام هذا القانون من توفي عنها زوجها ولو خلال عدتها من طلاق رجعي.
- (ب) واستثناء من حكم البند أولاً من المادة (الثانية) من هذا القانون تستحق الأرملة غير الليبية التي توفي عنها زوجها الليبي الجنسية المعاش الأساسي بشرط أن تكون مقيمة في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية.
- (ج) ويكون ربط المعاش الأساسي بصفة مؤقتة للأرملة غير ذات الأولاد التي لم تجاوز الخامسة والأربعين من عمرها وذلك على النحو الذي تبينه اللوائح.

المادة الحادية عشر

الأيتام

(أ) يقصد باليتيم:

- 1 - من توفي والده.
- 2 - من كان مجهول الوالدين.

3 من كان غير ثابت النسب.

- ب) ويستمر استحقاق اليتيم الذكر للمعاش الأساسي لحين بلوغه سن الثامنة عشرة وتزداد مدة الاستحقاق لمن كان طالباً إلى حين انتهاء الدراسة على ألا يتجاوز عمره ثمانية وعشرين عاماً بالنسبة لمرحلة التعليم الجامعي أو ما يعادلها، وأربعة وعشرين عاماً بالنسبة لمرحلة التعليم المتوسط، واثنين وعشرين عاماً بالنسبة لمرحلة التعليم الثانوي، وفي جميع الأحوال إذا بلغ اليتيم السن المشار إليها خلال السنة الدراسية فيستمر استحقاقه للمعاش الأساسي إلى نهايتها.
- ج) ويستمر استحقاق المعاش الأساسي للأنثى اليتيمة إلى حين زواجها.

المادة الثانية عشر

الحالات الأخرى

يقصد بمن انقطعت بهم أو ضاقت عليهم سبل العيش كل من:-

- 1 - المطلقات التي انقضت عدتهن.
- 2 - أسرة المريض نزيل المستشفى لمدة تجاوز الشهرين.
- 3 - العائدين من المهجر الحاملين لبطاقات العودة وفقاً للتشريعات النافذة.
- 4 - أسرة المحتجز أو المحبوس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي متى تجاوزت مدة الاحتجاز أو الحبس شهرين.
- 5 - أسرة المفقود، أو الغائب، أو الأسير.
- 6 - المفرج عنه بعد انقضاء مدة العقوبة المحكوم بها وإلى حين التحاقه بعمل، ويستحق المعاش في هذه الحالة - عند توافر شروط استحقاقه - كحد أقصى ثلاثة أشهر.
- 7 - العاجزين عن العمل جزئياً.
- 8 - الأولاد القصر لمعول حجب عنه المعاش الأساسي بسبب وجود العائل الشرعي القادر على النحو المبين بالمادة (الخامسة) من هذا القانون. ويجوز بقرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي إضافة حالات غير من ذكروا في هذه المادة.

المادة الثالثة عشر

قيمة المعاش الأساسي

تكون قيمة المعاش الأساسي شهرياً (50%) من بداية مربوط الدرجة الأولى وتزداد بمقدار 12/1 من بداية هذا المربوط عن كل من تجب عليه إعالته على ألا يتجاوز المعاش الأساسي ثلثي بداية المربوط شهرياً. ويستحق صاحب المعاش بالإضافة إلى ذلك علاوة العائلة المقررة لأصحاب المعاشات الضمانية.

وتزداد قيمة المعاش الأساسي كلما تقرررت الزيادة في قيمة المعاشات الأخرى التي ينص عليها قانون الضمان الاجتماعي وبذات نسب الزيادة فيها كما تزداد علاوة العائلة كلما تقرررت زيادتها لأصحاب المعاشات الضمانية الأخرى.

المادة الرابعة عشر

استمرار استحقاق الزيادة

تستمر الزيادة في المعاش الأساسي للمضمون عن الابن بعد بلوغه سن الثامنة عشرة في الحالتين الآتيتين:

- 1- إذا كان الابن من بين فئات المعاقين المنصوص عليهم في القانون رقم (3) لسنة 1981 م. بشأن المعاقين ما لم يتقرر له معاش أساسي مستقل.
- 2- إذا كان الابن طالباً وذلك في حدود السن المقررة في الفقرة (ب) من المادة (الحادية عشرة) من هذا القانون.

المادة الخامسة عشر

منحة الوفاة

في حالة وفاة صاحب المعاش الأساسي يستمر صرف معاشه إلى المستحقين عنه من أفراد أسرته الذين تحددهم اللوائح في المواعيد المحددة للصرف، بافتراض عدم وفاته، وذلك عن الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له، وتعتبر هذه المبالغ منحة لا يجوز استردادها أو الحجز عليها.

المادة السادسة عشر

اشتراكات المعاش الأساسي

- 1 -يفرض اشتراك يغطي بصفة جزئية تكلفة المعاشات الأساسية وعلاوة العائلة المستحقة لأصحاب هذه المعاشات ويقدر هذا الاشتراك بنسبة من المرتب أو الأجر الفعلي أو الدخل المفترض تحدد بقرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي.
- 2 -وتسري على هذا الاشتراك كافة الأحكام والقواعد المتعلقة بالاشتراكات الضمانية المنصوص عليها بقانون الضمان الاجتماعي واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه.

المادة السابعة عشر

تمويل المعاش الأساسي

- (أ) يكون تمويل المعاش الأساسي وعلاوة العائلة من الموارد التالية:
- 1 -حصيلة الاشتراك المقرر بحكم المادة السادسة عشرة.
 - 2 -حصيلة الرسوم الإضافية المقررة لصالح المعاش الأساسي من الرسوم الجمركية المستحقة على البضائع المستوردة.
 - 3 -المبالغ الناتجة عن الرسم المفروض على بيع التبغ المستورد.
 - 4 -أية رسوم أخرى تقرر لصالح تمويل المعاش.
- وتصدر اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي قرارات بزيادة الرسوم المشار إليها في البنود (2، 3، 4) بما يكفل التمويل الذاتي الكامل للمعاش الأساسي وعلاوة العائلة.
- (ب) تحصل الإيرادات المنصوص عليها في هذه المادة لصالح صندوق الضمان الاجتماعي وعلى الصندوق إيداعها في حساب مستقل يخصص للصرف منه وفقاً لأحكام هذا القانون.
- (ج) وفي حالة حدوث عجز في إيرادات المعاش الأساسي تتم تغطيته وفقاً لما هو مبين في البند (ثانياً فقرة أ من المادة الثانية والثلاثين) من قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980م.

المادة الثامنة عشر

التأهيل ونظام الأسر المنتجة

أ) تتولى اللجان الشعبية للضمان الاجتماعي في البلديات بالتنسيق مع الجهات المختصة شؤون التدريب والتأهيل وتنفيذ نظام الأسر المنتجة لمستحقي المعاشات الأساسية بما يكفل اعتمادهم على النفس في كسب عيشهم وذلك على النحو الذي تبينه اللوائح والقرارات التي تصدرها اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي.

ب) ويعاد النظر في المعاشات الأساسية المستحقة على ضوء ما يسفر عنه التدريب والتأهيل.

المادة التاسعة عشر

المزايا والإعفاءات

يعفي أصحاب المعاشات الأساسية من أداء الالتزامات المالية التالية:

- 1- أقساط تملك المساكن المملوكة للمجتمع أو أقساط القروض العقارية والرسوم والضرائب والمصروفات التي تستحق على ذلك.
- 2- مقابل استهلاك المياه والكهرباء في الحدود وبالشروط التي يصدر بها قرار من اللجنة الشعبية العامة.
- 3- نصف القيمة المقررة لنقل الأشخاص بوسائل النقل العام الداخلي ويشمل حكم هذا البند كل من تجب على المضمون إعالتهم.

المادة العشرون

الأحكام العامة

تسري بشأن المعاش الأساسي الأحكام العامة المنصوص عليها في المواد 37، 39، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، من القانون رقم 13 لسنة 1980م. بشأن الضمان الاجتماعي.

المادة الحادية والعشرون

تصدر اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض اللجنة الشعبية العامة للضمان الاجتماعي اللوائح المتعلقة بالقواعد والإجراءات التنفيذية اللازمة لبيان ضوابط استحقاق المعاشات الأساسية واستمرار صرفها وإيقافها وانتهاء الحق فيها. وتظل اللوائح والقرارات المعمول بها حالياً سارية بما لا يتعارض وأحكام هذا القانون وذلك إلى حين صدور ما يعدلها أو يلغيها.

المادة الثانية والعشرون

تلغى المادة (الثانية والعشرون) من القانون رقم (13) لسنة 1980 م. بشأن الضمان الاجتماعي كما يلغى كل حكم آخر يخالف أحكام هذا القانون.

المادة الثالثة والعشرون

يعمل بهذا القانون اعتباراً من أول يناير 1986م. وينشر في الجريدة الرسمية.

مؤتمر الشعب العام

صدر في 7 شوال 1394 من وفاة الرسول.

الموافق 24 يونيو 1985م.

الباب الثاني
القانون رقم (25) لسنة 1991 م
بتعديل بعض أحكام القانون رقم (16) لسنة
1985م بشأن المعاش الأساسي

**القانون رقم (25) لسنة 1991م
بتعديل بعض أحكام القانون رقم (16)
لسنة 1985م بشأن المعاش الأساسي**

مؤتمر الشعب العام:

تنفيذاً لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العادي الثاني لعام 1400 و.ر الموافق 1990م والتي صاغها الملتقى العام للمؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية والنقابات والاتحادات والروابط المهنية "مؤتمر الشعب العام" في دور انعقاده العادي في الفترة من 29: ذي القعدة: إلى: 5: ذي الحجة 1400 و.ر الموافق: 11 إلى 17: من شهر الصيف: 1991م.

وبعد الاطلاع على القانون رقم (16) لسنة 1985م بشأن المعاش الأساسي.

صيغ القانون الآتي:

المادة الأولى:

يستبدل بنص المادة الثامنة من القانون رقم (16) لسنة 85م النص الآتي:

المادة الثامنة:

الشيخ:

يعتبر شيخاً من بلغ خمساً وستين سنة من الرجال وستين سنة من النساء، وتستنثى هذه الفئة من شرط عدم وجود العائل المنصوص عليه في البند ثالثاً من المادة الثانية من القانون المشار إليه.

المادة الثانية:

تصرف المعاشات الأساسية لمستحقيها بسهولة ويسر في المواعيد المقررة

لها.

المادة الثالثة:

يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية وفي وسائل

الإعلام المختلفة.

مؤتمر الشعب العام

صدر في: 8: من شهر ربيع الثاني/ 1401 و.ر

الموافق: 16: من شهر التمور: 1991م.

الباب الثالث
قرار اللجنة الشعبية العامة (سابقاً)
رقم (92) لسنة 1425 ميلادية
بإضافة حكم للمادة الثانية عشر من القانون رقم (16)
لسنة 1985 إفرنجي بشأن المعاش الأساسي

قرار اللجنة الشعبية العام رقم (92) لسنة 1425 ميلادية
بإضافة حكم للمادة الثانية عشر من القانون رقم (16)
لسنة 1985 إفرنجي بشأن المعاش الأساسي

اللجنة الشعبية العامة:

بعد الإطلاع على القانون رقم (16) لسنة 1985 إفرنجي بشأن المعاش
الأساسي.

وعلى القانون رقم (1) لسنة 1425 ميلادية بشأن نظام عمل المؤتمرات
الشعبية واللجان الشعبية.

وعلى قرار اللجنة الشعبية العام رقم (115) لسنة 1985 إفرنجي بشأن لائحة
الأمراض المزمنة.

وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (378) لسنة 1423 ميلادية بشأن
اللائحة التنفيذية للقانون رقم (16) لسنة 1985 إفرنجي بشأن المعاش الأساسي.
وبناءً على ما عرضه كل من أمين اللجنة الشعبية العامة للصحة والضمان
الاجتماعي وأمين اللجنة الشعبية العامة للمالية بالذاكرة رقم 9 ل. ش. ع/5/1444
لسنة 1425 ميلادية المؤرخة في 9/3/1425 ميلادية.

قررت

مادة (1)

تضاف إلى الفئات المحددة بموجب المادة الثانية عشر من القانون رقم (16)
لسنة 1985 إفرنجي المشار إليه الفئات المذكورة فيما بعد ممن هم دون سن الثامنة
عشر:

- 1 - المتخلفون عقلياً من فئة شديدي التخلف.
- 2 - المصابون ببتير أو عجز دائم في أكثر من طرف من الأطراف الأربع.

3 -المصابون بالأمراض المزمنة الذين فاقت حالتهم درجة الخطورة المنصوص عليها بلائحة الأمراض المزمنة.

مادة (2)

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره.

اللجنة الشعبية العامة

صدر في: 14/ ذو القعدة

الموافق: 2/الطير/1425 ميلادية

الباب الرابع
قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً
رقم (378) لسنة 1423 م
بشأن اللائحة التنفيذية
للقانون رقم (16) لسنة
1985 م بشأن المعاش الأساسى
وتعديلاته

اللجنة الشعبية العامة

قرار

اللجنة الشعبية العامة رقم (378) لسنة 1423 ميلادية،
بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (16) لسنة 1985 إفرنجي،
بشأن المعاش الأساسي وتعديلاته

اللجنة الشعبية العامة:

- بعد الاطلاع على القانون رقم (16) لسنة 1985م بشأن المعاش الأساسي واللوائح والقرارات المنفذة له.
- وعلى القانون رقم (25) لسنة 1991م بتعديل بعض أحكام القانون رقم (16) لسنة 1985م.
- وعلى قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م وتعديلاته واللوائح الصادرة بمقتضاه.
- وعلى القانون رقم (3) لسنة 1423 ميلادية بشأن اللجان الشعبية ولائحته التنفيذية.
- وعلى لائحة المعاش الأساسي الصادرة بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (73) لسنة 1986م.
- وبناءً على ما عرضه أمين اللجنة الشعبية العامة للصحة والضمان الاجتماعي بمذكرته المؤرخة في 17 من شهر هانيبال 1423 ميلادية.

قررت

مادة (1)

يعمل باللائحة المرفقة تنفيذاً للقانون رقم (16) لسنة 1985م بشأن المعاش الأساسي وتعديله المشار إليه.

مادة (2)

يعاد ربط المعاشات الأساسية وفقاً للائحة المرفقة اعتباراً من أول شهر التمور 1423 ميلادية.

مادة (3)

تسري فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة أحكام اللوائح والقرارات الصادرة بمقتضى القانون رقم (13) لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي.

مادة (4)

تلغى لائحة المعاش الأساسي الصادرة بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (73) لسنة 1986م، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام اللائحة المرافقة.

مادة (5)

على الجهات المختصة تنفيذ اللائحة المرفقة، ويعمل بها اعتباراً من تاريخ صدورها، وتنتشر في الجريدة الرسمية.

اللجنة الشعبية العامة

صدر في: 17: ربيع الأول: 1404 و.ر

الموافق: 25: هانيبال: 1423 ميلادية

لائحة المعاش الأساسي

الباب الأول

ضوابط صرف المعاش الأساسي

مادة (1)

يكون صرف المعاش الأساسي أو إيقافه أو الحرمان منه وفقاً للقواعد والضوابط والشروط المنصوص عليها في هذه اللائحة.

مادة (2)

يبدأ استحقاق المعاش الأساسي اعتباراً من أول الشهر الميلادي التالي لتاريخ صدور القرار بالربط على أنه إذا صدر القرار في اليوم الأول من الشهر استحق المعاش اعتباراً من ذلك اليوم.

مادة (3)

يصرف المعاش الأساسي مضافاً إليه علاوة العائلة المستحقة في نهاية كل شهر ويكون الصرف نقداً عن طريق فروع الصندوق أو مكاتبه أو بموجب صك مسحوب على أحد المصارف الوطنية العاملة في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى أو عن طريق الإيداع مباشرة في حساب المستحق.

مادة (4)

يؤدي المعاش إلى مستحقه مباشرة على أنه إذا كان مستحق المعاش فاقد الأهلية أو ناقصها أو عاجزاً ولا تمكنه ظروفه من استلام المعاش فيجوز تسليم المعاش إلى وصيه أو القيم عليه أو إلى شخص آخر يوكله لهذا الغرض عن طريق المحكمة المختصة ولا يجوز توكيل موظفي الضمان الاجتماعي في استلام المعاش، كما لا يجوز تسليم المعاش إلى القاصر إلا بإذن من المحكمة المختصة.

مادة (5)

يصرف للأرملة معاش أساسي لمدة عام واحد قابل للتجديد بشرط تقديم ما يفيد انتسابها لمركز التدريب أو التأهيل أو برنامج الأسرة المنتجة إلى أن يتوفر عمل لها وذلك للأرملة التي لا يتجاوز عمرها 45 سنة ميلادية من غير ذات الأبناء.

مادة (6)

تستحق أسرة صاحب المعاش عند وفاته إعانة دفن وفقاً لأحكام قرار اللجنة الشعبية العامة بلائحة منحة الولادة وإعانة الدفن.

الباب الثاني

ربط المعاش

مادة (7)

يربط المعاش الأساسي خلال شهر واحد على الأكثر من تاريخ البث في الطلب بالقبول ويبين قرار الربط اسم صاحب المعاش وأسماء من يستحقون معه في ذلك المعاش.

مادة (8)

يربط المعاش الأساسي للأيتام باسم والدتهم أو أكبرهم سنّاً على أن يقسم بينهم بالتساوي، وإذا كان الأيتام من عدة أمهات فيربط لكل مجموعة من أم واحدة معاش مستقل.

مادة (9)

يعامل العائدون من المهجر الحاملون لبطاقة العودة معاملة العرب الليبيين المستحقين للمعاش الأساسي وذلك من حيث شروط الاستحقاق.

مادة (10)

يكون ربط المعاش الأساسي للأسر المحتاجة وعديمة الدخل للغائب والمفقود والسجين من تاريخ ثبوت حالة الغياب أو فقدان أو السجن. ويعتبر مفقوداً من جهل مكان وجوده كما يعتبر غائباً من انقطع عن أسرته مدة ستة أشهر دون سبب معروف.

مادة (11)

يربط المعاش الأساسي للعاجزين عن العمل جزئياً لمدة عام إلى حين إعادة تأهيلهم للعمل ويعتبر عاجزاً متى بلغت نسبة عجزه (50%) بقرار من لجنة تقدير العجز المختصة.

مادة (12)

يربط معاش أساسي للمطلقة الغير قادرة مادياً متى كانت حاضنة لأبنائها أو تجاوز عمرها (45 سنة ميلادية) على أن ينطبق على المطلقة الأجنبية الحاضنة من زوج ليبي نفس الشروط التي تنطبق على الليبيات عند انقضاء العدة، ويطبق على المطلقة الليبية الغير ذات أبناء والغير قادرة مادياً قدرة العائل الشرعي بالنسبة للأب متى كان سنها تحت 45 سنة.

مادة (13)

يربط معاش أساسي للأسر المحتاجة للمحتجز أو المحبوس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي متى تجاوزت مدة الاحتجاز أو الحبس أو الإيقاف شهرين. على أن يثبت من خلال البحث الاجتماعي الميداني الذي يجريه صندوق الضمان الاجتماعي مدى حاجة الأسرة إلى هذا المعاش.

مادة (14)

تكون الأرملة التي تعمل بتمثابة العائل الشرعي لأبنائها القصر على أن ينطبق بشأنها قدرة العائل الشرعي عند احتساب فرق المعاش.

مادة (15)

يربط معاش أساسي للشيوخ ممن لا دخل لهم وغير قادرين مادياً متى بلغ الرجل (65) سنة ميلادية والمرأة (60) سنة ميلادية على أن يثبت ذلك من خلال بحث اجتماعي ميداني يجريه صندوق الضمان الاجتماعي.

مادة (16)

يكون صرف منحة الوفاة إلى زوجة المتوفى أو أكبر الأبناء سناً من المستحقين وذلك في حالة استمرار استحقاق المعاش.

الباب الثالث

إجراء طلب المعاش

مادة (17)

يقدم طلب الحصول على المعاش الأساسي إلى فرع صندوق الضمان الاجتماعي أو أحد المكاتب التابعة له والذي يقع بدائرتة محل إقامة الطالب وذلك على النموذج المعد لهذا الغرض.

مادة (18)

يرفق بطلب الحصول على المعاش الأساسي المستندات التالية حسب حالات

الاستحقاق:

- 1 - شهادة بالحالة الاجتماعية من مكتب الأحوال المدنية المختصة.
 - 2 - شهادة بعدم وجود دخل من الجهة المختصة قانوناً بذلك معتمدة من أمين اللجنة الشعبية للمؤتمر الشعبي الأساسي المختص.
 - 3 - شهادة بعد وجود عائل شرعي قادر على الإعالة من أمين اللجنة الشعبية للمؤتمر الشعبي الأساسي.
 - 4 - شهادة الجنسية.
 - 5 - شهادة الإقامة في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى.
 - 6 - شهادة بحبس العائل أو حجزه أو سجنه أو فقدته أو غييبته من عضو اللجنة الشعبية العامة للعدل والأمن العام بالمؤتمر الشعبي الأساسي الواقع في نطاقه.
 - 7 - شهادة بعدم استحقاق معاش آخر.
 - 8 - شهادة ميلاد.
 - 9 - شهادة ترميل أو طلاق أو وفاة الأب للأيتام.
 - 10 - تقرير طبي معتمد من لجنة تقدير العجز مبيناً به نسبة العجز.
 - 11 - شهادة بعدم الزواج للمرأة.
 - 12 - شهادة المستوى الدراسي.
 - 13 - شهادة بعدم العمل من مكتب القوى العاملة بالمنطقة.
- هذا ويجرى بحث اجتماعي ميداني يقوم به الأخصائي الاجتماعي بالمكتب الذي يقع في نطاقه طالب المعاش عن وضعه المعيشي والأسري.

مادة (19)

تقيد الطلبات المستوفاة في سجل خاص مرتبة بأرقام متسلسلة حسب تاريخ ورودها ويعطي طالب المعاش إيصالاً بالاستلام مبيناً به رقم الطلب وتاريخ قيده بالسجل.

ويجب على الجهة المختصة بتلقي الطلبات أن تُوشر على الطلبات بما يفيد صحة البيانات الواردة به كما يجب عليها إعادة الطلبات غير المستوفاة إلى مقدميها مع بيان سبب الإعادة.

مادة (20)

يقوم قسم المعاش الأساسي بفرع صندوق الضمان الاجتماعي ومكاتبه الواقعة في نطاقه الجغرافي ببحث الطلبات المستوفاة للتأكد من صحة بياناتها والمستندات المرفقة بها ثم يحيل الطلب إلى لجنة ربط المعاشات الأساسية بفرع الصندوق المختص.

مادة (21)

على قسم المعاش الأساسي إبلاغ طالب المعاش بقبول طلبه أو رفضه وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور القرار بشأنه.

مادة (22)

يجب البث في طلب الحصول على المعاش خلال شهر من تاريخ تقديمه متى كان مستوفياً للشروط المطلوبة أو من تاريخ استيفاء تلك الشروط.

مادة (23)

لطالب المعاش حق التظلم من القرارات الصادرة بشأنه سواء برفض الطلب أو بربط المعاش أو بحرمانه منه أو إيقاف صرفه له كلياً أو جزئياً.

مادة (24)

يقدم طلب التظلم إلى مدير فرع صندوق الضمان الاجتماعي المختص وعليه البث في التظلم خلال شهر على الأكثر من تاريخ تقديمه وذلك بالحفظ أو بإعادة عرض الأوراق على اللجنة المختصة مشفوعاً بملاحظاته ويكون قرار لجنة الربط في هذه الحالة نهائياً مع عدم الإخلال بحق الطالب في التظلم إلى لجنة المنازعات المنصوص عليها في المادة (44) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م.

الباب الرابع إعادة النظر في المعاش

مادة (25)

على صاحب المعاش أو من ينوب عنه أن يقدم إلى قسم المعاش الأساسي بفروع الصندوق ومكاتبه بياناً سنوياً عن الوضع المالي والاجتماعي له للمستحقين معه أو من يعولهم، ويكون تقديم البيان على النموذج المعد لهذا الغرض أمام الموظف المختص بقسم المعاش الأساسي بفروع الصندوق ووحدات المعاش الأساسي بالمكاتب، ويجب تقديم البيان قبل نهاية شهر النوار من كل عام. كما يجب تقديم البيان كلما طرأ تغير على الحالة العائلية أو المالية للمستحقين متى كان من شأن ذلك إعادة النظر في المعاش، ويسري حكم هذه الفقرة على الجهات الإدارية المختصة متى علمت بالتغير.

مادة (26)

يعاد النظر في المعاش الأساسي سواءً بإنهاء الاستحقاق أو وقفه أو إعادة ربطه وفقاً للبيان السنوي والتبليغات المشار إليها في المادة (25) من هذه اللائحة، ويسري القرار بإعادة النظر اعتباراً من أول الشهر الميلادي التالي لتاريخ الواقعة الموجبة لإعادة النظر.

مادة (27)

على الورثة وعلى اللجنة الشعبية للمؤتمر الشعبي الأساسي إبلاغ فرع صندوق الضمان الاجتماعي المختص عن وفاة صاحب المعاش فور وقوعها. ويعاد النظر في المعاش بالنسبة للورثة وفقاً لشروط الاستحقاق المقررة.

مادة (28)

إذا حبس صاحب المعاش أو سجن لأي سبب من الأسباب فيستمر صرف المعاش الأساسي إلى أسرته أو إلى المستحقين معه في المعاش ذاته، على أنه إذا تجاوزت مدة الحبس شهرين فيعاد النظر في ربط المعاش لأسرته وفقاً لشروط الاستحقاق المقررة، ويطبق حكم الفقرة السابقة في حالة إيواء صاحب المعاش في إحدى الدور الخاصة بالمسنين أو العجزة أو المعاقين.

الباب الخامس

وقف صرف المعاش

مادة (29)

مع مراعاة أحكام المادة السابقة يوقف صرف المعاش الأساسي في الحالات

الآتية:

- 1 - إذا قيدت حرية صاحب المعاش لأي سبب من الأسباب.
- 2 - إذا تم إيواؤه في دور العجزة أو الشيخوخة أو مصحات ومراكز المعاقين.
- 3 - إذا غادر صاحب المعاش الأساسي أراضي ليبيا بنية الإقامة خارجها.
- 4 - إذا امتنع صاحب المعاش عن التقدم للفحص الطبي.
- 5 - إذا لم يقدم البيان السنوي عن وضعه العائلي أو المالي.
- 6 - إذا لم يتقدم لاستلام معاشه لمدة تزيد على أربعة أشهر.

الباب السادس

مادة (30)

يحرم صاحب المعاش الأساسي منه في الحالات الآتية:

- 1 - إذا امتنع بغير عذر مقبول عن التقدم لإعادة التأهيل أو عن الالتحاق بدورات تدريبية مهنية أو حرفية أو برنامج الأسرة المنتجة.
- 2 - إذا حكم عليه في جريمة تسول أو ثبت لصندوق الضمان الاجتماعي المختص أنه يتسول ويكون الحرمان في هذه الحالة بواقع 50% من قيمة المعاش الأساسي، وإذا تكرر من المستحق القيام بالتسول يكون الحرمان من المعاش كلياً.
- 3 - إذا توفرت له فرصة عمل وامتنع عن الالتحاق بها.

مادة (31)

يسترد من صاحب المعاش ما يكون قد حصل عليه نتيجة لإدلائه ببيانات

غير صحيحة.

الباب السابع انتهاء الحق في المعاش

مادة (32)

ينتهي الحق في المعاش في الأحوال الآتية:

- 1 - زواج الأرملة أو المطلقة أو اليتيمة.
- 2 - تجاوز اليتيم الذكر سن الثامن عشر أو إنهاء الدراسة.
- 3 - انتهاء حالة العجز أو تأهيل العاجز تأهيلاً كاملاً للعمل.
- 4 - فقد الجنسية.
- 5 - الإقامة المستديمة في الخارج.
- 6 - الوفاة.
- 7 - الالتحاق بعمل أو استحقاق مرتب أو أجر أو معاش آخر.
- 8 - الحصول على أي دخل آخر.
- 9 - فقد أي شرط من شروط الاستحقاق.

الباب الثامن

أحكام عامة

مادة (33)

عند عدم حضور صاحب المعاش لاستلام معاشه في الموعد المحدد لا يتم صرف المعاش له لأكثر من شهرين إلا إذا قدم مستندات لمدير الفرع أو المكتب المختص تدل على أن هناك ظروفاً حالت دون استلامه للمعاش، وفي كل الأحوال لا تزيد الأشهر المصروفة على أربعة أشهر فقط.

مادة (34)

يخضع جميع أصحاب المعاش الأساسي بسبب العجز لإعادة الفحص الطبي للتحقق من استمرار وجود العجز، وتجرى إعادة الفحص كل سنة من تاريخ ربط المعاش، ويتم الفحص أو إعادة الفحص أمام اللجان الطبية المشكلة بمقتضى لائحة تقدير العجز.

مادة (35)

استثناءً من حكم المادة (34) يعفى من شروط الفحص الطبي أو إعادة
الفحص الطبي الفئات الآتية من المستحقين:

- 1 - المكفوفون.
- 2 - المقعدون.
- 3 - مبتورو الأطراف.

مادة (36)

تحدد السجلات والنماذج والأوراق المتعلقة بتطبيق المعاش الأساسي بقرار من
أمين لجنة إدارة الصندوق بناءً على عرض من مدير إدارة شؤون المعاش الأساسي،
وإلى أن يصدر هذا القرار يستمر العمل بالنماذج والسجلات المعمول بها حالياً.

صدر في: 17/ ربيع الأول/1404 و.ر.
الموافق: 25/ هانيبال/1423 ميلادية

قرار اللجنة الشعبية العامة "سابقاً"
رقم (277) لسنة 2006 م
بزيادة قيمة المعاشات الأساسية

قرار اللجنة الشعبية العامة
رقم (277) لسنة 2006 م
بزيادة قيمة المعاشات الأساسية

اللجنة الشعبية العامة،،،

- تنفيذاً لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية بشأن تحسين دخول ذوي الدخل المحدود وأصحاب المعاشات.
- وعملاً بما أقره مجلس التخطيط العام في اجتماعه العادي الثاني للعام 1372 و.ر (2004مسيحي)، بشأن دراسة موضوع كيفية رفع دخل الفرد والمجتمع.
- بعد الإطلاع على القانون رقم (1) لسنة 1369 و.ر بشأن المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية، ولأئحته التنفيذية.
- وعلى القانون رقم (55) لسنة 1976 مسيحي، بإصدار قانون الخدمة المدنية.
- وعلى القانون رقم (15) لسنة 1981 مسيحي، بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية.
- وعلى القانون رقم (13) لسنة 1980 مسيحي، بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (16) لسنة 1985 مسيحي، بشأن المعاش الأساسي، وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (20) لسنة 1428 ميلادية، بإنشاء صندوق الرعاية الاجتماعية المعدل بالقانون رقم (10) لسنة 1430 ميلادية.
- وعلى ما انتهت إليه اللجان المشكلة بمقتضى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (372) لسنة 1374 و.ر بتشكيل لجان وتحديد مهامها.
- وعلى ما قرره اللجنة الشعبية العامة في اجتماعها الثاني لسنة 1369 و.ر.
- وعلى ما قرره أمانة اللجنة الشعبية العامة في اجتماعها العادي السابع والعشرين لسنة 1374 و.ر.

"قررت"

مادة (1)

تزداد قيمة المعاش الأساسي بحيث تصبح على النحو الآتي:

- أ - (130) مائة وثلاثين ديناراً للمستحقين الذين لا يعولون.
ب - (180) مائة وثمانين ديناراً للمستحقين من الأسر المكونة من شخصين.
ج - (220) مائتين وعشرين ديناراً للمستحقين من الأسر المكونة من ثلاثة أشخاص وأكثر.

مادة (2)

تمول الزيادة في قيمة المعاشات الأساسية من مصادر تمويل المعاش الأساسي المحددة قانوناً وما تخصصه أمانة اللجنة الشعبية العامة لهذا الغرض من موارد صندوق الجهاد وأموال الزكاة، وعوائد استثمارات صندوق الإنماء الاقتصادي والاجتماعي المخصصة للمحرومين من الثروة، وغيرها من الموارد الأخرى.

مادة (3)

يعمل بها القرار من أول شهر كانون 1374 و.ر (2006 مسيحي)، وعلى الجهات المختصة تنفيذه، وينشر في مدونة الإجراءات.

اللجنة الشعبية العامة

صدر في: 7 ذي القعدة

الموافق: 1374/11/29 و.ر (2006 مسيحي)

**القانون رقم (10) لسنة 1992 م
بشأن إصدار قانون الأمن والشرطة**

القانون رقم (10) لسنة 1992 ف بشأن إصدار قانون الأمن والشرطة

مؤتمر الشعب العام:

- وبعد الاطلاع علي قانوني العقوبات والإجراءات الجنائية.
وعلى قانون رقم (18) لسنة 63م بشأن البطاقات الشخصية.
وعلى قانون الأسلحة والذخائر والمفرقات وتعديلاته.
وعلى قانون رقم (11) لسنة 71م بشأن الدفاع المدري.
وعلى القانون رقم (6) لسنة 72م بشأن الشرطة وتعديلاته.
وعلى قانون السجون رقم (47) لسنة 75م.
وعلى القانون رقم (55) لسنة 76م بشأن الخدمة المدنية وتعديلاته.
وعلى القانون رقم (21) لسنة 77م بتأسيس شركة عامة لاستيراد السلع الأمنية.
وعلى القانون رقم (13) لسنة 80م بشأن الضمان الاجتماعي.
وعلى القانون رقم (18) لسنة 80م بشأن الجنسية العربية.
وعلى القانون رقم (15) لسنة 81م بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية.
وعلى القانون رقم (11) لسنة 84م بشأن المرور علي الطرق العامة.
وعلى القانون رقم (4) لسنة 85م بشأن مستندات السفر.
وعلى القانون رقم (18) لسنة 85م بشأن الأمن الشعبي المحلي.
وعلى القانون رقم (6) لسنة 87م بشأن الدخول والخروج وإقامة الأجانب في ليبيا.
وعلى القانون رقم (10) لسنة 89م بشأن معاملة المواطنين العرب .
وعلى القانون رقم (7) لسنة 90م بشأن المخدرات والمؤثرات العقلية .
وعلى القانون رقم (13) لسنة 90م بشأن اللجان الشعبية .

صيغ القانون الآتي

المادة الأولى

يعمل في شأن الأمن والشرطة بأحكام القانون المرافق.

المادة الثانية

تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من اللجنة الشعبية العامة بناء

على ما عرض من اللجنة الشعبية العامة للعدل.

المادة الثالثة

- تنظم اللائحة التنفيذية لهذا القانون على وجه الخصوص:-
- أ - نظم وأساليب مساهمة المواطن في المحافظة على الأمن والنظام العام.
 - ب - المهام والواجبات لمتطوعي الأمن الشعبي وتنظيم كيفية قيامهم بها.
 - ج - شروط قبول التطوع بالأمن الشعبي والإجراءات الخاصة بذلك.
 - د - المعاملة المالية للمتطوعين بالأمن الشعبي.
 - هـ - النماذج والسجلات والدفاتر والبطاقات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.
 - و - الحالات التي يجوز فيها حمل الأسلحة والأجهزة والنموذج المعتمد لبطاقات الهوية المتعلقة بمتطوعي الأمن الشعبي.
 - ز - ضوابط وقواعد التأديب وما يتعلق بمسائل شؤون الخدمة لمتطوعي الأمن الشعبي.

المادة الرابعة

يلغى القانون رقم 81 لسنة 85 م بشأن الأمن الشعبي المحلي، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

ويستمر العمل باللوائح والقرارات التنفيذية المعمول بها وقت صدور هذا القانون فيما لا يتعارض مع أحكامه، وذلك إلى حين صدور ما يعدلها، أو يلغيها.

المادة الخامسة

يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية ووسائل الإعلام المختلفة.

مؤتمر الشعب العام

صدر في: 4 / ربيع الأول 1402 من وفاة الرسول.
الموافق: 3 / الفاتح / 1992 ميلادي

قانون الأمن والشرطة

المادة الأولى

.....
.....
.....

المادة الخامسة والتسعون

1 -تنتهي خدمة عضو هيئة الشرطة عند بلوغه السن الآتية:-

أ -بالنسبة لضباط 60 سنة.

ب -بالنسبة لضباط الصف 58 سنة.

وتحسب السن وفق شهادة الميلاد المقدمة عن التعيين.

2 -ويجوز إذا اقتضت الضرورة أو المصلحة العامة تمديد خدمة الضباط لمدة

لاتزيد على سنتين بقرار من اللجنة الشعبية العامة، ولمدة سنتين لمن عداهم

من الرتب الأخرى بقرار من أمين اللجنة الشعبية العامة للعدل.

المادة السادسة والتسعون

تجوز إحالة عضو هيئة الشرطة إلي التقاعد بناء على طلبه إذا تجاوزت مدة

خدمته بالشرطة ثلاثين سنة.

المادة السابعة والتسعون

يستحق عضو هيئة الشرطة الذي تنته ي خدماته بسبب بلوغه السن المقررة

لترك الخدمة أو بسبب عدم اللياقة الصحية معاشاً تقاعدياً يحسب على أساس 50%

خمسين في المائة من مرتبه متى بلغت مدة خدمته التقاعدية عشرين سنة، وتزداد هذه

النسبة بواقع 2% اثنين في المائة من المرتب عن كل سنة خدمة يقضيها بعد

العشرين سنة بحيث لا يجاوز المعاش المستحق (80%) ثمانين في المائة من

المرتب.

فتوى إدارة القانون بشأن تعديل أعمار أعضاء هيئات
الشرطة قبل بلوغ سن الإحالة على التقاعد
الصادرة في 1999/6/22 م

الرقم الاشاري:ع.ع.ق-17-83-99

التاريخ:1999/06/22 م

الأخ/ مدير عام الشؤون الإدارية والمالية/
بأمانة اللجنة الشعبية العامة للعدل والأمن العام
بعد التحية،،،

بالإشارة إلى كتابكم رقم (256) المؤرخ في 10/6/1423 ميلادية والذي
تستطلعون فيه موافاتكم بالرأي القانوني حول تنفيذ الأحكام القضائية النهائية بتعديل
أعمار بعض أعضاء هيئة الشرطة الصادرة قبل بلوغ سن الإحالة على التقاعد وتلك
التي يتقدمون بها أثناء حصولهم على فترة تمديد مدة خدمتهم لمدة سنتين إضافيتين
بعد بلوغهم سن الإحالة على التقاعد.

ورداً على ذلك تفيد

بأن إدارة القانون بموجب كتابها رقم ع ع ق / 1/1996 ف المؤرخ في
24/6/28م قد طلبت موافاتها بالملفات الوظيفية للمعنيين بالرأي القانوني المطلوب
ويعد مرور سنة تقريباً أحلتم الملف الشخصي لأحد المذكورين وهو الضابط عقيد/
جمعة مرعي الزورق) طي كتابكم رقم 3/8هـ/227 بتاريخ 28/5/1429 ميلادية.
وبعد الإطلاع على محتويات الملف فقد استبان الآتي:

إن هذا الملف كان من المتعين أن يكون الوعاء الطبيعي لتاريخ حياة المعني
الوظيفية والحال أنه قد علقت به جملة من الشوائب تقتضي طبيعة سلامة الرأي
الوقوف منها لاستجلائها نظراً لما في ذلك من أهمية بالغة في بيان المركز القانوني
موضوع التساؤل والذي يتلخص في مرجعية مفادها أن علاقة الموظف بالدولة من
حيث دخوله في الخدمة وبقاؤه فيها وخروجه منها يجب أن يكون مقدراً على أساس
ثابت ولا تترك قلقة حائرة وقد جاءت جملة من الأوراق والإفادات في الملف متضاربة
بشأن تاريخ ميلاد المعني.

وحيث أنه وإزاء خلو الملف من شهادات الميلاد التي تقدم كمستخرج رسمي
عند التعيين ويتم الركون إليها في حساب مدة الخدمة إلا أنه وبعد الإطلاع على

صورة الحكم الصادرة من محكمة باب بن غشير (الدائرة المدنية) فإن الثابت في مدوناته أن المعني قد قدم للمحكمة شهادة ميلاد مثبت فيها أنه من مواليد 1936ف. ومتى كان هذا التاريخ قد صادف تواريخ أخرى مشابهة له في ملف الخدمة لذلك يمكن القول بأن تاريخ ميلاد المعني تكون في 1936ف. وحيث أنه وبأعمال نص المادة (95) من القانون رقم 10 لسنة 1992م بشأن إصدار قانون الأمن والشرطة والتي تقضي بأن:

1 -تنتهي خدمة عضو هيئة الشرطة عند بلوغه السن الآتية:

أ -بالنسبة للضابط 60 سنة.

ب -بالنسبة لضباط الصف 58 سنة.

وتحسب السن وفق شهادة الميلاد المقدمة عند التعيين.

ج -ويجوز إذا اقتضت الضرورة والمصلحة العامة تمديد خدمة الضابط لمدة

لا تزيد على السنتين بقرار من اللجنة العشبية العامة ... إلخ.

فإن سن انتهاء خدمة المعني تكون قد انتهت بقوة القانون ببلوغه سن 60سنة

ميلادية وذلك في سنة 1996ف وحيث أنه قد تحصل على تمديد لخدمته لفترة

سنتين وذلك بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة رقم 610 لسنة 1425م فإن تاريخ

إحالاته على التقاعد إنما تكون بانتهاء السنتين المذكورتين التي تحسب اعتباراً من

تاريخ انتهاء خدمته في سنة 1996ف.

وحيث أن حصول المعني على حكم قضائي نهائي مذيل بالصيغة التنفيذية

بتعديل تاريخ ميلاده لا يرتب أثراً أمام صراحة نص المادة 95 من قانون الأمن

والشرطة المشار إليه وذلك دون الخوض في مسألة حجية الحكم وقوته والتي قررت

تعديل عمره إنما يكون وفق شهادة الميلاد المقدمة عند التعيين هذا من ناحية ومن

ناحية أخرى فإن الاستثناء الوارد في الفقرة الثانية من المادة 95 لا ينسحب إلى

أصل احتساب سن الإحالة على التقاعد وإنما ينصرف إلى مدة الخدمة فقط ولو كان

المشروع يقصد ترتب أي أثر على خلاف ذلك لما قرر حكمه بأن احتساب السن وهو

يدرك إمكانه اللجوء إلى القضاء لمن يشملهم النص للحصول على أحكام قضائية

بشأن تعديل تلك السن.

ومتى كان قانون الشرطة قد استهدف تنظيم وظائف قطاع الشرطة فإنه يعد قانوناً خاصاً واجب التطبيق دون غيره بما في ذلك أحكام انتهاء الخدمة.

وتأسيساً على ما تقدم فإن إدارة القانون ترى

1 -وجوب إعمال نص المادة (95) من القانون رقم 10 لسنة 1992ف بشأن إصدار قانون الأمن والشرطة فيما يتعلق باحتساب سن الإحالة على التقاعد وذلك وفقاً لشهادة الميلاد المقدمة عند التعيين.

2 -أنه حول طلب الضابط (عقيد/ جمعة مرعي الزروق) فإن خدمته تعتبر منتهية بانتهاء فترة التمديد التي تحصل عليها بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة رقم 610 لسنة 1425م وأنه لا أثر للحكم الذي تحصل عليه بتعديل تاريخ ميلاده خلال هذه الفترة أمام حكم القانون علاوة على أن فترة التمديد المذكورة التي تحصل عليها لا تعد تعديلاً لتاريخ ميلاده المقدم عند التعيين.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

1999/6/22 م

المستشار

عبدالسلام بشير التومي

رئيس إدارة القانون

كتاب السيد/ مدير إدارة المعاشات والمنافع بإدارة الصندوق
بخصوص تطبيق المادة (97) من القانون رقم (10)
لسنة 1992 م بشأن الأمن والشرطة

صندوق الضمان الاجتماعي

تعميم

السادة/ مدراء فروع صندوق الضمان الاجتماعي

تحية طيبة وبعد،،

من خلال دراسة عينة من ملفات معاشات المحالين على المعاش من أعضاء الأمن والشرطة لوحظ وجود تباين في تطبيق نص المادة 97 من القانون رقم 10 لسنة 1992م، بشأن الأمن والشرطة والتي تنص على "يستحق عضو هيئة الشرطة الذي تنتهي خدماته بسبب بلوغه السن المقررة لترك الخدمة أو بسبب عدم اللياقة الصحية معاشاً تقاعدياً على أساس 50 % خمسون في المائة من مرتبه متى بلغت مدة خدمته التقاعدية عشرين سنة، وتزداد هذه النسبة بواقع 2% اثنين في المائة من المرتب عن كل سنة خدمة يقضيها بعد العشرين سنة بحيث لا يجاوز المعاش المستحق (80%) ثمانين في المائة من المرتب"، ومن خلال استقراء النص القانوني السابق واستناداً على كتاب السيد/ مدير مكتب الشؤون القانونية رقم "ص-ن-ف 39-5" والمؤرخ في (1/10/2009م)، يتضح أن تسوية معاشات أعضاء الأمن والشرطة تكون على النحو التالي:

- 1 -يشترط لتطبيق المادة (97) من القانون رقم (10) لسنة 1992م أن يكون لعضو الأمن والشرطة المحال على المعاش مدة خدمة (20) سنة أو أكثر.
- 2 -أن تكون فئة الإحالة على المعاش محصورة في:
 - بلوغ السن القانونية للإحالة على المعاش (بالنسبة للضباط 60 سنة، وبالنسبة لضباط الصف 58 سنة).
 - العجز الطبي فقط دون غيرها من الفئات.
- 3 -المضمون الذي تنتهي خدماته ولم تبلغ مدة عمله 20 سنة أو قبل بلوغ السن القانونية للإحالة على المعاش لأي سبب كان كالوفاة أو التقاعد الاختياري طبقاً للمادة (98) من ذات القانون أو طبقاً للمادة (14) من لائحة معاشات

الضمان الاجتماعي أو طبقاً للمادة (98) مضافة للاتحة معاشات الضمان الاجتماعي أو لأي سبب كان عدا ما جاء بالمادة (97) من قانون الأمن والشرطة (بلوغ السن للإحالة على المعاش - العجز الطبي) يربط له معاشاً ضمانياً إذا توافرت شروطه، طبقاً لقانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م.

بناءً على ما سلف ذكره نأمل منكم التقيد بما جاء في كتابنا هذا والعمل باستمارة التسوية المرفقة.

والسلام عليكم

محمد إبراهيم العماري
مدير إدارة المعاشات والمنافع

صورة إلى:

- السيد/ رئيس مجلس الإدارة والمدير العام.
- السيد/ مدير مكتب الشؤون القانونية.
- السيد/ مدير إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش.
- السيد/ مدير إدارة الجودة وتقوية الأداء.
- السيد/ مدير إدارة المراجعة الداخلية.
- مـلـف الدور العام + الإدارة.

كتاب السيد/ مدير إدارة المعاشات والمنافع
المؤرخ في 25 /11/ 2015م بشأن تطبيق نص المادة (96) من
قانون الشرطة رقم (10) لسنة 1992م "التقاعد الاختياري" على
أعضاء الشرطة المنقولين أو الذين ضموا من القوات المسلحة .

تعميم

السادة / مدراء الفروع والمكاتب التابعة للصندوق

تحية طيبة وبعد ،،،

بالإشارة إلى ما جاء بالمادة (96) من القانون رقم (10) لسنة 1992م والتي نصت على " تجوز إحالة عضو هيئة الشرطة إلى التقاعد بناءً على طلبه إذا تجاوزت مدة خدمته بالشرطة ثلاثين سنة".

وإلى ما جاء بالفتوى الصادرة عن إدارة القانون برسالتهم ذات الرقم (ع ع ق/ 287/17) والمؤرخة في 2011/11/18م وإلى رسالة السيد/ مدير مكتب الشؤون القانونية بصندوق الضمان الاجتماعي ذات الرقم (3680-2-10/B) والمؤرخة في 2015/11/22م.

عليه تنطبق المادة (96) من القانون رقم (10) لسنة 1992م، بشأن الأمن والشرطة على أعضاء الأمن والشرطة (المنقولين أو الذين تم ضمهم) من القوات المسلحة، إذا تجاوزت مدة خدمتهم بالشرطة ثلاثين سنة ولو كان جزء من مدة الخدمة بالقوات المسلحة فتعتبر مدة عمله كما لو كانت كاملة بالشرطة، ويتم قبول ملفات معاشاتهم وربطها.

والسلام عليكم

محمد إبراهيم العمري

مدير إدارة المعاشات والمنافع

السيد/رئيس مجلس الإدارة والمدير العام

السيد/مدير إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش

السيد/مدير إدارة الجودة وتقويم الأداء

السيد/مدير مكتب الخدمات القانونية

السيد/مدير إدارة المراجعة الداخلية

السيد/ مدير إدارة الشؤون المالية

الملف الدوري العام

كتاب السيد / مدير مكتب الشؤون القانونية المؤرخ في 2015/11/22م
بشأن الرأي القانوني حول الفتوى القانونية الصادرة عن إدارة القانون بخصوص
تطبيق نص المادة (96) من قانون الشرطة رقم 10 لسنة 1992م " التقاعد
الاختياري " على أعضاء الشرطة المنقولين أو الذين ضموا من القوات المسلحة .

السيد / مدير إدارة المعاشات والمنافع
تحية طيبة ،،

رداً على خطابكم المؤرخ في 2015/11/08م رقم أشاري (B/10-2-3370) والمتضمن إفادتكم حول الفتوى القانونية الصادرة عن إدارة القانون والتي تجيز ضم خدمة العسكريين الذين تم نقلهم أو ضمهم إلى جهاز الشرطة واعتبار خدماتهم كاملة بالشرطة وحول مدى إلزامية الفتوى للصندوق وهل تقتصر على من صدرت في حقه أم تعمم وعن مدى سريانها في حق جميع طلبات أعضاء الشرطة المحالين للتقاعد الاختياري بغض النظر عن كون المدة كاملة بالشرطة أو اقتصار الموضوع على المنقولين من القوات المسلحة.

وحيال ذلك نفيديكم بالآتي :

بعد دراسة الفتوى القانونية المشار إليها أنفاً نجد بأن تسبيب إدارة القانون قد استند في جُله على ديباجة المادتين (64-70) من قانون الخدمة العسكرية رقم (40 للعام 1974م) للوصول إلى النتيجة التي خلصت إليها مما يُستدل معه على سريان الفتوى القانونية بحق جميع من يتم ضمهم أو نقلهم من القوات المسلحة إلى جهاز الشرطة ولا يسري في حق من عداهم.

هذا وبخصوص مدى إلزامية الفتوى للصندوق فقد جاء بديباجة المادة السادسة من الفصل الثالث من اللائحة التنفيذية للقانون رقم (6 لسنة 1992م) بإنشاء إدارة القانون على أن يختص قسم الرأي بـ (تفسير القوانين واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاها ويكون تفسيره ملزماً على ألا يتعارض ذلك مع مبادئ المحكمة العليا) .

ناهيك عما ورد بصريح المادة الأولى من القانون رقم (6 للعام 1992م) سالف الذكر حيث نصت على أن (تنشأ إدارة تسمى إدارة القانون تتبع أمانة اللجنة الشعبية العامة للعدل وتعتبر من الهيئات القضائية).
ولكل ما سبق يخلص رأينا القانوني للآتي :-

أولاً: إلزامية الفتوى القانونية الصادرة عن إدارة القانون لصندوق الضمان الاجتماعي

ثانياً: سرية الفتوى بحق جميع المنقولين من القوات المسلحة إلى جهاز الشرطة
فلا يقتصر تنفيذها على من صدرت في حقه فقط .

ولكم منا فائق التحايا ،،

والسلام عليكم

عبد الله علي المهدي
مدير مكتب الشؤون القانونية

- صورة إلي :
- رئيس مجلس الإدارة والمدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي
- مدير إدارة التسجيل والاشتراكات والتفتيش
- القانونية للحفظ

ت . صباح الشخي  المجري

الفتوى القانونية الصادرة عن إدارة القانون بتاريخ
2001/11/18م بخصوص نص المادة (96) من قانون الشرطة
رقم 10 لسنة 1992م " التقاعد الاختياري " على أعضاء الشرطة
المنقولين أو الذين ضموا من القوات المسلحة .

التاريخ 1369/1/18 و.ر.
الموافق 2001/11/18م

مدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية

بعد التجابة ،،،،

بالإشارة إلى كتابكم رقم " 4310/27.3 " المؤرخ في 1431/7/11

ميلادية والذي تذكرون فيه بأن الأخ / فرج الهادي سعد أمجد أحد الضباط الذين

تم ضمهم من الشعب المسلح إلى هيئة الأمن الداخلي بموجب قرار القائد الأعلى

لل قوات المسلحة رقم (45) لسنة 1989م الصادر في 1989/7/20م، تقدم بطلب

يأمل فيه إحالته على التقاعد الاختياري بعد أن أمضى مدة ثلاثين سنة خدمة وفقاً

بما ورد بنص المادة (96) من القانون رقم (92/10م) بشأن الأمن والشرطة وقد

تمت الموافقة على طلبه وصدر قرار اللجنة الشعبية العامة للعدل والأمن العام رقم

1431/37 ميلادية يقضي بإحالة ضباط بهيئة الشرطة إلى التقاعد الاختياري ومن

بينهم المعني وقد أنهيت إجراءاته الضمانية وأحيل إلى صندوق الضمان الاجتماعي،

إلا أنه بتاريخ 2001/7/2م ورد إليكم كتاب الأخ/ رئيس قسم المنافع النقدية أفاد

به بان شرط استحقاق المعاش الضماني غير متوافرة في حق المعني نظراً لعدم

بلوغه المدة المقررة للعمل بالشرطة وهي ثلاثين سنة.

وإزاء هذا فإنكم تستطلعون الرأي القانوني حول مدى إمكانية احتساب مدة

خدمته بالشعب المسلح ضمن مدة الثلاثين سنة المقررة للتقاعد الاختياري

بالشرطة أم أنه يتعين احتساب مدة الخدمة التي أمضاها المعني بالشرطة دون

سواها.

ورداً على ذلك نفيد :-

بأن المادة (64) من القانون رقم (74/40م) بشأن الخدمة في القوات

المسلحة قد نصت على أن " تنهى خدمة العسكري بالقوات المسلحة لأحد الأسباب

الآتية :-

1- 2 3 4 5 6 - النقل إلى الخدمة

المدنية "

كما نصت المادة (70) من ذات القانون على أن " أ - يجوز إنهاء خدمة

الضباط وضباط الصف من رتبة رئيس عرفاء سرية فأعلى ممن أتموا مدة العقد

الأول على الأقل، وذلك بالنقل إلى الخدمة المدنية ويكون ذلك بقرار من مجلس

قيادة الثورة بالنسبة إلى الضباط وبقرار من رئيس مجلس الوزراء بالنسبة لضباط

الصف "

" ب - وتحدد درجة المنقول وإقدميته فيها على أساس افتراض تعيينه ابتداء في

الجهة المنقول إليها منذ تاريخ تعيينه أو التحاقه بالقوات المسلحة، وبالدرجة

والأقدمية المعادلة لرتبته وراتبه في ذلك التاريخ تم تدرجه في الترقية بتلك الجهة

مع من يتساوى معه في الأقدمية عند بدء التعيين وذلك كله مع مراعاة أية أقدمية

خاصة يكون المنقول قد اكتسبها أو فقدتها لأسباب خاصة به أثناء خدمته في القوات المسلحة ."

ومؤدي ذلك أن المشرع قد أجاز إنهاء خدمة الضباط وضباط الصف من رتبة رئيس عرفاء سرية فأعلى ممن أتموا مدة العقد الأول على الأقل وذلك بنقلهم إلى الخدمة المدنية وقد حدد أداة الإنهاء بصدور قرار من مجلس قيادة الثورة بالنسبة للضباط وبقرار من مجلس الوزراء بالنسبة لضباط الصف، كما قرر بأن تحدد درجة المنقولين وأقدميتهم فيها على أساس افتراض تعيينهم ابتداء في الجهة المنقولين إليها منذ تاريخ التحاقهم أو تعيينهم بالقوات المسلحة وبالدرجة و الأقدمية المعادلة لرتبتهم ورواتبهم في ذلك التاريخ تم تدرجهم في الترقية بتلك الجهة مع من يتساوون معهم في الأقدمية عند بدء التعيين، وحيث أن المشرع قد افترض تعيين الضباط وضباط الصف ابتداءً بالجهة المنقولين إليها وذلك من تاريخ التحاقهم بالقوات المسلحة، ومن ثم فإن هذا الوجود الافتراضي أو الحكمي يترتب عليه اعتبار مدة خدمتهم السابقة مدة خدمة بالجهة المدنية المنقولين إليها من جميع الوجوه.

وحيث أن المعنى قد التحق بالقوات المسلحة بتاريخ 1970/9/5م وتدرج في ترقياته إلى أن وصل إلى رتبة ملازم ثان بتاريخ 1987/4/4م، وبتاريخ 1989/7/20م صدر قرار الأخ / القائد الأعلى للقوات المسلحة رقم (89/45م) يقضي بضمه إلى هيئة الأمن الداخلي، ولما كان الضم يعني النقل وبالتالي فإن مدة خدمته بهيئة الأمن الداخلي تكون قد بدأت حكماً من تاريخ التحاقه بالشعب المسلح الأمر الذي يترتب

عليه اعتبار مدة خدمته التي أمضاها بالجهة الأولى والثانية مدة خدمة واحدة كما لو كان قد أداها كاملة بهيئة الأمن الداخلي.

وحيث أن المادة (7) من قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (23/448م) بإنشاء

جهاز الأمن الداخلي قد نصت على أن " يلحق بالجهاز العدد الكافي من رجال

الشرطة وغيرهم من الموظفين ويسري في شأن الأوضاع الوظيفية لرجال الشرطة

أحكام القانون رقم (92/10م) بشأن الأمن والشرطة " .

وحيث أن المادة (96م) من قانون الأمن والشرطة قد نصت على أن " يجوز إحالة

عضو هيئة الشرطة إلى التقاعد بناء على طلبه إذا تجاوزت مدة خدمته بالشرطة

ثلاثين سنة " .

وحيث أن مدة عمل المعني بالقوات المسلحة و بهيئة الأمن الداخلي قد تجاوزت

الثلاثين سنة خدمة، وحيث أن المشرع قد افترض وجوده بالهيئة منذ تاريخ التحاقه

بالشعب المسلح ومن ثم يكون قد بلغ المدة المقررة للتقاعد الاختياري.

أما ما جاء في كتابكم من أن صندوق الضمان الاجتماعي لم يتم بتنفيذ قرار إحالة

المعني إلى التقاعد بحجة أنه لم يبلغ المدة المقررة للتقاعد الاختياري المنصوص

عليها في قانون الشرطة فإننا نرى أن هذا الإجراء غير سليم قانوناً ذلك لأن

صندوق الضمان الاجتماعي لا يدخل في اختصاصه التعقيب

على القرارات الإدارية والامتناع عن تنفيذها باعتبارها سندات تنفيذية واجبة النفاذ بل

إن كل ما يستطيع صندوق الضمان الاجتماعي فعله أن كان له مأخذ على القرار أن

يطعن فيه بالطرق المقررة في القانون للطعن في القرارات الإدارية ويطلب بصورة مستعجلة وقف تنفيذه حتى لا يضر من آثار هذا القرار باعتباره الجهة الملزمة بتنفيذها والقول بغير ذلك يؤدي إلى عدم تنفيذ أي سند تنفيذي إذ يكفي من ينال القرار من مصلحته أو يتعارض معها أن يدعي عدم صحة القرار ليتخذ من ذلك ذريعة إلى عدم تنفيذه.

لذلك ترى إدارة القانون :-

- بأنه يتعين احتساب مدة الخدمة التي قضاها الأخ/ فرج الهادي سعد أحمد بالقوات المسلحة ضمن مدة الثلاثين سنة المقررة للتقاعد الاختياري بقانون الأمن والشرطة للأسباب المبينة أعلاه، وأن قرار اللجنة الشعبية العامة للعدل والأمن العام رقم (31/37) القاضي بإحالة المعني على التقاعد الاختياري يوافق صحيح القانون.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،،

المستشار

الشريف علي الأزهري

رئيس إدارة القانون

هـ / سويلمة

**القانون رقم (20) لسنة 1428 م بشأن
صندوق الرعاية الاجتماعية**

القانون رقم (20) لسنة 1428 ميلادية بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية

مؤتمر الشعب العام

تنفيذاً لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العام السنوي للعام 1428 ميلادية التي صاغها الملتقى العام للمؤتمرات الشعبية الأساسية واللجان الشعبية والنقابات والاتحادات والروابط المهنية (مؤتمر الشعب العام) في دور انعقاده العام السنوي في الفترة من 19 إلى 26 شعبان الموافق من 8 إلى 15 الكانون 1428 ميلادية.

وبعد الاطلاع على إعلان قيام سلطة الشعب.

وعلى الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان في عصر الجماهير.

وعلى قانون تعزيز الحرية رقم 20 لسنة 1991 إفرنجي.

وعلى قانون تقاعد العسكريين رقم 43 لسنة 1974 إفرنجي وتعديلاته.

وعلى القانون رقم 55 لسنة 1976 إفرنجي بشأن الخدمة المدنية وتعديلاته.

وعلى قانون الأمن الصناعي والسلامة المهنية رقم 93 لسنة 1976 إفرنجي.

وعلى قانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980 إفرنجي والقوانين

المعدلة له.

وعلى القانون رقم 5 لسنة 1987 إفرنجي بشأن المعاقين.

وعلى القانون رقم 1 لسنة 1425 ميلادية بشأن نظام عمل المؤتمرات الشعبية

واللجان الشعبية وتعديلاته.

صاغ القانون الآتي

المادة الأولى

تنشأ بموجب هذا القانون مؤسسة مقرها مدينة (هون) تسمى صندوق الرعاية

الاجتماعية تتولى تنظيم شؤون الضمان الاجتماعي من معاشات وإعانات ومنح

وغيرها من خدمات الرعاية الاجتماعية وتتمتع بالشخصية الاعتبارية والذمة المالية

المستقلة وتحدد اللائحة التنفيذية نظام إدارتها.

المادة الثانية

المضمونون المنتفعون بنظام الرعاية الاجتماعية وهم:-

- 1 - من لا ولي له من أبناء المجتمع.
- 2 - أصحاب المعاشات الأساسية من الفئات المحددة في المادة السابعة من قانون المعاش الأساسي.
- 3 - المعاقون.
- 4 - الأسر الكبيرة المحتاجة .
- 5 - من لا يكفيهم معاش التقاعد .
- 6 - المستحقون للمنح المقطوعة .
- 7 - ضحايا الكوارث والنكبات الطبيعية .

المادة الثالثة

تتكون إيرادات صندوق الرعاية الاجتماعية من:-

- 1 - الإيرادات والعوائد الخيرية المخصصة لتمويل المعاش الأساسي ورعاية المعاقين وباقي أوجه الرعاية الاجتماعية.
 - 2 - عوائد استثمار أموال الصندوق.
 - 3 - المساهمات التي تقرر بموجب القوانين النافذة أو التي تحددها اللجنة الشعبية العامة.
 - 4 - ما يخصص للصندوق من عوائد الحج والعمرة.
 - 5 - ما يخصص للصندوق من إيرادات الزكاة.
 - 6 - أية أموال أو ممتلكات تؤول إلى صندوق الرعاية الاجتماعية من الأفراد أو الجهات العامة الاعتبارية والهيئات والمنظمات.
 - 7 - المبالغ التي تخصصها الدولة في الميزانية العامة لصالح الرعاية الاجتماعية.
- وتحدد اللوائح النسبة المقررة لصالح الصندوق من الإيرادات المشار إليها في البنود 3/4/5 من هذه المادة.

المادة الرابعة

تحدد المنافع التي يقدمها صندوق الرعاية الاجتماعية بما يلي:-

- 1 -توفير خدمات الرعاية الصحية والتعليم والإسكان وما يلزم من خدمات اجتماعية.
- 2 -تقديم المساعدات والإعانات المقطوعة في الحدود ووفقاً للضوابط المحددة قانوناً.
- 3 -إدارة مؤسسات الرعاية الاجتماعية بما فيها مؤسسات رعاية المعاقين والمسنين ومؤسسات رعاية وتوجيه الأحداث ودور الحضانه العامة ومؤسسات رعاية المرأة.
- 4 -تقديم الإعانات وصرف التعويضات في حالات الكوارث والنكبات الطبيعية.
- 5 -المعاشات والمكافآت الاستثنائية والإضافية التي تمنح للمواطنين الذين قدموا للوطن خدمات جليلة.
- 6 -المعاش الأساسي.

المادة الخامسة

يجوز لصندوق الرعاية الاجتماعية استثمار أمواله وفق خطط يضعها وله في سبيل ذلك إنشاء الشركات والمصارف والمساهمة فيها أو أية مشاريع استثمارية أخرى على النحو الذي تحدده اللوائح.

المادة السادسة

تؤول للصندوق وتكون جزء من أمواله وممتلكاته وحقوقه الأصول الثابتة والمنقولة والأرصدة النقدية والديون المستحقة لدى الغير والاحتياطات التي كانت مملوكة لصندوق الضمان الاجتماعي وفروعه فيما يخص الرعاية الاجتماعية وما ترتب عليها.

المادة السابعة

تعتبر أموال الصندوق في حكم الأموال العامة لا يجوز مصادرتها أو الحجز عليها أو تملكها بالتقادم.

المادة الثامنة

تصدر اللوائح والقرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون من اللجنة الشعبية العامة ويظل سارياً كل ما لا يخالف هذا القانون من الأنظمة المعمول بها حالياً فيما يتعلق بالرعاية الاجتماعية إلى أن يصدر ما يلغيها أو يعدلها.

المادة التاسعة

يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

المادة العاشرة

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

مؤتمر الشعب العام

صدر في سرت: 26 / شعبان

الموافق: 15 / الكانون / 1428 ميلادية.

القانون رقم (10) لسنة 1430 م بتعديل بعض
أحكام القانون رقم (20) لسنة 1428 م
بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية

**القانون رقم (10) لسنة 1430 ميلادية
بتعديل بعض أحكام القانون رقم (20) لسنة
1428 ميلادية بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية**

مؤتمر الشعب العام:

تنفيذاً لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العام السنوي
للعام 1429 ميلادي.

وبعد الاطلاع على إعلان قيام سلطة الشعب.

وعلى الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان في عصر الجماهير.

وعلى القانون رقم (20) لسنة 1991 إفرنجي بشأن تعزيز الحرية.

وعلى القانون رقم (55) لسنة 1976 إفرنجي بشأن الخدمة المدنية وتعديلاته.

وعلى القانون رقم (15) لسنة 1981 إفرنجي بشأن نظام المرتبات للعاملين

الوطنيين بالجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية.

وعلى القانون رقم (20) لسنة 1428 ميلادية بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية.

وعلى القانون رقم (1) لسنة 1430 ميلادية بشأن نظام عمل المؤتمرات الشعبية

واللجان الشعبية.

صاغ القانون الآتي

المادة الأولى

يستبدل بنص المادة الأولى من القانون رقم (20) لسنة 28 ميلادية بشأن

صندوق الرعاية الاجتماعية النص الآتي:

"المادة الأولى

تنشأ بموجب أحكام هذا القانون هيئة عامة تسمى صندوق التضامن

الاجتماعي تتولى تنظيم شئون التضامن الاجتماعي من معاشات وإعانات، ومنح

وغيرها من خدمات الرعاية الاجتماعية، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية والذمة المالية

المستقلة.

وتصدر أمانة مؤتمر الشعب العام قراراً بتنظيمها ونظام عملها وتحديد مقرها".

المادة الثانية

يستبدل بنص المادة الثالثة من القانون رقم (20) لسنة 28 ميلادية، بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية النص التالي:

"المادة الثالثة

تتكون إيرادات صندوق التضامن الاجتماعي من:

- 1 - اشتراك بنسبة 1% يستقطع من إجمالي دخول العاملين كافة سواء في الجهات العامة أو الخاصة، وكذلك من دخول العاملين لحساب أنفسهم.
- 2 - الاشتراك والإيرادات والعوائد الخيرية والرسوم المخصصة لتمويل المعاش الأساسي ورعاية المعاقين وباقي أوجه الرعاية الاجتماعية.
- 3 - عوائد استثمار أموال الصندوق.
- 4 - المساهمات التي تقرر بموجب القوانين النافذة أو التي تحددها اللجنة الشعبية العامة.
- 5 - ما يخصص للصندوق من عوائد الحج والعمرة.
- 6 - ما يخصص للصندوق من إيرادات الزكاة.
- 7 - التبرعات والهبات غير المشروطة التي تقدم من الأفراد أو الجهات العامة الاعتبارية والهيئات والمنظمات".

المادة الثالثة

تستبدل بعبارة (الرعاية الاجتماعية) أينما وردت في القانون رقم (20) لسنة 1428 ميلادية المشار إليه عبارة (التضامن الاجتماعي).

المادة الرابعة

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، ويعمل به من تاريخ نشره.

مؤتمر الشعب العام

صدر في: سرت

بتاريخ: 25/ذو القعدة/1409 و.ر.

الموافق: 1/ الربيع/ 1430 ميلادية

قرار اللجنة الشعبية العامة "سابقاً"
رقم (111) لسنة 1428 م
بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون
رقم (20) لسنة 1428م بشأن
صندوق الرعاية الاجتماعية

قرار اللجنة الشعبية العامة
رقم (111) لسنة 1429 ميلادية
بإصدار اللائحة التنفيذية للقانون رقم (20)
لسنة 1428 ميلادية، بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية

اللجنة الشعبية العامة:

بعد الإطلاع على القانون رقم (55) لسنة 1976 إفرنجي، بإصدار قانون الخدمة المدنية، وتعديلاته.

وعلى القانون رقم (13) لسنة 1980 إفرنجي، بشأن الضمان الاجتماعي.
وعلى القانون رقم (15) لسنة 1981 إفرنجي، بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية.

وعلى القانون رقم (16) لسنة 1985 إفرنجي، بشأن المعاش الأساسي.
وعلى القانون رقم (14) لسنة 1986 إفرنجي، بتعديل بعض أحكام قانون الضمان الاجتماعي.

وعلى القانون رقم (5) لسنة 1987 إفرنجي، بشأن المعاقين.
وعلى القانون رقم (1) لسنة 1991 إفرنجي، بشأن تقرير بعض الأحكام الخاصة بالضمان الاجتماعي.

وعلى القانون رقم (1) لسنة 1425 ميلادية، بشأن نظام عمل المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية، وتعديلاته.

وعلى القانون رقم (20) لسنة 1428 ميلادية، بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية.

قررت

مادة (1)

يعمل بأحكام اللائحة المرفقة تنفيذاً للقانون رقم (20) لسنة 1428 ميلادية،
بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية.

مادة (2)

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية.

اللجنة الشعبية العامة

صدر في: 1/ محرم

الموافق: 17/ الطير / 1429 ميلادية

اللائحة التنفيذية لصندوق الرعاية الاجتماعية

مادة (1)

صندوق الرعاية الاجتماعية مؤسسة قائمة بذاتها تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة والذمة المالية المستقلة، وتتبع اللجنة الشعبية العامة للصحة والضمان الاجتماعي.

مادة (2)

يتولى صندوق الرعاية الاجتماعية تنظيم كافة أوجه الرعاية الاجتماعية والإشراف على تنفيذها وفقاً للقانون رقم (20) لسنة 1428 ميلادية، بشأن صندوق الرعاية الاجتماعية وعلى الوجه الذي تحدده أحكام هذه اللائحة وما يصدر في شأن ذلك من قرارات.

مادة (3)

المنتفعون بأنظمة الرعاية الاجتماعية

ينتفع بأنظمة الرعاية الاجتماعية الفئات التالية:

- أ - من لا ولي لهم من أبناء المجتمع.
- ب - أصحاب المعاشات الأساسية.
- ج - المعاقون.
- د - الأسر الكبيرة المحتاجة.
- هـ - من لا يكفيهم معاش التقاعد لضمان حياة ومعيشة كريمة.
- و - المستحقون للمنح المقطوعة والمساعدات الاجتماعية.
- ز - ضحايا الكوارث والنكبات الطبيعية.
- ح - المواطنون الذين قدموا للوطن خدمات جليلة وشهداء الواجب.
- ط - المستفيدون من برنامج توزيع ثروة المجتمع.
- ي - المنتفعون بمصارف الزكاة.

مادة (4)

منافع الرعاية الاجتماعية

تحدد المنافع التي يقدمها صندوق الرعاية الاجتماعية على النحو التالي:

- أ -الرعاية الصحية.
- ب -التعليم.
- ج -السكن.
- د -الرعاية الاجتماعية للمعاقين.
- هـ -الرعاية الاجتماعية لمن لا راعي له.
- و -رعاية الأسر الكبيرة المحتاجة.
- ز -الإعانات والتعويضات في حالات الكوارث والنكبات الطبيعية.
- ح -المعاش الأساسي.
- ط -المساعدات والإعانات المقطوعة.
- ي -المعاشات والمكافآت الاستثنائية والإضافية.
- ك -تنفيذ برنامج إعادة توزيع ثروة المجتمع.
- ل -الرعاية الوقائية والإنشائية لحماية الفرد والأسرة وتشجيع الجهود الشعبية والأهلية والعمل التطوعي.

مادة (5)

منفعة الرعاية الصحية

تقدم أوجه الرعاية الصحية للفئات المنتفعة بقانون الرعاية الاجتماعية وتشمل خدمات الرعاية الصحية الأساسية والخدمات السريرية الكاملة، وفقاً لما تتطلبه حال المنتفع الصحية، وتحدد الإجراءات اللازمة لتنفيذ هذه المنفعة وفقاً للائحة تصدر لهذا الغرض عن اللجنة الشعبية العامة بناءً على عرض من أمين اللجنة الشعبية العامة للصحة والضمان الاجتماعي.

مادة (6)

منفعة التعليم والتدريب والتأهيل

تقدم الخدمات التعليمية المجانية في مختلف المراحل التعليمية للفئات المنتفعة بهذه اللائحة وتشمل الإعفاء الكامل من الرسوم الدراسية بمختلف مراحل التعليم بما في ذلك تكاليف الكتب والمعدات اللازمة للتعليم والتدريب وحدد الإجراءات اللازمة لتنفيذ هذه المنفعة وفقاً للائحة تصدر بهذا الخصوص.

مادة (7)

منفعة السكن

ينتفع المستحقون للرعاية الاجتماعية بتوفير السكن المناسب والأراضي الصالحة للبناء عليها والحصول على القروض لغرض البناء والصيانة بالتعاون مع الجهات المختصة وبالأوجه التي تحددها اللوائح التي تصدر لذلك.

مادة (8)

خدمات الرعاية الاجتماعية للمعاقين

تقدم خدمات الرعاية الاجتماعية للمعاقين وفقاً للقوانين واللوائح النافذة في شأنها.

مادة (9)

خدمات الرعاية الاجتماعية لمن لا ولي لهم

تقدم خدمات الرعاية والإيواء لنزلاء مؤسسات الرعاية الاجتماعية كدور الطفل والبنين والبنات والمسنين وتربية وتوجيه الأحداث والجانحين وحماية المرأة، ومراكز تأهيل وإعادة تأهيل المعاقين، وفقاً للقوانين واللوائح النافذة في شأنها.

مادة (10)

رعاية الأسر الكبيرة المحتاجة

تقدم جميع أوجه الرعاية الاجتماعية للأسر الكبيرة المحتاجة وتحدد القرارات المنفذة حجم الأسر الكبيرة ودخلها والمنافع العينية والنقدية وأوجه الدعم الذي يقدم إليها.

مادة (11)

الإعانات والتعويضات في حالات الكوارث والنكبات الطبيعية

يستحق المصابون نتيجة وقوع الكوارث والنكبات الطبيعية إعانات تتمثل في:

- 1- الإمداد العاجل والإيواء المؤقت.
- 2- التعويض عن الأضرار المادية التي لحقت بهم بما يجبر الضرر الواقع عليهم، وتطبق في ذلك القرارات والقواعد المعمول بها وفق قرارات اللجنة الشعبية العامة النافذة.

مادة (12)

منفعة المعاش الأساسي

تستحق منفعة المعاش الأساسي للفئات المنصوص عليها بالقانون رقم (16) لسنة 1985 إفرنجي، وتعديلاته، ولوائحه التنفيذية وفقاً للشروط والضوابط المقررة بموجب القانون المشار إليه.

مادة (13)

المساعدات والإعانات المقطوعة

- أ - تصرف للمنتفع بأنظمة الرعاية الاجتماعية مساعدة اجتماعية نقدية أو عينية في حالة الضرورة للتغلب على الظروف الاجتماعية والاقتصادية الطارئة ومساعدة استقرار العائدين من المهجر .
وتطبق في هذه المنفعة التشريعات النافذة بشأن المساعدات الاجتماعية ومساعدة استقرار العائدين من المهجر .
- ب - تمنح للمنتفعة بنظام الرعاية الاجتماعية إعانة حمل تبدأ من الشهر الرابع للحمل وإلى حين الوضع .
- ج - تمنح للمنتفعة بنظام الرعاية الاجتماعية منحة الولادة بعد حدوث واقعة الولادة .
- د - يستحق المنتفع بنظام الرعاية الاجتماعية إعانة دفن في حالة وفاته أو وفاة أحد أفراد أسرته المستحقين عنه أو من يعولهم .
وتحدد اللوائح قيمة الإعانات والمنح المقطوعة المشار إليها في الفقرات (أ)، (ب، ج، د) .

مادة (14)

المعاشات والمكافآت الاستثنائية والإضافية

يتمتع بعض المنتفعين بأنظمة الرعاية الاجتماعية بمعاشات ومكافآت استثنائية وإضافية وفقاً للفئات التالية:

أ - من لا يكفيهم معاش التقاعد للتمتع بحياة ومعيشة كريمة ويقصد بهم أصحاب المعاشات التقاعدية والتأمينية والضمانية والعسكرية الذين تقل معاشاتهم عن الحد الأدنى الذي تحدده اللوائح المنفذة .

- ب -المواطنون الذين قدموا خدمات جليلة للوطن سواءً العاملون منهم أو المتقاعدون ويجوز أن تمنح المكافأة الاستثنائية والإضافية للمنتفع دفعةً واحدة أو بزيادة نسبة في قيمة مرتباتهم ودخولهم وتطبق في شأنهم النظم السارية وتحدد اللوائح نسبة الزيادة وقيمة المكافأة الاستثنائية.
- ج -شهداء الواجب تطبيقاً للقانون رقم (12) لسنة 1991 إفرنجي بشأن تقرير حقوق ومزايا لمن يفقدون حياتهم من العسكريين والمدنيين أثناء تأدية الواجب.

مادة (15)

إعادة توزيع ثروة المجتمع

يتمتع المنتفعون بإعادة توزيع ثروة المجتمع من المنتفعين بنظم الرعاية الاجتماعية وفقاً للنظم والشروط التي تحدد طريقة وكيفية توزيع الثروة.

مادة (16)

الرعاية الاجتماعية الوقاية والإنشائية

يقدم صندوق الرعاية الاجتماعية الرعاية الوقائية والإنشائية لحماية الفرد والأسرة وتشجيع المبادرات الذاتية والشعبية والجهود التطوعية والأهلية للمشاركة في برامج الرعاية الاجتماعية وتمثل في:

- أ - تنمية المجتمعات المحلية وبرامج النوعية الاجتماعية.
- ب - المساهمة في عمليات تنظيم المجتمع عن طريق دعم الاتجاه إلى الإنتاج وتنظيم الأسر والزواج وحماية الطفولة والنهوض بالمرأة.
- ج - إشراف على برامج الترفيه الاجتماعي للفئات المنتفعة بأنظمة الرعاية الاجتماعية.
- د - تنفيذ برامج العمل التطوعي والنشاط الأهلي والإشراف عليه وفقاً للقانون رقم (111) لسنة 1970 إفرنجي، واللوائح المنفذة له.
- هـ - القيام بالدراسات والأبحاث الاجتماعية عن الظواهر الاجتماعية من أجل تطوير برامج الرعاية الاجتماعية والمساهمة في حل المشكلات الاجتماعية ومكافحة الظواهر السلبية.

مادة (17)

إدارة الصندوق

يدار صندوق الرعاية الاجتماعية بلجنة من ثمانية أعضاء من ذوي الخبرة والاختصاص ومندوبين عن النقابات ذات العلاقة ويصدر بتسمية أمين وأعضاء لجنة الإدارة قرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من أمين اللجنة الشعبية العامة للصحة والضمان الاجتماعي ويصدر الهيكل التنظيمي للصندوق وفروعه بقرار من اللجنة الشعبية العامة للصحة والضمان الاجتماعي بناءً على عرض لجنة الإدارة.

مادة (18)

فروع الصندوق

يكون للصندوق فروع في عدد من مناطق الجماهيرية العظمى تنشأ وفقاً للكثافة السكانية والحاجة إلى تقديم منافع الرعاية الاجتماعية يصدر بتسميتها قرار من لجنة إدارة الصندوق وبناءً على عرض من أمين اللجنة.

مادة (19)

النظام المالي للصندوق

إيرادات الصندوق

تتكون إيرادات صندوق الرعاية الاجتماعية من:

- أ - الإيرادات والعوائد الخيرية المخصصة لتمويل مصروفات المعاش الأساسي.
- ب - الإيرادات والعوائد الخيرية المخصصة لرعاية المعاقين.
- ج - الإيرادات والعوائد الخيرية لرعاية المؤسسات الاجتماعية.
- د - الإيرادات المخصصة للإعانات وتعويضات الكوارث والنكبات الطبيعية.
- هـ - ما يخصص لتغطية المعاشات الاستثنائية لمن قدموا خدمات جليلة للمجتمع وشهداء الواجب.
- و - ما يخصص لبرنامج توزيع الثروة.
- ز - حصة المستحقين للزكاة من الفئات التي يشملها نظام الرعاية الاجتماعية.

ح - (نسبة مئوية) من عوائد الحج والعمرة تحدد وفقاً لقرار يصدر بهذا الشأن عن اللجنة الشعبية العامة.

ط - المبالغ التي يخصصها المجتمع من الميزانية العامة لصالح الرعاية الاجتماعية سنوياً، وتتمثل في:

1 - الموازنة التسييرية لإدارة الصندوق وفروعه.

2 - المساهمات التي تقرر بموجب القوانين النافذة أو تحددها اللجنة الشعبية العامة.

3 - تغطية ما يطرأ من عجز بالموازنة المالية للصندوق.

ي - ما يخصص من ميزانية التحول لتنفيذ المشروعات الخاصة بالصندوق.

ك - أي أموال أو ممتلكات تؤول إلى صندوق الرعاية الاجتماعية من الأفراد أو الجهات العامة الاجتماعية والهيئات والمنظمات.

ل - الهبات والوصايا غير المشروطة وعوائد الوقف لصالح الرعاية الاجتماعية ومؤسساتها وتركه من لا وريث له من المنتفعين بنظام الرعاية الاجتماعية.

م - عوائد استثمار أموال الصندوق وأنشطته الإنتاجية.

مادة (20)

تبدأ السنة المالية للصندوق مع بداية السنة المالية للدولة، وتنتهي بانتهائها، وتبدأ السنة الأولى لها من تاريخ العمل بهذا القرار وتنتهي بنهاية السنة المالية التالية.

مادة (21)

تكون للصندوق ميزانية تقديرية تعد قبل بداية السنة المالية بثلاثة أشهر على الأقل على أن تسري بشأن إعدادها الشروط والقواعد المقررة بموجب قانون النظام المالي للدولة، واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه.

مادة (22)

تتولى اللجنة الشعبية العامة لجهاز الرقابة الشعبية فحص ومراجعة حسابات الصندوق وذلك وفقاً لأحكام القانون رقم (11) لسنة 1425 ميلادية.

مادة (23)

يكون للصندوق حساب مصرفي أو أكثر بالمصارف التجارية العاملة بالجمهورية العظمى تودع فيه أمواله.

مادة (24)

استثمارات الصندوق وأنشطته الإنتاجية وأملاكه

يجوز لصندوق الرعاية الاجتماعية استثمار أمواله وفق خطط يضعها، وله في سبيل ذلك إنشاء الشركات والمصارف والمساهمة فيها أو أية مشاريع استثمارية أو أنشطة إنتاجية أخرى وتعفى استثمارات وأنشطة وأملاك الصندوق من الضرائب والرسوم.

مادة (25)

تظل سارية كافة الأحكام المعمول بها حالياً فيما يتعلق بالرعاية الاجتماعية والأحكام المتعلقة بضمانات المنافع والإعفاء من كافة الضرائب والرسوم وغيرها من الأحكام ذات العلاقة المنصوص عليها بالتشريعات النافذة.

مادة (26)

تصدر عن لجنة إدارة صندوق الرعاية الاجتماعية القرارات الإجرائية التنفيذية لأحكام هذه اللائحة.

**القانون رقم (12) لسنة 2010 م
بإصدار قانون علاقات العمل**

القانون رقم (12) لسنة 1378 و.ر (2010 مسيحي)

بإصدار قانون علاقات العمل

مؤتمر الشعب العام:-

- تنفيذاً لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها السنوي للعام 1377 و.ر.
- وبعد الاطلاع على الإعلان عن قيام سلطة الشعب.
- وعلى الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان في عصر الجماهير.
- وعلى القانون رقم (20) لسنة 1991 مسيحي بشأن تعزيز الحرية.
- وعلى القانون رقم (1) لسنة 1375 و.ر بشأن نظام عمل المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية.
- وعلى القانون رقم (58) لسنة 1970 مسيحي بشأن العمل وتعديلاته.
- وعلى القانون التجاري وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (65) لسنة 1970 مسيحي بتقرير بعض الأحكام الخاصة بالتجار والشركات التجارية والإشراف عليها.
- وعلى قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1976 إفرنجي وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (93) لسنة 1976 مسيحي بشأن الأمن الصناعي والسلامة العمالية.
- وعلى القانون رقم (15) لسنة 1981 مسيحي بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (3) لسنة 1985 مسيحي بشأن قواعد تطهير الأجهزة الإدارية.
- وعلى القانون رقم (9) لسنة 1985 مسيحي بشأن الأحكام الخاصة بالتشاور لثيات وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (22) لسنة 1985 مسيحي بشأن محاربة إساءة استعمال الوظيفة أو المهنة و الانحراف بأعمال التصعيد الشعبي.
- وعلى القانون رقم (1) لسنة 1987 مسيحي بشأن التعيين المؤقت.
- وعلى القانون رقم (8) لسنة 1988 مسيحي بشأن بعض الأحكام المتعلقة بالنشاط الاقتصادي.
- وعلى القانون رقم (22) لسنة 1979 مسيحي بشأن التنظيم الصناعي.
- وعلى القانون رقم (10) لسنة 1423 ميلادية بشأن التطهير.

- وعلى القانون رقم (19) لسنة 1428 ميلادية بشأن تنظيم خدمات الوحدات الإدارية لمنتسبيها.
- وعلى القانون رقم (23) لسنة 1428 ميلادية بشأن النقابات والاتحادات والروابط المهنية.
- وعلى القانون رقم (6) لسنة 1430 ميلادية بشأن النظام التشاركي في مجال التعليم والصحة وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (21) لسنة 1369 و.ر بتقرير بعض الأحكام في شأن مزاوله الأنشطة الاقتصادية المعدل بالقانون رقم (1) لسنة 1372 و.ر.
- وعلى القانون رقم (26) لسنة 1369 و.ر بتقرير بعض الأحكام في شأن الخدمة العامة.
- وعلى القانون رقم (3) لسنة 1374 و.ر بشأن شركات القطاع العام.
- وعلى القانون رقم (2) لسنة 1375 و.ر بتنظيم التفتيش والرقابة الشعبية.
- وعلى القانون رقم (3) لسنة 1375 و.ر بشأن إنشاء وتنظيم جهاز المراجعة المالية.

صاغ القانون الآتي

المادة (الأولى)

يعمل في شأن علاقات العمل بالجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى بأحكام القانون المرفق.

المادة (الثانية)

- تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من اللجنة الشعبية العامة وتتضمن الأحكام التنفيذية لهذا القانون، وعلى وجه الخصوص ما يلي:-
1. تحديد الصلاحيات التي يمكن أن يمارسها شاغلو وظائف الإدارة العليا والإشرافية في حالات الطوارئ والكوارث والظروف الطارئة.
 2. الأحكام والضوابط المنظمة للإجازات المنصوص عليها في هذا القانون.
 3. الأحكام والضوابط المتعلقة بالتدريب والحوافز والمكافآت التشجيعية.
 4. الجزاء على عدم تنفيذ النقل.
 5. شغل وظائف المعارين والمنتدبين على سبيل التفرغ.
 6. نظام تشغيل المرأة لبعض الوقت.

7. تحديد نسب من الوظائف بالملاك للمعاقين.
 8. ضوابط التفويض في الاختصاصات.
 9. ضوابط ومعايير إعداد جداول المرتبات.
 10. إجراءات عرض النزاع على مجالس التوفيق والتحكيم.
 11. نظام عمل صندوق التكافل الاجتماعي.
 12. تحديد العمل الجبري والأعمال الأخرى التي يشملها.
- وإلى حين صدور هذه اللائحة والقرارات المنصوص عليها بالقانون، يستمر العمل باللوائح والقرارات المعمول بها وقت نفاذ هذا القانون، وبما لا يتعارض مع أحكامه.

المادة (الثالثة)

تصدر اللجنة الشعبية العامة قراراً بتنظيم السجلات والدفاتر والإخطارات والإنذارات والتبليغات والنماذج اللازمة لتنفيذ هذا القانون وتحديد أشكالها.

المادة (الرابعة)

يلغى القانون رقم (58) لسنة 1970 مسيحي والقانون رقم (55) لسنة 1976 مسيحي، والقانون رقم (15) لسنة 1981 مسيحي، المشار إليها، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

المادة (الخامسة)

ينشر هذا القانون في مدونة التشريعات، ويعمل به من تاريخ نشره.

مؤتمر الشعب العام

صدر في: سرت

بتاريخ: 13 صفر 1378 و.ر.

الموافق: 28 أي النار 2010 مسيحي

باب تمهيدي

مادة (1)

علاقات العمل بين المواطنين في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى علاقات حرة غايتها التخلص من عبودية الأجرة وإقرار الشراكة في الوحدة الاقتصادية التي ينشئونها، وتكون الشراكة بينهم ويجوز أن تكون مع غير الليبيين.

واستثناء من ذلك يجوز أن يكون العمل بمقابل في الجهات العامة أو في الأحوال التي يفضل فيها صاحب الشأن عدم الدخول في المشاركة طبقاً لما هو منصوص عليه في هذا القانون.

مادة (2)

العمل في الجماهيرية العظمى حق لكل المواطنين ذكورا وإناثاً وواجب عليهم يقوم على مبدأ المساواة في الاستخدام فيما بينهم أو بينهم وبين غيرهم من الأجانب المقيمين بالجماهيرية العظمى إقامة قانونية ويحرم تحريماً باتاً الجبر والسخرة و مظاهر الظلم و الاستغلال.

مادة (3)

يكون شغل الوظائف والمهن بكافة مواقع العمل والإنتاج على أساس مبدأ الكفاءة والجدارة والمقدرة والاستحقاق، ويعتمد الاختيار بين المرشحين على النزاهة والشفافية والعدالة ويحرم المحاباة أو التمييز بسبب الانتماء النقابي أو الأصل الاجتماعي أو أية روابط تمييزية أخرى.

المادة (4)

تسري أحكام هذا القانون على جميع علاقات العمل بالجماهيرية العظمى سواء كانت علاقة لائحية أو تعاقدية أو بالمشاركة، وسواء كان مقابل العمل نصيباً في عائد النشاط الاقتصادي أو مبلغاً نقدياً ، باستثناء العاملين الذين تنظم أوضاعهم قوانين أو لوائح خاصة، وكذلك العاملين بالنشاط الأسري (الأزواج، والأصول والفروع).

المادة (5)

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالعبارات والألفاظ الواردة في هذا القانون المعاني المقابلة لها ما لم يدل السياق على خلاف ذلك:-

الجماهيرية العظمى:- الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى.

الوحدة الاقتصادية:- الهيكل الذي يؤسسه الشركاء ويمارسون فيه نشاطهم الاقتصادي سواء كان تشاركية أو شركة أو مصنع أو غيرها.

الوحدة الإدارية:- الشخص الاعتباري العام الذي ينشئه مؤتمر الشعب العام أو اللجنة الشعبية العامة.

جهة العمل: هي كل شخص طبيعي أو اعتباري سواء كان خاصاً أو عاماً يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء مقابل.

الشريك:- كل شخص طبيعي يساهم بجهد أو بماله وجهده في وحدة اقتصادية.

الشراكة:- أي نشاط اقتصادي يشترك فيه أكثر من شخص طبيعي بالتراضي فيما بينهم وتكون المشاركة بالجهد أو بالجهد والمال معاً.

العمل:- هو كل جهد - ذهني أو عضلي - لقاء مقابل سواء كان ذلك بشكل دائم أو مؤقت.

العمل الجبري: كل أعمال أو خدمات يلزم أي شخص بالقيام بها تحت التهديد ولم يتطوع بأدائها بمحض اختياره ويستثنى من ذلك الآتي:-

أ. أي أعمال أو خدمات تؤدي بموجب قوانين الخدمة العسكرية أو الوطنية.

ب. أي أعمال أو خدمات تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين وأفراد المجتمع والخدمات الاجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر.

ج. أي أعمال أو خدمات يلزم الأشخاص بالقيام بها تنفيذاً لحكم قضائي صادر من محكمة مختصة بشرط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة السلطة المختصة.

د. أي أعمال أو خدمات يلزم القيام بها في حالات الطوارئ كالحروب أو الكوارث أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة كالفيضانات أو الحرائق أو المجاعة أو انتشار وباء أو مرض.

الوظيفة:- مجموعة من الاختصاصات والواجبات والمسئوليات والصلاحيات لها رقم بملاك الوحدة الإدارية.

العامل:- كل شخص طبيعي يلتزم ببذل جهد تحت إشراف ورقابة جهة العمل لقاء مقابل سواء كان حصة في الإنتاج أو مبلغاً مالياً.

الموظف:- كل من يشغل إحدى الوظائف بملاك الوحدة الإدارية.

العامل الحداث:- كل شخص طبيعي بلغ سن السادسة عشرة ولم يبلغ سن الثامنة عشرة.

ساعات العمل:- هي الوقت الذي يكون فيه العامل أو الموظف تحت تصرف جهة العمل بما في ذلك الأوقات المخصصة للراحة أو تناول الطعام.

العمل المؤقت:- العمل الذي يتطلب بحكم طبيعته إنجازه في فترة محددة لا تتجاوز ستة أشهر.

العمل العرضي:- العمل الذي لا يدخل بحكم طبيعته فيما تزاوله جهة العمل من نشاط ولا يستمر أكثر من ستة أشهر في السنة.

العمل الموسمي:- العمل الذي يتم القيام به في فصل أو موسم معين من السنة، ولا يحتاج إنجازه أكثر من ثلاثة أشهر.

العمل الليلي:- العمل الذي يتم خلال الفترة ما بين غروب الشمس وشروقها.

العمل الإضافي:- العمل الذي ينفذ في الساعات التي تزيد على ساعات العمل الأساسية المقررة قانوناً.

عقد العمل:- هو كل اتفاق بين جهة العمل، يتعهد بمقتضاه العامل بالعمل لدى جهة العمل وتحت إدارتها و إشرافها نظير حصة في الإنتاج أو الخدمة أو مقابل نقدي.

المقابل:- هو ما يعطى للعامل نظير جهده وفق عقد عمل سواء كان حصة أو عائداً من الإنتاج أو الخدمة أو مبالغ نقدية، مضافاً إليه العلاوات والبدل والمزايا الأخرى المستحقة بحكم التشريعات النافذة.

المرتب الأساسي:- هو المقابل المالي المقرر للوظيفة التي يشغلها الموظف بالوحدة الإدارية حسب جداول المرتبات المعمول بها بما يتناسب والجهد المبذول في إنجاز واجبات الوظيفة وحجم المسؤوليات المترتبة على القيام بأعبائها.

المرتب:- هو المرتب الأساسي مضافاً إليه سائر العلاوات والبدل والحوافر والمكافآت والمزايا المالية الأخرى المقررة بموجب التشريعات النافذة والتي تدفعها جهة العمل للعاملين بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

إصابة العمل:- الإصابة التي تلحق بالعامل أو الموظف وتكون ناشئة عن العمل، أو تحدث له أثناء العمل أو بسببه بما في ذلك الإصابات التي تحصل له أثناء ذهابه إلى مقر عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون تأخير أو انحراف عن المسار الطبيعي وكل مرض من أمراض المهنة التي تبينها اللائحة التنفيذية.

المجموعة الوظيفية : - الإطار الذي ينظم المجموعات الوظيفية الرئيسية أو النوعية. وتتكون كل مجموعة وظيفية رئيسية من مجموعة وظائف نوعية تتشابه في نوع العمل وتختلف من حيث المسؤوليات والواجبات وتمثل المجموعة النوعية السلم الطبيعي للترقية من وظيفة إلى أخرى.

اللجنة الشعبية:- اللجنة الشعبية للوحدة الإدارية العامة.

الجهة المختصة :- هي قطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل أو من له صلاحياته.

الأمين المختص :- هو أمين اللجنة الشعبية العامة للقطاع المختص أو من له صلاحياته.

الباب الأول
أحكام عامة ومشاركة
الفصل الأول
مكاتب التشغيل
المادة (6)

تتولى مكاتب التشغيل تنظيم شؤون الباحثين عن العمل وإتاحة فرص الحصول عليه.

وعلى كل مواطن قادر على العمل ويرغب فيه أن يطلب قيد اسمه في منظومة الباحثين عن العم لمن خلال التسجيل الآلي أو عن طريق مكتب التشغيل الذي يقع في نطاقه محل إقامته مع بيان سنه ومهنته و مؤهلاته وجنسه وعنوانه وخدمته السابقة إن وجدت وأية بيانات أخرى تطلب منه.

وعلى المكتب المختص إدراج الطلبات في منظومة الباحثين عن العمل وتصنيفها حسب المؤهل والتخصص والجنس، ومنح الطالب بطاقة باحث عن العمل من تاريخ قيده.

ولا يجوز لمكاتب التشغيل الحصول على مقابل من الباحثين عن العمل نظير الخدمات التي تقدمها.

المادة (7)

يجوز لجهة العمل التعاقد مع العامل عن طريق إحدى الجهات الاعتبارية المرخص لها بذلك والتي تتولى التأكد من مؤهلاتهم وخبراتهم واستبعادهم في حالة ثبوت عدم لفاءتهم ، وبشرط أن تضمن حقوق العامل وأن تكون جهة العمل هي المتعاقدة مباشرة معه، وتلتزم بأن تؤدي إليه المقابل الذي تمنحه لمن يعمل لديها في مثل هذا العمل ذي القيمة المتساوية وأن تسوى بينهم وبين أمثالهم من العاملين الآخرين لديها في جميع الحقوق.

المادة (8)

على كافة جهات العمل تقديم احتياجاتها من العاملين إلى مكاتب التشغيل التي تقع في دائرة اختصاصها وعليها الالتزام بقبول المنسبين إليها في حدود ما طلبته.

وتصدر الجهة المختصة قراراً ينظم الإعلان عن الوظائف والأعمال الشاغرة وشروط شغلها.

ولا يجوز التوظيف أو التعاقد مع أي عامل ما لم يكن مسجلاً بسجلات الباحثين عن العمل بأحد مكاتب التشغيل وحاصلاً على بطاقة باحث عن عمل سارية المفعول.

المادة (9)

لا يجوز لغير الوطنيين أن يزاولوا أي عمل إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الجهة المختصة، كما لا يجوز لجهات العمل استجلاب غير الوطنيين أو التعاقد معهم أو تمكينهم من العمل إلا بعد الحصول على موافقة مسبقة بذلك من الجهة المختصة وتحدد بقرار يصدر عنها ضوابط وشروط استخدام الأجانب والمهن التي يجوز قبول الأجانب فيها.

المادة (10)

على جهة العمل أن تحتفظ بملف خاص لكل عامل يذكو فيه اسمه ومهنته وحالته الاجتماعية ورقم بطاقته الشخصية وعنوان سكنه والمقابل النقدي الذي يتقاضاه وصورة من عقد العمل وغيرها من المسوغات الأخرى ولئذلك الإجازات التي يحصل عليها والمكافآت والمهام التي كلف بها والجزاءات التي وقعت عليه.

الفصل الثاني:- نظام العمل والاستخدام

المادة (11)

يجب على العامل أو الموظف تنفيذ جميع أحكام القوانين واللوائح والتعليمات المنظمة لقيامه بمهام عمله، وعليه بوجه خاص:-

1. أن يقوم بالعمل المسند إليه بنفسه، وأن يؤديه بدقة وأمانة، وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء عمله، وأن يلتزم بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية بناء على تكليف من جهة العمل إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.
2. أن يحضر التدريب الذي توفره له جهة العمل ويتبع التعليمات المتعلقة به.
3. أن ينفذ تعليمات جهة عمله التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، وأن يلتزم بأوامر العمل إذا لم يكن فيها ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر.
4. أن يحافظ على ما تسلمه إليه جهة العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء تتعلق بالعمل، وأن يحرص على استعمالها في العمل المكلف به، ويلتزم بردها بعد الانتهاء منه.
5. أن يحافظ على أسرار العمل حتى بعد انتهاء مدة عمله.
6. أن يحافظ على مواعيد العمل.
7. أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل وأن يتعاون معهم.
8. أن يحسن معاملة الجمهور، وأن ينجز معاملاتهم في الوقت المحدد.
9. أن يراعي التسلسل الإداري في المعاملات الخاصة بالعمل.
10. أن يعمل على تنمية قدراته و كفاءته العلمية أو المهنية ويطلع على القوانين واللوائح والتعليمات المتعلقة بعمله والإحاطة بها، وتقديم الاقتراحات التي يراها مفيدة لتحسين طرق العمل ورفع مستوى الأداء.
11. أن يراعي النظم الخاصة بسلامة جهة العمل وأمنها وان ينفذ التعليمات الموضوعة للمحافظة على صحة العاملين ووقايتهم من الإصابات.
12. أن يحافظ على شرف المهنة وكرامتها ويلتزم بأخلاقياتها.
13. أن يقدم كل عون ومساعدة في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد مكان العمل والأشخاص العاملين فيه وذلك دون اشتراط الحصول على مقابل عما يقدمه من عون أو مساعدة.
14. أن يلتحق بعمله خلال شهر من تاريخ انتهاء مدة الدراسة أو التدريب أو الإعارة أو الندب على سبيل التفرغ أو مدة اختياره شعبيا أو انفكا كهُ من الخدمة الوطنية إذا

تجاوزت تلك المدد سنة لكاملة وخلال أسبوع واحد إذا قلت عن ذلك، ما لم تأذن له جهة العمل بمدة إضافية.

15. أن يلم بنظم وإجراءات العمل بالجهة التي يعمل بها ويتابع المتغيرات التي تطرأ عليها.

16. أن يلتزم بإخطار جهة عمله بأي تغيير يطرأ على عنوان سكنه.

المادة (12)

يحظر على العامل أو الموظف أن يقوم بالذات أو بالواسطة بأي عمل من الأعمال المحظورة أو المحرمة بمقتضى القوانين أو اللوائح أو الأنظمة المعمول بها، وبوجه خاص:-

1. القيام بالعمل لدى الغير سواء بمقابل أو بدونه، دون الحصول على إذن من جهة عمله الأصلية.

2. قبول هدايا أو غيرها بأية صفة كانت لقاء قيامه بواجباته.

3. أن يرتكب أي فعل من أفعال الوساطة والمحسوبية أو يستغل وظيفته للحصول على منفعة له أو لغيره مباشرة أو غير مباشرة.

4. أن يشتري عقارات أو منقولات مما طرحه الجهات القضائية أو الإدارية للبيع إذا كانت تتصل بمهام عمله.

5. أن يزاول أية أعمال تجارية أو أن تكون له مصلحة في مناقصات أو مزايدات أو مقاولات أو عقود مما يتصل بمهام عمله.

6. أن يستأجر عقارات أو منقولات بقصد استغلالها من نطاق الدائرة التي يؤدي بها عمله.

7. أن يستغل وسائل العمل ومعداته لمصلحته الشخصية.

8. أن يدعى بالتأثير.

9. أن يحتفظ لنفسه دون وجه حق بأية ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع ورقة من الملفات المخصصة لحفظها أو أن ينقل وثائق أو ملفات خارج مقر العمل ما لم يكن مأذوناً له بذلك.

10. القيام أو التحريض على القيام بأي فعل يعد من قبيل أفعال التحرش الجنسي.

11. أن يخالف إجراءات الأمن الصناعي والسلامة العامة داخل جهة العمل.
12. أن يقوم بإعداد أو نشر أو توزيع مقالات أو منشورات ذات صبغة سياسية مناهضة لأهداف الدولة أو المبادئ الأساسية التي يقوم عليها المجتمع، أو أن يثير الناس بأمر من هذه الأمور.

المادة (13)

لا يجوز أن تزيد ساعات العمل على ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع كما لا يجوز أن تتجاوز عشر ساعات عمل في اليوم الواحد، ويجوز تخفيض ساعات العمل لبعض فئات العاملين في الصناعات أو الأعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على اقتراح من الجهة المختصة.

المادة (14)

يحق لكل عامل أو موظف أن يحصل على راحة أسبوعية بمقابل لا تقل عن أربع وعشرين ساعة لكاملة ويراعى أن تكون يوم الجمعة.

واستثناءً من ذلك يجوز في الأما لكن البعيدة عن العمران أو في الأعمال التي تتطلب طبيعة العمل أو ظروف التشغيل فيها استمرار العمل أن تجمع الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية المستحقة للعامل وتمنح له دفعة واحدة بحيث لا تتجاوز المدة الكلية ثمانية أسابيع.

المادة (15)

لا تسري أحكام المادتين السابقتين على حالات العمل الطارئة لمنع وقوع حادث خطر أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة لمواد قابلة للتلف، وذلك كله بشرط إبلاغ مكتب التشغيل المختص خلال أربع وعشرين ساعة ببيان الحالات الطارئة والمدة اللازمة لإتمام العمل.

كما لا تسري تلك الأحكام على العاملين في النظافة داخل مكان العمل أو العاملين بالحراسة أو بنظام العمل التناوبي وكذلك العاملين القائمين على سد حاجة عامة، على أن تنظم أوضاع هؤلاء العاملين لائحة خاصة تصدر عن اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من الجهة المختصة.

وفي جميع الأحوال يجب ألا يزيد متوسط ساعات العمل على مدى ثلاثة أسابيع عن ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع.

المادة (16)

إذا اشتغل العامل أو الموظف في يوم راحته الأسبوعية وجب أن يعطى يوماً بدلاً خلال الأيام الثلاثة التالية أو أن يدفع له بالإضافة إلى مقابل عمله المعتاد ما يعادل مثلي مقابله العادي في الساعة عن الساعات التي اشتغلها يوم راحته، وفي حالة تشغيله ساعات عمل إضافية لمواجهة ضغط العمل فإنه يستحق بالإضافة إلى مقابله الأصلي مقابلاً إضافياً لا يقل عن (50%) زيادة على المقابل المعتاد وعلى ألا تتجاوز ساعات العمل الإضافي ثلاث ساعات في اليوم الواحد.

المادة (17)

يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر للصلاة ولتناول الطعام والراحة لا تزيد في مجموعها عن ساعة ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من ست ساعات متصلة.

وتحدد بقرار من الجهة المختصة الحالات والأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة، كما يحدد القرار الأعمال الشاقة والمرهقة التي تمنح فيها فترات راحة تحتسب من ساعات العمل الفعلية.

المادة (18)

تشكل لجنة استشارية تكون مهمتها تقديم التوصيات والمشورة في الشؤون

العمالية وعلى الأخص في الموضوعات الآتية:-

1- الاقتراحات الخاصة بالتشريعات العمالية.

2- الاقتراحات الخاصة بتنظيم سير العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية.

3- تحسين ظروف العمل.

4- الإشراف على سياسة التدريب المهني في حدود المستويات العامة الموضوعة للصناعة.

5- العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وجهات العمل وتهيئة فرص التعاون بينهم.

ويصدر بتشكيل هذه اللجنة وكيفية سير العمل بها قرار من الجهة المختصة على أن يراعى في تشكيلها تمثيل العاملين وجهات العمل في اللجنة المذكورة.

المادة (19)

يشكل بقرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من الجهة المختصة مجلس استشاري يسمى "المجلس الاستشاري لمقابل العمل" تكون مهمته اقتراح السياسة العامة لمقابل العمل وتحديد مستوياته. ويؤلف المجلس من مندوب عن الجهة المختصة رئيساً وأعضاء عن المنظمات النقابية وجهات العمل والعاملين.

وتصدر الجهة المختصة قراراً بتنظيم سير العمل بالمجلس ومواعيد اجتماعاته وكيفية صدور توصياته ومدة العضوية فيه.

وعلى المجلس أن يسترشد دائماً في توصياته بالعرف والعدالة والحالة الاجتماعية والاقتصادية العامة وأن يكون هدفه دائماً زيادة الإنتاج و كفاية المقابل لسد حاجات العامل الأساسية.

المادة (20)

للجنة الشعبية العامة بناء على عرض من الجهة المختصة وتوصية المجلس الاستشاري المختص أن تصدر قرارات بتعيين الحد الأدنى لمقابل العمل أو إدخال تعديلات عليه.

المادة (21)

لا يجوز التفرقة في المقابل المالي للعمل ذي القيمة المتساوية على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو اللون.

المادة (22)

إذا تسبب العامل أو الموظف بخطئه في فقد أو إتلاف أو تدمير مواد أو آلات أو منتجات تملكها جهة العمل أو أية مواد في عهده، وجب أن يتحمل التعويض اللازم نظير ذلك وتتولى تقدير هذا التعويض لجنة تشكل بكل مكتب للتشغيل بقرار من الجهة المختصة وتبين اللائحة التنفيذية كيفية تشكيل اللجنة ومهامها وكيفية التظلم من قراراتها.

المادة (23)

تلتزم جهات العمل بالنسبة لمن يؤدون عملاً في المناطق البعيدة عن العمران أو في المناجم أو مناطق التنقيب على النفط أو استخراجة أو استثماره أن تيسر لهم سبل الوصول إلى مواقع العمل ، كما توفر لهم المسالك الملائمة، وأن تقدم لهم الوجبات الغذائية في أماكن تعدها لهذا الغرض، وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية. وتحدد بقرار من اللجنة الشعبية العامة اشتراطات ومواصفات المسالك المشار إليها في الفقرة السابقة ومقابل الانتفاع بها ، كما تعين أنواع و كميات الطعام لكل وجبة وما يتحملة المستفيد منها.

وفي جميع الأحوال لا يجوز التنازل عن تقديم الوجبات مقابل أي بدل نقدي.

الفصل الثالث

تشغيل النساء والأحداث

المادة (24)

لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال التي لا تتناسب وطبيعة المرأة، والتي يصدر بتحديدتها قرار من اللجنة الشعبية العامة ولا يجوز تمييز الرجال على النساء في المعاملة والاستخدام وفي المقابل عن العمل ذي القيمة المتساوية ، ويجوز تخفيض ساعات العمل بالنسبة لهن في بعض المهن والأعمال التي تحددها اللجنة الشعبية العامة ، وبمراعاة احتياجات العمل تتناسب وعدد العاملين من الرجال والنساء، وذلك كله على النحو الذي تبينه اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

المادة (25)

للمرأة الحق في إجازة أمومة بمقابل مدتها أربعة عشر أسبوعاً عند تقديمها شهادة طبية تبين التاريخ المحتمل للولادة، وتتضمن هذه الإجازة فترة إلزامية بعد الوضع لا تقل عن ستة أسابيع، وتمتد إجازة الأمومة إلى ستة عشر أسبوعاً إذا أنجبت أكثر من طفل.

ولا يجوز إنهاء عمل المرأة أثناء حملها أو أثناء تغييبها في إجازة أمومة إلا لأسباب مبررة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع.

كما يكون للمرأة العاملة في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع الحق في التمتع بفترة أو فترات توقف عن العمل خلال ساعات العمل لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة من أجل إرضاع طفلها على أن تعتبر ساعات عمل مدفوعة المقابل.

المادة (26)

يجب على جهات العمل التي تقوم بتشغيل نساء ذوات أطفال أن تخصص أماكن لحضانة أطفالهن، ويجوز أن تشترك أكثر من جهة عمل واحدة في تخصيص أماكن لحضانة أطفالهن.

وتبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون الشروط والضوابط المتعلقة بتنظيم تشغيل النساء.

المادة (27)

لا يجوز لمن تقل سنه عن ثماني عشرة سنة مزاوله أي نوع من أنواع العمل. واستثناء من حكم الفقرة السابقة يجوز السماح للحدث بالعمل متى أكمل ست عشرة سنة بشرط مراعاة صحته وسلامته والمحافظة على أخلاقه وبشرط أن يكون تشغيله من أجل أن يتلقى تعليماً أو تدريباً مهنياً.

المادة (28)

لا يجوز تشغيل الحدث بعمل أكثر من ست ساعات في اليوم تتخللها فترة أو أكثر للراحة وتناول الطعام لا تقل في مجموعها عن ساعة بحيث لا يشتغل الحدث شغلاً فعلياً أكثر من أربع ساعات متصلة. كما لا يجوز تشغيل الحدث أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية أو أثناء الليل.

وتحدد اللجنة الشعبية العامة الأعمال والحالات التي يسمح فيها للحدث

بالعمل وإجراءاته وشروطه وظروفه والأعمال المحظور تشغيله فيها.

المادة (29)

يجب على جهة العمل في حالة تشغيلها لحدث أو أكثر أن تضع في مكان العمل نسخة من الأحكام الخاصة بتشغيل الأحداث وأن تبلغ مكتب التشغيل بأسماء

الأحداث وسنهم وتاريخ تشغيلهم والأعمال المكلفين بها، وأن تضع في مكان العمل وبشكل ظاهر كشفاً موضحاً فيه ساعات العمل وفترات الراحة بالنسبة لهم.

الفصل الرابع

الإجازات

المادة (30)

تكون الإجازة السنوية ثلاثين يوماً في السنة وخمسة وأربعين يوماً في السنة لمن بلغ سن الخمسين أو تجاوزت مدة خدمته عشرين عاماً. ولا يجوز أن يتنازل العامل أو الموظف عن إجازته، كما لا يجوز منعه منها أو تأجيلها أو قطعها إلا لضرورة تقتضيها مصلحة العمل أو إذا رغب في ذلك. وفي جميع الأحوال يجب أن يتمتع العامل أو الموظف بإجازة لا تقل عن خمسة عشر يوماً متصلة في السنة.

المادة (31)

يستحق العامل أو الموظف إجازة طارئة لسبب قهري لا يتمكن معه من استئذان رؤسائه مقدماً للترخيص له في الغياب، على أن يقدم فور عودته إلى العمل مبررات غيابه. ولا تكون الإجازة الطارئة لأكثر من ثلاثة أيام في المرة الواحدة ، ولا تتجاوز اثني عشر يوماً في السنة، ويسقط حقه فيها بمضي السنة. ولا تحسب هذه الإجازة من الإجازات السنوية.

المادة (32)

يستحق العامل أو الموظف عند انتهاء خدمته مقابلاً نقدياً يحسب على أساس مرتبه عن إجازته السنوية التي لم يتمتع بها لمصلحة العمل. ولا يستحق العامل أو الموظف التعويض عن إجازته التي لم يتمتع بها إذا كان التأجيل بناء على رغبته إلا في حدود ستة أشهر.

المادة (33)

للعامل أو الموظف الحق في إجازة مرضية مدفوعة المقابل أو المرتب لمدة لا تزيد على خمسة وأربعين يوماً متصلة أو ستين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة.
ويكون منح الإجازة المرضية بناء على تقرير طبي من طبيب معتمد، و إذا مرض العامل أو الموظف أثناء وجوده في الخارج، لكان منح الإجازة بناء على تقرير طبي من الطبيب المعتمد لدى البعثة السياسية للجماهيرية العظمى أو من يقوم مقامها.

فإذا تجاوزت الإجازة المرضية الممنوحة له خلال السنة المدة المشار إليها في الفقرة السابقة فيعرض الأمر على اللجنة الطبية المختصة وتطبق بشأنه الأحكام المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي. وفي جميع الأحوال يجب ألا تزيد مدة الإجازة المرضية الممنوحة للعامل أو الموظف وفقاً لحكم هذه المادة على ثلاثة أشهر خلال السنة الواحدة.

المادة (34)

يكون للعامل أو الموظف الحق في إجازة خاصة بمرتب لثلاث حالات الآتية:-

أ- أداء فريضة الحج و تكون لمدة عشرين يوماً ولا تمنح إلا لمرة واحدة طوال مدة الخدمة.

ب- الزواج وتكون لمدة أسبوعين ولا تمنح إلا لمرة واحدة طوال مدة خدمته.

ج- للمرأة عند وفاة زوجها وتكون لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام.

د- أداء الامتحانات الدراسية، وتكون للمدة المقررة لأداء الامتحان.

المادة (35)

يجوز بقرار من جهة العمل منح العامل أو الموظف إجازة خاصة بدون مرتب في الحالات و بالشروط التي تحددها اللائحة التنفيذية.

المادة (36)

يحرم العامل أو الموظف من مقابل عمله أو مرتبه عن المدة التي ينقطع فيها عن العمل بغير إجازة مرخص له بها، مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية.

الفصل الخامس الرعاية الصحية والاجتماعية

المادة (37)

تلتزم جهات العمل بالكشف الطبي على من ترمع التعاقد معه قبل التحاقه بالعمل للتأكد من سلامته ولياقته الصحية طبقاً لنوع العمل الذي سيزاوله و لذلك القيام بالفحوصات الدورية لجميع العاملين بها للمحافظة على لياقتهم الصحية وسلامتهم بصفة مستمرة.

وتبين اللائحة التنفيذية الجهة التي تتولى هذه الفحوص وتحدد مستويات اللياقة والقدرات العقلية والنفسية التي تتم على أساسها هذه الفحوصات.

المادة (38)

على جهات العمل إجراء التأمين اللازم على العاملين أو الموظفين بها ضد أمراض وأخطار المهنة، وأن توفر الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية اللازمة لهم ولأفراد أسرهم، وذلك مع عدم الإخلال بأي نظام قانوني آخر.

المادة (39)

تلتزم جهة العمل بتدريب العامل أو الموظف على الأسس السليمة لأداء عمله أو وظيفته وإحاطته قبل مزاولته للعمل بمخاطرها، وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها، والتي تتولى توفيرها له، ولا يجوز لجهة العمل أن تحمله أية نفقات أو تقتطع من مقابله أية مبالغ لقاء توفيرها وعليها اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لحمايته أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل.

لما يلتزم العامل أو الموظف بأن يستعمل وسائل الوقاية اللازمة ويتعهد بالعناية بها، وتنفيذ التعليمات الصادرة للمحافظة على صحته ووقايته من إصابات العمل، وألا يرتكب أي فعل من شأنه منع أو إعاقة تنفيذ التعليمات أو إساءة استعمال الوسائل الموضوعة لحماية وسلامة العاملين أو إلحاق ضرر أو تلف بها.

المادة (40)

على جهة العمل أن تخطر مكتب التشغيل المختص لكتابة بكل حادث تنتج عنه وفاة أحد العاملين أو إصابته إصابة تعجزه عن العمل وذلك خلال (48) ساعة من تاريخ وقوع الحادث.

المادة (41)

يجوز أن ينشأ في جهة العمل صندوق للتكافل الاجتماعي تساهم جهة العمل بتمويله جزئياً بمبالغ تدرج سنوياً في ميزانيتها ، ويستكمل الباقي من رسوم اشتراك العاملين فيها.

الفصل السادس

انتهاء الخدمة

المادة (42)

تنتهي خدمة العامل أو الموظف لأحد الأسباب الآتية:-

1. بلوغ السن المقررة قانوناً لانتهاء الخدمة.
2. عدم اللياقة الصحية.
3. الاستقالة.
4. الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في إحدى الجنايات أو الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الأمن، على أنه إذا لكان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة فلا يترتب عليه انتهاء خدمة العامل أو الموظف، وذلك مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية عند الاقتضاء.
5. الوفاة.

المادة (43)

تنتهي خدمة العامل أو الموظف ببلوغ سن (65) سنة شمسية من الرجال و (60) سنة شمسية من النساء وللعاملين في الأعمال أو الصناعات المضرة بالصحة والتي تحددها اللوائح ذات العلاقة.

ويجوز استثناء بعض المواقع والوظائف والفئات من السن المقررة لانتهاج الخدمة، وذلك وفقاً للشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

المادة (44)

يحال العامل أو الموظف إلى اللجنة الطبية المختصة بناءً على طلبه أو طلب جهة العمل فإذا ثبت للجنة الطبية أنه غير لائق صحياً لعمله أو وظيفته أو لأية وظيفة أخرى أصدرت جهة العمل قراراً بإنهاء خدمته اعتباراً من أول الشهر التالي لصدور قرار اللجنة الطبية المشار إليها، مع عدم الإخلال بحق العامل في المكافأة المنصوص عليها في المادة (78) من هذا القانون.

المادة (45)

على جهة العمل أن تعطي العامل أو الموظف مجاناً في نهاية خدمته شهادة تبين فيها تاريخ مباشرته للعمل وتاريخ إنهاء خدمته ونوع العمل الذي كان يؤديه وتبين فيها أيضاً - بناءً على طلبه - قيمة المقابل المالي الذي كان يتقاضاه وأية امتيازات أخرى إن وجدت.

الفصل السابع

أحكام مشتركة

المادة (46)

يجب على جهة العمل أن تتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية و سلامة وصحة العاملين والموظفين لدى قيامهم بالأعمال التي يكلفون بها تحت إشرافها، وأن تسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة وعلى استتباب الأمن والآداب داخل المؤسسة.

كما عليها إطلاع العاملين والموظفين لكتابة لدى تشغيلهم على المقترحات

المتعلقة بالمواضيع التالية، ولكل تغيير يطرأ عليها:-

- النظام الداخلي للعمل.

- ساعات العمل.

- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية.

- المقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة والوقاية من الأخطار المهنية.

- الجهة المؤمنة ضد حوادث العمل والأمراض المهنية.

- رقم التسجيل بصندوق الضمان الاجتماعي.

المادة (47)

يجوز في الأحوال التي يكون فيها مقابل العمل حصة في الإنتاج أو في عائد الخدمة أن تمنح جهة العمل العامل مقابلاً نقدياً كل شهر أو جزء من الشهر يتم الاتفاق عليه لتغطية نفقاته ونفقات عائلته اليومية على أن يحسب من ضمن نفقات الإنتاج ويستنزل من الدخل الواجب توزيعه عند نهاية السنة أو إتمام العملية الإنتاجية أسوة بباقي النفقات الأخرى.

المادة (48)

على جهة العمل أن تهيئ للعاملين أو الموظفين بها العدد المناسب من دورات المياه، فإذا كانت تستخدم عمالاً من الجنسين في مكان واحد وجب أن تخصص عدداً من دورات المياه خاصة للنساء تكون مستقلة عن دورات المياه المخصصة للرجال.

المادة (49)

لا يحول دون الوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون حل جهة العمل أو تصفيتها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها، أو انتقال ملكيتها إلى الغير بأي تصرف من التصرفات أو تغيير جهة العمل لأي سبب من الأسباب. وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي تبقى عقود العمل قائمة للمدة المحددة فيها وتكون جهة العمل السابقة مسؤولة بالتضامن لمدة سنة مع الخلف عن تنفيذ جميع الالتزامات السابقة و الناشئة عن تلك العقود.

المادة (50)

لا يجوز الحجز على مقابل العمل أو المرتب المستحق للعامل أو الموظف إلا في حدود الربع، مع إعطاء الأولوية لدين النفقة.

ولا يجوز الاقتطاع من مقابل العمل أو المرتب بما يزيد على ربع المرتب وفاءً لما يكون قد اقترضه العامل أو الموظف من جهة العمل، ولا تتقاضى جهة العمل أية فائدة عن ذلك، وتستثنى من ذلك قروضا لإسكان التي تقدمها المصارف وما في حكمها.

المادة (51)

على كافة جهات العمل الوطنية والأجنبية بمختلف أنشطتها الالتزام باستخدام العناصر الوطنية وتوفير وسائل استمرارهم في العمل وإتاحة الفرص المناسبة لهم لإثبات جدارتهم للعمل عن طريق توجيههم وتدريبهم وتأهيلهم للأعمال الموكلة إليهم، ويجب ألا تقل نسبة العمالة الوطنية في أي منها عن (75%) من مجموع العمالة بها.

ويجوز لمقتضيات المصلحة العامة تخفيض هذه النسبة مؤقتاً في بعض جهات العمل في حالة عدم توفر المؤهلات والكفاءات الفنية المطلوبة من الوطنيين وذلك بقرار يصدر عن الجهة المختصة.

المادة (52)

على كافة جهات العمل بالقطاعين العام والخاص الوطنية والأجنبية عند بدء العمل في أي مشروع أو نشاط أن تبلغ مكتب التشغيل المختص لكافة البيانات التالية:-

- أ. اسم المنشأة ونوعها ومرئؤها والعنوان الذي توجه إليه المراسلات وأية معلومات يكون من شأنه سهولة الاتصال بها.
- ب. نوع النشاط الاقتصادي المرخص لها بمزاولة مع ذكر رقم الترخيص وتاريخه وجهة إصداره وإرفاق صورة منه.
- ج. عدد العاملين أو الموظفين المراد تشغيلهم في المنشأة والتخصصات المطلوبة.
- د. الشخص المسئول عن إدارة المنشأة وتمثيلها القانوني.
- هـ. أية بيانات أخرى تطلبها الجهة المختصة.

المادة (53)

إذا كانت الأفعال المنسوبة إلى العامل أو الموظف تشكل جريمة جنائية وجب إبلاغ النيابة العامة بذلك ولا يحول عدم إقامة الدعوى الجنائية أو حفظ الاتهام أو تبرئة العامل أو الموظف دون محالته تأديبياً.
وعلى النيابة العامة إخطار جهة العمل التي يتبعها العامل أو الموظف بأي إجراء يتخذ ضده.

الباب الثاني

علاقات الشراكة

المادة (54)

الشركاء ذكوراً وإناثاً متساوون في الحقوق والواجبات مع مراعاة حقوق المرأة الشريكة بحكم خصوصيتها أثناء فترة الحمل والولادة وإجازة الأمومة وغيرها.

المادة (55)

يجب على الشركاء توزيع الواجبات والمهام فيما بينهم، ويقوم كل منهم بالعمل المحدد له بما يضمن تحقيق الوحدة الاقتصادية للغرض الذي أنشئت من أجله، وكل شريك مسئول بوجه التضامن قبل بقية الشركاء عما يلحق بهم من أضرار نتيجة إهماله أو عدم القيام بالواجبات المسندة إليه.

المادة (56)

يكون للشركاء اختيار من يدير الوحدة الاقتصادية من بينهم بمراعاة الكفاءة والخبرة ويجوز لهم تكليف من يتولى الإدارة من خارج الشر كلاء بالتراضي طبقاً لنصوص العقد المبرم بينهم.

المادة (57)

يكون للوحدة الاقتصادية لوائح إدارية ومالية تحدد فيها نظام وساعات العمل والراحة والإجازات وغيرها من المسائل المتعلقة بنشاطها تعتمد من الجهة المختصة. كما يحدد الشر كلاء ساعات الراحة الأسبوعية والإجازات السنوية وتنظيمها وذلك كله بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون.

المادة (58)

للشركاء قبول شركاء جدد متى رأوا ذلك ويحدد النظام الأساسي شروط قبول الشركاء الجدد.

المادة (59)

يجوز للشركاء الاستعانة بالغير بمقابل مالي يحدد في عقد العمل لإنجاز أعمال محددة ليست من صلب نشاط أو مهام الوحدة الاقتصادية، كما يجوز لهم الاستعانة بالغير بمقابل مادي في الحالات التي يفضل فيها صاحب الشأن عدم الدخول في المشاركة على أن يقدم بإرادته الحرة ودون إكراه إقراراً كتابياً يفصح فيه صراحة عن عدم رغبته بالمشاركة وتقضيه العمل بمقابل مادي وبعقد عمل مكتوب معتمد من الجهة المختصة.

ويسري في شأن الأفراد الذين قبلوا العمل بالمقابل المادي أحكام البابين الأول والثالث من هذا القانون.

المادة (60)

للشركاء أن يقرروا بالأغلبية فصل أي شريك لأسباب تتعلق بإخلاله بالالتزامات التي يفرضه القانون أو عقد الشراكة وغيرها من الأسباب المنصوص عليها بالتشريعات ذات العلاقة ، ولا يحسب في هذه الأغلبية صوت الشريك المراد فصله.

المادة (61)

للشريك الذي أنهيت شراكته أن يطعن في ذلك أمام القضاء.

المادة (62)

في حالة وفاة الشريك تستمر الوحدة الاقتصادية في عملها ويحق لورثته المطالبة بحصة مورثهم وأية مستحقات له لم يستلمها قبل وفاته ولهم حرية الاستمرار في المشاركة أو إنهاؤها وبما لا يؤثر على نشاطها.

المادة (63)

في حالة إنهاء المشاركة لأي سبب تكون تصفية نصيب من انتهت مشاركته على أساس آخر ميزانية للسنة المالية التي انتهت فيها علاقة المشاركة مع مراعاة التشريعات المنظمة لذلك.

المادة (64)

يظل الشريك الذي انتهت مشاركته مسؤولاً عن الوفاء بما عليه من التزامات.

المادة (65)

يلتزم الشركاء بتوفير وسائل الوقاية والسلامة المهنية لحمايتهم وحماية من يعمل معهم بعقد من حوادث العمل والأمراض المهنية طبقاً للتشريعات النافذة في الخصوص.

المادة (66)

على الشركاء بالجهد أو بالجهد والمال معاً الانضمام إلى نظام التأمين ضد المرض وحوادث العمل وأمراض المهنة والشيخوخة.

الباب الثالث

العلاقات التعاقدية

الفصل الأول

عقد العمل

المادة (67)

يبرم عقد العمل وفقاً للنموذج الذي تضعه الجهة المختصة، ولا يجوز تنفيذ العقد إلا بعد اعتماده منها وبعد التحقق من استيفائه الشكل القانوني واتفق شروطه مع هذا القانون، ويجب أن يحتوي العقد على كل التفاصيل اللازمة لتحديد حقوق الأطراف والتزاماتهم وأن يكون ثابتاً بالكتابة ومحزراً باللغة العربية من ثلاث نسخ تسلّم بعد التصديق عليها نسخة لكل طرف، وتحفظ النسخة الثالثة لدى مكتب التشغيل المختص.

وإذا تم إغفال لكتابة العقد جاز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات.

ويعفى عقد العمل الفردي من رسوم التسجيل.

المادة (68)

لا يجوز لجهة العمل أن تخرج على شروط العقد أو أن تكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، ويجوز لجهة العمل أن تكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً. ويعتبر باطلاً لكل شرط يرد في عقود العمل بالمخالفة لأحكام هذا القانون ولو كان قبل العمل به ما لم يكن أكثر فائدة للعامل.

المادة (69)

مدة الاختبار ثلاثون يوم عمل فعلي تبدأ من تاريخ مباشرة العامل للعمل، ويعتبر انقضاء فترة الاختبار دون صدور قرار بإنهاء العقد بمثابة تثبيت له في العمل.

المادة (70)

يجوز أن يبرم العقد لمدة محددة أو لعمل معين، كما يجوز أن يكون غير محدد المدة، فإذا كان العقد محدد المدة واستمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون الاتفاق على تجديده اعتبر ذلك تجديداً للعقد لمدة غير محددة، وإذا أبرم العقد لتنفيذ عمل مؤقت أو عرضي أو موسمي و كان قابلاً بطبيعته لأن يتجدد واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه اعتبر العقد قد تجدد للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.

ومع ذلك إذا كان العقد لمدة معينة سواء حددت في العقد أو كانت وفقاً لطبيعة العمل، فلا يجوز أنتزيد تلك المدة على سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة، يصبح العقد بعدها غير محدد المدة.

المادة (71)

ينتهي العقد المحدد المدة بانتهاء مدته دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار فإذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بعد إنذار الطرف الآخر بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول قبل الفسخ بثلاثين يوماً، فإذا كان الإنذار موجهاً إلى العامل وجب على صاحب العمل أن يمنحه يوماً طوالمدة الإنذار فترة

لا تقل عن ساعتين من ساعات العمل الفعلية للبحث عن عمل آخر، وإذا أُلغي العقد بغير مراعاة مدة الإنذار ألزم من فسخ العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة الإنذار أو الجزء الباقي منها.

المادة (72)

يجوز لجهة العمل فسخ العقد قبل انتهاء مدته بعد إنذار العامل وبمراعاة

المدة المحددة بالمادة السابقة وذلك في الحالتين الآتيتين:-

1- وقف العمل كلياً أو جزئياً بصفة نهائية أو لمدة شهرين متتاليين.

2- إلغاء العمل المتعاقد عليه لأسباب إدارية أو اقتصادية.

ويظل العقد قائماً طوال مدة الإنذار ويلتزم طرفاه بتنفيذه.

وعلى جهة العمل إخطار مكتب التشغيل المختص قبل استعمالها حق الفسخ بشهرين على الأقل، وعلى المكتب التحقق من جدية الأسباب التي استندت إليها في ذلك.

ويستحق العامل الذي فسخ عقده طبقاً لأحكام هذه المادة المكافأة المنصوص

عليها في المادة (78) وذلك دون إخلال بالتعويض المنصوص عليه في المادة (76) إن لكان له محل.

المادة (73)

يجوز لجهة العمل إنهاء العقد دون سبق إنذار ودون مكافأة أو تعويض في

الحالات الآتية:-

أ. إذا لم يقم العامل بتأدية التزام من التزاماته المنصوص عليها في العقد.

ب. إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو إقرارات أو بيانات غير صحيحة.

ج. إذا لكان العامل تحت الاختبار.

د. إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لجهة العمل، بشرط أن تبلغ جهة العمل مكتب التشغيل بالواقعة خلال ثلاثة أيام من وقت علمها بوقوعها.

هـ. إذا تكرر منه عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العاملين وجهة العمل وبشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.

- و. إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متفرقة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذاراً لثقابي للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية، وأن يخطر مكتب التشغيل المختص بصورة من الإنذار.
- ز. إذا أفشى الأسرار الخاصة بعمله.
- ح. إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سُكر ظاهر أو تعاطي المؤثرات العقلية.
- ط. إذا اعتدى على أحد رؤسائه أو أحد زملائه أثناء العمل أو بسببه.
- ي. إذا حكم على العامل نهائياً في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأمن.
- ك. وعلى جهة العمل إخطار مكتب التشغيل المختص بإجراءات إنهاء العقد مع صورة من إجراءات التحقيق.

المادة (74)

يجوز للعامل بعد إنذار جهة العمل طبقاً لأحكام المادة (71) أن يستقيل من العمل، ويستحق العامل في هذه الحالة المكافأة المنصوص عليها في المادة (78).

المادة (75)

- يجوز للعامل إنهاء العقد وبدون إنذار في الحالات الآتية:-
- 1- إذا أخلت جهة العمل بالتزاماتها الأساسية طبقاً لأحكام هذا القانون.
 - 2- إذا استخدمت جهة العمل وسيلة من وسائل الغش عند التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
 - 3- إذا مورست ضده أفعال مخلة بالآداب أو الشرف من قبل المسؤولين عنه أو المشرفين عليه.
 - 4- إذا وقع عليه اعتداء من الشخص المسئول عن جهة العمل.
 - 5- إذا لُكن هناك خطر جسيم يهدد سلامته أو صحته بشرط أن تكون جهة العمل قد علمت بوجود هذا الخطر ولم تقم باتخاذ تدابير السلامة المقررة أو التي تفرضها الجهات ذات الاختصاص في الموعد المحدد.

فإذا ترك العامل العمل لأحد الأسباب السابقة ألزمت جهة العمل بأن تؤدي له مكافأة عن مدة خدمته على الوجه المبين بالمادة (78) وذلك دون إخلال بالتعويض الذي قد تحكم به المحكمة.

المادة (76)

مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (71) و (78) إذا فسخ العقد بلا مبرر لكان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ.

المادة (77)

لا يجوز إنهاء عقد العامل لسبب يرجع إلى انتمائه النقابي أو المشار كة في نشاط النقابة خارج ساعات العمل، أو أثناءها بموافقة جهة العمل كما لا يجوز إنهاء العقد أثناء الإجازات بمختلف أنواعها أو بسبب تقديمه شكوى أو إقامة دعوى ضد جهة العمل.

وفي جميع الأحوال لا يجوز لجهة العمل إنهاء العقد إلا لسبب يرجع إلى عدم مقدرة العامل على العمل أو تدني مستوى أدائه أو سوء سلوكه أو إلى مقتضيات العمل، بما في ذلك إعادة الهيكلة أو لأسباب اقتصادية، وفي هذه الأحوال يجب إخطار كل من النقابة التي ينتمي إليها العامل ومكتب التشغيل المختص بالإنهاء وسببه قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ الشروع في إنهاء العقد للتحقق من سلامة وجدية أسباب الإنهاء.

المادة (78)

بمراعاة أحكام الاتفاقيات الدولية التي تكون الجماهيرية العظمى طرفاً فيها يستحق العامل غير الوطني مكافأة عن خدمته عند انتهاء خدمته تحسب على أساس مقابل نصف شهر عن كل سنة حتى نهاية السنة الخامسة ومقابل شهر عن كل سنة تزيد عن ذلك بشرط ألا يكون العامل من ضمن المنتفعين بأنظمة الضمان الاجتماعي المقررة بموجب التشريعات النافذة.

ويعتبر المقابل الأخير للعامل أساساً لتقدير المكافأة ولا تستحق المكافأة إذا فسخ العقد من قبل العامل دون مراعاة مدة الإنذار المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة (79)

إذا أنهى العامل العقد دون توافر أحد الأسباب المنصوص عليها في هذا القانون ودون مراعاة فترة الإنذار، وتعاقد مع جهة عمل أخرى بالمخالفة لحكم المادة (12) أصبحت جهة العمل هذه متضامنة معه في تحمل المسؤولية عن الضرر الذي لحق بجهة العمل السابقة ، وذلك في الأحوال التالية:-

- إذا ثبت أنها تدخلت من أجل إخراج العامل من عمله السابق.
- إذا مكنت العامل من العمل مع علمها بأنه مرتبط بعقد عمل لدى الغير.
- إذا استمرت في تشغيل العامل بعد أن علمت أنه ما زال مرتبطاً مع الغير بموجب عقد عمل.

المادة (80)

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً استوجب انقطاعه عن العمل مدة تزيد على مائة وعشرين يوماً متصلة أو مدداً متفرقة تزيد في مجموعها على مائة وثمانين يوماً خلال السنة الواحدة.

ويكون إثبات العجز أو المرض بشهادة طبية صادرة عن طبيب مختص معتمد، ولا يجوز لجهة العمل استعمال حقها في فسخ العقد طبقاً لأحكام المادة (73) أثناء مدة العجز أو المرض المشار إليهما في هذه المادة، كما لا يجوز لها فسخ العقد بعد مضي المدد المذئورة إذا عاد العامل إلى مباشرة عمله.

وتلتزم جهة العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها في الفقرة الأولى بأن تصرف للعامل أو للمستحقين عنه مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (78) ، كما تصرف للمستحقين عنه في حالة الوفاة مقابل شهر إضافة إلى مقابل الشهر الذي حدثت فيه الوفاة.

الفصل الثاني

التدريب لغرض العمل

المادة (81)

تلتزم جهات العمل بقبول عدد من الباحثين عن العمل بنسبة (20%) من إجمالي عدد العاملين الأجانب لديها لغرض تدريبهم على تعلم مهنة أو حرفة أو عمل معين خلال مدة محددة أو تحمل تكاليف تدريبهم بمؤسسات متخصصة وذلك طبقاً للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من الجهة المختصة.

المادة (82)

يجب أن يكون عقد التدريب لغرض العمل مكتوباً باللغة العربية وتحدد فيه مدة التدريب ومراحله والمقابل في كل مرحلة على ألا يقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى لمقابل العمل المحدد للمهنة أو الحرفة التي يتدرب عليها.

المادة (83)

لجهة العمل فسخ عقد التدريب لغرض العمل إذا ثبت لديها عدم أهلية المتدرب وعدم استعداده لتعلم المهنة أو الحرفة بصورة جيدة، وذلك بعد موافقة مكتب التشغيل المختص، كما يجوز للعامل المتدرب إنهاء عقد التدريب بشرط إخطار جهة العمل بذلك.

المادة (84)

تسري على عقود التدريب لغرض العمل النصوص القانونية المتعلقة بالتعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية وتلك المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وبساعات العمل والراحة الأسبوعية والإجازات والعطلات الرسمية.

الفصل الثالث

الخدمة المنزلية

المادة (85)

البيت يخدمه أهله، ولا يجوز الإذن بممارسة تقديم الخدمة المنزلية للأسرة إلا للضرورة القصوى وفي الحالات التالية:-

- 1- عجز الأم أو الأب على القيام بالرعاية المطلوبة نتيجة المرض أو كسب السن ولا يوجد من يقوم برعايتهما من أفراد الأسرة.
- 2- إذا كان بالأسرة طفل به إعاقة جسدية أو تخلف عقلي وعجزت الأم عن تربيته.
- 3- إذا كان عدد أفراد الأسرة لا يقل عن سبعة أفراد.
- 4- إذا كانت الأم عاملة وغير قادرة على إعالة أسرتها.

ويثبت توفر الحالات المشار إليها في البنود السابقة بناء على بحث اجتماعي

وصحي.

المادة (86)

تشمل أعمال الخدمة المنزلية ما يلي:-

- 1- أعمال الطعام والشراب وتقديمه.
- 2- الأعمال المنزلية العادية التي تلزم لإعداد المسكن وتنظيفه.
- 3- الأعمال الشخصية للمعاقين ولجبار السن والمرضى والأطفال.
- 4- أعمال البوابين والسائقين والغسالين.

المادة (87)

لكل راغب في مزاوله العمل في الخدمة المنزلية أو ما في حكمها من أعمال أن يطلب قيد اسمه في مكتب الاستخدام الذي يقيم في دائرته أو الذي يرغب في العمل في دائرة اختصاصه ويكون طلب القيد على النموذج المعد لذلك ويقوم مكتب الاستخدام بإعطاء الطالب دون مقابل في يوم تقديم الطلب شهادة بحصول القيد.

المادة (88)

تقوم مكاتب التشغيل بتلقي طلبات الأشخاص الذين يرغبون في تشغيل آخرين لديهم في أعمال الخدمة المنزلية أو ما في حكمها من أعمال وتفيد هذه الطلبات في سجل خاص بهم وعلى هذه المكاتب معاونة الأشخاص المقيدة أسمائهم لديها وفقاً لأحكام المادة السابقة للالتحاق بالإعمال الشاغرة التي تم إبلاغهم عنها. ويكون تشغيل عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم في الأعمال الشاغرة وفقاً لما يثبت لديها من توافق بين حالة طالب العمل وصاحب العمل من ناحية المقابل والسن والجنس والظروف العائلية والصحية وذلك بعد التحقق من الضمانات الكافية التي تقتضيها ظروف الحال.

المادة (89)

تصرف مكاتب التشغيل عند تشغيلها لعمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم الذين يعملون فعلاً لدى آخرين بطاقة خدمة يبين فيها أسم العامل وعمله وسنه وجنسه وجنسيته والمقابل المحدد له و أسم صاحب العمل الذي يشتغل لديه ويوقع صاحب العمل على هذا البيان ويصدق عليه من مكتب الاستخدام المختص. وتصدر هذه البطاقة وفقاً لنموذج خاص يكفل إثباتها لحالة العامل وتطور هذه الحالة من ناحية المقابل والأعمال التي عمل فيها والأشخاص الذين يعمل لديهم.

المادة (90)

يجب أن يكون تقديم الخدمة المنزلية بموجب عقد عمل مبرم بين طرفي العلاقة يعتمد من الجهة المختصة يحدد واجبات وحقوق العامل بصورة صريحة وشروط وظروف العمل الأخرى وتوفير الإقامة والوجبات الغذائية إذا لكان أداء الخدمة لكل الوقت.

المادة (91)

يجب على صاحب العمل أن يثبت من هوية عامل الخدمة المنزلية قبل أن يلحقه بالعمل لديه وأن يبلغ مكتب الاستخدام الواقع في نطاق دائرته بكافة البيانات والمعلومات عنه خلال 3 أيام من تاريخ التحاقه بالعمل أو من تاريخ نفاذ هذا القانون.

المادة (92)

يلتزم عامل الخدمة المنزلية بإجراء الكشف الطبي قبل مباشرته للعمل، كما يلتزم بان يقدم نفسه للكشف الطبي متى طلب منه صاحب العمل ذلك، على أن يكون في الحالة الأخيرة على حساب صاحب العمل.

المادة (93)

يجب على صاحب العمل أن يعامل عامل الخدمة المنزلية معاملة تتفق والمعاملة الإنسانية ولا يجوز له أهانتة أو إذلاله سواء كان ذلك بالقول أو الفعل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يشغل عامل الخدمة المنزلية في الأعمال الشاقة أو الخطرة وبطريقة مخالفة لما هو محدد بالعقد المبرم بين الطرفين.

المادة (94)

لا يجوز لعامل الخدمة المنزلية أن يقوم بأعمال الخدمة المنزلية لدى شخص آخر إلا بإذن وموافقة صاحب العمل الكتابية.

المادة (95)

لا يكون صاحب العمل مسئولاً عن عامل الخدمة المنزلية عند خروجه من مقر عمله لأغراض لا تتعلق بعمله وبغير إذن من صاحب العمل.

المادة (96)

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل دون إنذار مسبق إذا ارتكب فعلاً مخلاً بالشرف والأمانة أو عرض ممتلكات صاحب العمل للتلف أو الضياع.

المادة (97)

يلتزم العامل بالمحافظة على الأسرار التي يكون قد اطلع عليها بحكم عمله ويظل هذا الالتزام قائماً حتى بعد انتهاء خدمته.

المادة (98)

يلتزم صاحب العمل في حالة اشتراك العامل في نظام الضمان الاجتماعي بتوريد أقساط الاشتراك المستحقة وفقاً لأحكام التشريعات النافذة وعليه إثبات كل ما يتعلق بهذا الشأن في بطاقة الخدمة الخاصة بمن يشغل لديه.

المادة (99)

يجب على صاحب العمل المساواة بين من يعملون لديه في الخدمة المنزلية والفئات الأخرى من العمال وتسري عليهم جميع النصوص الواردة بهذا القانون وبوجه خاص فيما يتعلق بما يلي:-

1- حق الانضمام إلى نقابات العمال المختصة.

2- التمتع بالحماية في مجال الضمان الاجتماعي.

3- الحد الأدنى لسن العمل.

4- الراحة الأسبوعية أو الإجازة.

5- حماية الأمومة.

6- الحد الأدنى لمقابل العمل.

المادة (100)

يلتزم صاحب العمل بالسماح لمفتش العمل بالاطلاع على ظروف عامل الخدمة المنزلية وأحواله المعيشية لضمان تقيده بالقوانين واللوائح الخاصة بالعمل.

الفصل الرابع

منازعات العمل والتوفيق والتحكيم

المادة (101)

لكل نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحدة أو أكثر من جهات العمل وبين العامل أو جميع العاملين أو فريق منهم ممن يعملون في جهة العمل يتم الفصل فيه وفقاً لأحكام هذا القانون ويعتبر النزاع جماعياً إذا وقع بين جهة العمل وعدد من العمال لا يقل عن (25%) من مجموعهم بشرط ألا يقل عدد العمال المنازعين عن عشرة عمال.

المادة (102)

إذا وقع نزاع بين عامل وجهة عمله يتولى موظف التوفيق التابع لمكتب التشغيل تسوية النزاع ودياً عن طريق المفاوضة، فإذا لم يتمكن من الوصول إلى تسوية خلال عشرة أيام من إحالة النزاع إليه وجب عليه إحالة تقريره لتقاضي مفصل

عن الأسباب التي أدت إلى عدم إمكانية التسوية إلى مدير مكتب التشغيل المختص، ويجوز لكل من طرفي النزاع في هذه الحالة أن يرفع دعواه إلى المحكمة المختصة.

المادة (103)

تسوى منازعات العمل عن طريق التحكيم الاختياري بناء على طلب طرفي النزاع، فإذا لم يتم الاتفاق على تسوية النزاع عن طريق التحكيم عرض موضوع النزاع على مجلس التوفيق وهيئة التحكيم المنصوص عليهما في هذا القانون.

المادة (104)

أ- يشكل في دائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية مجلس للتوفيق برئاسة قاض تختاره الجمعية العمومية للمحكمة وعضوية مندوب عن مكتب التشغيل ومندوب عن جهة العمل ومندوب عن النقابة المختصة وللمجلس أن يستعين برأي من يختاره من ذوي الخبرة والاختصاص.

ب- يتولى مجلس التوفيق البحث في أسباب النزاع للوصول إلى تسويته، وعليه أن ينتهي من نظره خلال الخمسة عشر يوماً من إحالته إليه، فإذا تمكن من تسوية جميع المطالب أو بعضها حرر محضراً بما تم الاتفاق عليه ويوقع على المحضر مجلس التوفيق، ويكون لهذا المحضر قوة الأحكام النهائية.

وإذا تعذر على المجلس تسوية النزاع كله أو بعضه أحال النقاط التي لم يتم الاتفاق عليها إلى هيئة التحكيم المختصة خلال سبعة أيام على الأكثر مصحوبة بتقرير وافٍ عن مراحل النزاع وملابساته، ويخطر ذوي الشأن بهذه الإحالة.

ويحظر على العاملين الامتناع عن العمل ولو جزئياً قبل استيفاء جميع

إجراءات التوفيق والتحكيم المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة (105)

أ- تشكل في دائرة اختصاص كل محكمة إستئنافية هيئة تحكيم تتكون من ثلاثة مستشارين تختارهم الجمعية العمومية للمحكمة، ومندوب عن الجهة المختصة و مندوب عن جهة العمل ومندوب عن النقابة ذات العلاقة ويرأس الهيئة أقدم المستشارين.

ب- تختص هيئة التحكيم بالفصل في منازعات العمل التي تحال إليها من مجلس التوفيق وبدون مصروفات أو رسوم ، ويجوز حضور محامٍ أمام هيئة التحكيم مع أي من طرفي النزاع.

ويكون قرار هيئة التحكيم ملزماً وله قوة الأحكام الصادرة عن محاكم الاستئناف.

وتبين اللائحة التنفيذية طبيعة المنازعات والإجراءات التفصيلية الخاصة بعرض النزاع على مجلس التوفيق وهيئة التحكيم.

المادة (106)

يكون للعاملين حق التظلم أو الطعن في الإجراءات المتخذة ضدهم أمام الجهات الرقابية والقضائية، وتبين اللائحة التنفيذية لهذا القانون الشروط والإجراءات الخاصة باستعمال هذا الحق.

المادة (107)

للعامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب إيقاف هذا الفصل بموجب طلب يقدمه إلى مكتب التشغيل خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ إخطار جهة العمل له بكتاب مسجل.

ويتخذ مكتب التشغيل الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً، فإذا لم يتمكن من ذلك يتعين عليه إحالة الأمر خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديمه إلى قاضي الأمور المستعجلة بالمحكمة المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل مشفوعاً بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وملاحظات المكتب.

وعلى قلم لكتاب المحكمة أن يقوم خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الطلب إلى المحكمة بتحديد جلسة لنظر طلب وقف التنفيذ في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ تلك الإحالة، ويخطر لكل من جهة العمل والعامل ومكتب التشغيل بكتاب مسجل، ويرفق بالإخطار صورة من مذكرة مكتب التشغيل.

وعلى القاضي أن يفصل في طلب وقف التنفيذ في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمه نهائياً، فإذا أمر بوقف التنفيذ التزمت جهة العمل بأداء المقابل من تاريخ فصل العامل وعلى القاضي أن يحيل القضية إلى المحكمة

المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل، وعلى هذه المحكمة أن تفصل في الموضوع بالتعويض إن كان له محل وذلك على وجه السرعة خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أول جلسة، ويجوز للمحكمة أن تقضي بإعادة العامل المفصول إلى عمله بناءً على طلبه في الحالات التي ينص فيها القانون على ذلك.

المادة (108)

تعتبر دعوى المسؤولية عن الفصل ناشئة عن عقد العمل مع ما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة إلى تعيين المحكمة المختصة بنظر النزاع والتقدم وتطبيق القواعد المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية فيما يتعلق باستئناف الأحكام الصادرة في هذا الموضوع. على أنه بالنسبة لميعاد الاستئناف فيكون عشرة أيام، وعلى المحكمة أن تفصل فيه خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ أو لجلسة. ولا يخل تطبيق أحكام هذا القانون بحق العامل في الالتجاء مباشرة إلى القضاء طبقاً للقواعد والمواعيد والإجراءات المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية.

المادة (109)

تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العامل ولو كان في مرحلة التدريب والمستحقون عنه ، ويكون النظر فيها بصفة مستعجلة.

وللمحكمة في جميع الأحوال أن تحكم بالنفذ المعجل وبلا كفالة.

الفصل الخامس

تفتيش العمل

المادة (110)

يكون للموظفين الذين يصدر بتسميتهم قرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من الجهة المختصة حق التفتيش على جهات العمل التي تسري عليها أحكام هذا القانون.

ويكون للموظفين المخولين بالتفتيش صفة مأموري الضبط القضائي فيما يتعلق بتنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له، وعليهم أن يحملوا بطاقات تثبت هذه الصفة.

المادة (111)

يتولى مفتشو العمل الاختصاصات التالية:-

- 1- مراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه.
- 2- تقديم المعلومات والإرشادات الفنية والمشورة لجهة العمل والعاملين التي يقتضيها تنفيذ القانون تنفيذاً دقيقاً.
- 3- تعريف الجهة المختصة بأوجه القصور في الأحكام القائمة وتقديم الاقتراحات اللازمة لتلافيها.
- 4- ضبط المخالفات لأحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له واتخاذ الإجراءات اللازمة حيالها.
- 5- تقديم تقارير دورية عن الجولات التفتيشية وفقاً للنماذج المعدة لذلك.

المادة (112)

لمفتش العمل حق الدخول إلى أما لك العمل لأداء واجبه بحرية تامة أثناء ساعات العمل ليلاً ونهاراً دون إخطار مسبق والقيام بأي تفتيش أو تحقيق والاطلاع على السجلات والدفاتر أو أية وثائق أخرى لها صلة بالعمل أو العاملين وأخذ صور أو نسخ منها وله أن يطلب البيانات والمعلومات التي تتعلق بأداء واجباته. ويجب على جهات العمل تقديم كافة التسهيلات للمفتشين للقيام بواجباتهم والتعاون معهم فيما يطلبونه من معلومات وبيانات.

المادة (113)

يقوم مفتش العمل قبل مباشرة عمله بأداء اليمين القانونية أمام الجهة المختصة وتحدد اللائحة التنفيذية صيغة اليمين.

المادة (114)

يحدد بقرار من الجهة المختصة نظام التفتيش وشروط اختيار المفتشين وتدريبهم ورفع كفاءتهم ومهامهم وتحديد مكافآتهم والنماذج الخاصة بعملهم.

الفصل السادس

الجزاءات

المادة (115)

تصدر بقرار من اللجنة الشعبية العامة لائحة تبين المخالفات والجزاءات المترتبة عليها.

ولجهات العمل أن تضع لوائح جزاءات خاصة بها بما لا يتعارض مع أحكام اللائحة العامة المشار إليها، ولا تعتبر هذه اللوائح نافذة إلا بعد اعتمادها من الجهة المختصة وفي جميع الأحوال يجب أن تكون المخالفة ذات صلة بالعمل وأن يكون منصوصاً عليها في اللائحة.

ويجب على جهة العمل التي يعمل بها عشرة عاملين فأكثر أن تضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل، ولائحة الجزاءات التأديبية مصدقاً عليهما من الجهة المختصة.

المادة (116)

لا يجوز اتهام العامل بمخالفة مضى على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً أو توقيع الجزاء عليه بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ستين يوماً.

المادة (117)

لا يجوز لجهة العمل أن توقع على العامل أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة كما لا يجوز لها الجمع بين اقتطاع جزء من المقابل المالي تطبيقاً لأحكام هذا القانون وبين أي جزاء مالي آخر إذا زاد ما يجب اقتطاعه على خمسة أيام في الشهر الواحد ولا يجوز تشديد الجزاء إلا إذا كانت المخالفة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها وبشرط أن تقع المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بتوقيع الجزاء السابق.

المادة (118)

لا يجوز توقيع أي جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه بالمخالفة المنسوبة إليه لكتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يوقع عليه، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الألف من تاريخ الكشف المخالفة، ويجوز بالنسبة

لجزائي الإنذار والخصم من المقابل الذي لا يزيد مقداره على مقابل ثلاثة أيام أن يكون التحقيق شفاهة وأن يثبت مضمونه بالقرار الصادر بالجزاء، وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً.

المادة (119)

لجهة العمل أن توقف العامل عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك ويصرف للموقوف نصف المقابل طوال مدة إيقافه، فإذا وقع عليه جزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ إيقافه مع احتفاظه بما تقاضاه من مقابل. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد مدة الإيقاف على شهر إلا بقرار من مجلس التأديب.

المادة (120)

يجوز لجهة العمل وقف العامل عن عمله من تاريخ إبلاغ النيابة العامة بالواقعة، على أن يعاد لسابق عمله إذا قضي بعدم إدانته، وإلا اعتبر عدم إعادته إلى سابق عمله فصلاً تعسفياً.

الفصل السابع

في العقوبات

المادة (121)

مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أي قانون آخر يعاقب الخاضعون لأحكام هذا الباب بالعقوبات التالية:-

- 1- يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن ألف دينار ولا تزيد على ألفي دينار لكل من يخالف أحكام المواد: (6،7،55) من هذا القانون.
- 2- يعاقب بغرامة مالية لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار لكل من يخالف أحكام المواد (13، 24، 27، 28، 38، 39) من هذا القانون.
- 3- يعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل من يرتكب مخالفة للأحكام الأخرى من البابين الأول والثالث من هذا القانون واللوائح والقرارات الصادرة تنفيذاً له ، وفي جميع الأحوال تتعدد الغرامة بتعدد من وقعت

المخالفة في شأنهم، وعلى مفتشي العمل فضلاً عن ذلك منع استمرار المخالفة بالطرق الإدارية، وتحصل المبالغ المترتبة على تطبيق العقوبات المنصوص عليها في هذه المادة بمعرفة مفتشي العمل.

الباب الرابع

العلاقات اللائحية "الوظيفة العامة"

المادة (122)

الوظيفة العامة تكليف للقائمين بها، وواجبهم أن يؤديوا أعمالهم بكل جد وإتقان، وأن يسلكوا في تصرفاتهم مسلكاً يتفق مع الدين والخلق والكرامة، وان يكون رائدهم في القيام بأعمالهم خدمة المواطنين وتحقيق المصلحة العامة. يكون كل موظف مسئولاً عن تحقيق أهداف الوظيفة التي تسند إليه تحت إشراف رئيسه المباشر.

الفصل الأول:- التنظيم الإداري والوظائف

المادة (123)

تنشأ الوحدات الإدارية العامة وتحدد اختصاصاتها بقرارات من اللجنة الشعبية العامة، وذلك باستثناء القطاعات العامة التي تنشأ بقرار من مؤتمر الشعب العام وتحدد التقسيمات التنظيمية الرئيسية بقرار من اللجنة الشعبية العامة، وتحدد التقسيمات التنظيمية الفرعية للوحدات الإدارية العامة بقرار من اللجنة الشعبية المختصة وذلك كله بعد أخذ رأي الجهة المختصة.

المادة (124)

تنقسم الوظائف إلى المجموعات الوظيفية الرئيسية التالية:-
أ. المجموعات الوظيفية الرئيسة للملاك العام.
ب. المجموعات الوظيفية الرئيسة للملاك الفني.
ج. المجموعات الوظيفية الرئيسة لملاك الوظائف المدنية النظامية.
د. المجموعات الوظيفية الرئيسة لملاك الوظائف المهنية العلمية والتدريس والتدريب.
هـ. المجموعات الوظيفية الرئيسة في ملاك وظائف الطب البشري والتمريض.

و. المجموعات الوظيفية الرئيسية لملاك البحرية والطيران التجاري.
وتحدد مجموعات الوظائف النوعية بكل مجموعة رئيسية بقرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من الجهة المختصة.
وتعتبر لكل مجموعة وظيفية وحدة متميزة في مجالات شؤون الوظيفة من تعيين وترقية ونقل، ويكون لها قائمة مستقلة بأقدمية موظفيها في كل الوظائف التي تنظمها.
تحدد وظائف الإدارة العليا وشروط تقلدها ونظام تقييم أداء شاغليها بقرار يصدر عن اللجنة الشعبية العامة بناء على اقتراح من الجهة المختصة.

المادة (125)

تصدر اللجنة الشعبية العامة بناءً على عرض الجهة المختصة، لائحة لتنظيم الملاكات وفقا لطبيعة العمل وحجمه ومعدلات الأداء في الوحدة الإدارية تتضمن على وجه الخصوص نوع الملاك، وأسس و كيفية إعداده واعتماده وتعديله وتمديد العمل به.

الفصل الثاني

شغل الوظائف

المادة (126)

يكون شغل الوظائف الشاغرة بملاكات الوحدات الإدارية بطريق التعيين أو التعاقد أو الترقية أو الندب أو الإعارة أو النقل.

المادة (127)

يجوز أن يتم شغل بعض المجموعات الوظيفية النوعية المحددة بالمادة (124) من هذا القانون بما في ذلك وظائف الإدارة العليا بطريق التعاقد طبقا للائحة تصدر في هذا الشأن عن اللجنة الشعبية العامة بناء على اقتراح من الجهة المختصة تحدد فيها مرتباتهم وشروط استخدامهم والمجموعات الوظيفية التي تطبق بشأنها.

على ألا يتعارض مع أحكام هذا الباب.

ويجوز أن تقوم الوحدات الإدارية بالتعاقد مع مكاتب أو شركات متخصصة للقيام بتقديم الخدمات العامة لكأعمال الطباعة وأمانة السر وتشغيل الحاسوب والأعمال الفنية وأعمال النظافة والمقاهي وغيرها ، وفقاً للضوابط التي تحددها اللجنة الشعبية العامة.

المادة (128)

- يشترط في المرشح لشغل إحدى وظائف ملاكات الوحدات الإدارية ما يلي:-
- 1- أن يكون متمتعاً بجنسية الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى وبحقوقه المدنية.
 - 2- ألا يكون متزوجاً بأجنبية ما لم يكن مأذوناً له بذلك من الجهة المختصة.
 - 3- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة.
 - 4- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جنحة مخلة بالشرف أو الأمن ما لم يكن قد رد إليها اعتباره.
 - 5- ألا يكون قد فصل من الخدمة بقرار تأديبي نهائي ما لم تمض المدة المقررة لمحو العقوبة.
 - 6- ألا تقل سنه عن ثماني عشرة سنة.
 - 7- أن يكون لديه المؤهل العلمي اللازم لشغل الوظيفة، واستثناء من هذا الشرط يجوز تعيين الفنيين المهرة من ذوي الخبرة الذين تتطلبهم حاجة العمل، وفقاً للشروط والأوضاع التي تبينها اللائحة التنفيذية.
 - 8- أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.
 - 9- أن يكون لائقاً صحياً للعمل، وتحدد بلائحة تصدر عن اللجنة الشعبية العامة شروط اللياقة الصحية.
 - 10- أن تتوفر الوظيفة الشاغرة بالملاك والتغطية المالية اللازمة، وفي جميع الأحوال يجب الإعلان عن الوظائف الشاغرة.

المادة (129)

لأغراض شغل الوظيفة بالوحدات الإدارية تحدد بقرار من اللجنة الشعبية العامة المؤهلات العلمية والتدريبية الوطنية والمؤهلات الأجنبية المعادلة لها وتقييمها وتحديد مستواها والخبرة العملية اللازمة لشغلها.

المادة (130)

مع مراعاة حكم المادة (128) من هذا القانون يراعى عند شغل الوظائف لأول مرة القواعد التالية:-

- 1- لا يجوز لشغل إحدى الوظائف الشاغرة بالملاك الوظيفي إلا إذا تعذر شغلها عن طريق نقل أو ندب موظف من ذات الجهة، أو ترقية موظف تتوفر فيه شروط الترقية.
- 2- يكون شغل وظائف الإدارة العليا بمراعاة الأقدمية، ثم المفاضلة بين المؤهلات العلمية والتدريبية والخبرات والصلاحية لشغل الوظيفة، ومن ذات المجموعة الوظيفية وإذا كان المراد شغله لإحدى وظائف الإدارة العليا من غير الموظفين بالوحدة الإدارية فيجب أن يكون من بين الحاصلين على مؤهل جامعي أو ما يعادله ، ولديه خبرة عملية لمدة عشر سنوات على الأقل تالية للحصول على المؤهل.
- 3- لا يكون شغل الوظيفة بأثر رجعي، ويعتبر شغل الوظيفة من تاريخ إخطار الموظف لكتابياً بذلك من قبل الجهة المختصة، ومباشرة العمل، ويعتبر شغله للوظيفة لاغياً إذا لم يباشر عمله خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه لكتابياً وفي هذه الحالة يعين من يليه في الترتيب إذا كان الترشيح بناء على مسابقة.
- 4- أن تكون الشهادات العلمية التي يجري شغل الوظيفة على أساسها أصلية صادرة عن إحدى المؤسسات التعليمية أو التدريبية المعترف بها مع معادلة الشهادات الأجنبية.

المادة (131)

الجهات المختصة بإصدار قرار شغل الوظائف:-

- 1- أمانة مؤتمر الشعب العام بالنسبة للعاملين بها والجهات التابعة لها.
- 2- اللجنة الشعبية العامة بالنسبة للعاملين بها والجهات التابعة لها.

3- اللجان الشعبية العامة للقطاعات بالنسبة للعاملين بها والجهات التابعة لها، وذلك وفقاً للضوابط التي تضعها اللجنة الشعبية العامة.

المادة (132)

يتم شغل الوظائف من قوائم الناجحين وذلك وفقاً للقواعد التالية:-
يرتب الناجحون في الامتحان حسب الأسبقية في درجات النجاح، وعند التساوي يقدم الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فالأكثر سناً، ويسقط حق من لم يدر كهد الدور بمضي سنة من تاريخ إعلان نتيجة الامتحان.
ويجوز شغل الوظائف من القوائم التي مضى عليها أكثر من سنة ما لم توجد قوائم أخرى صالحة لذلك.
ويحظر على الوحدات الإدارية شغل الوظائف المععلن عنها من غير قوائم الناجحين المعتمدة.

وتبين اللائحة التنفيذية الأحكام المتعلقة بالإعلان عن الوظائف وطرق شغلها ونظام الامتحانات واعتماد نتائجها وحساب مدد الخبرة السابقة.

المادة (133)

مع مراعاة حكم المادة (130) من هذا القانون يجوز إعادة الموظف إلي سابق عمله لشغل وظيفة بملاك الوحدة الإدارية تتناسب مع خبرته ومؤهلاته إذا توفرت فيه شروط شغلها، ولا يخضع الموظف في هذه الحالة لشرط الامتحان ما لم تتجاوز مدة انقطاعه عن العمل خمس سنوات.

المادة (134)

على كل من يشغل وظيفة بملاك إحدى الوحدات الإدارية أن يؤدي قبل مباشرته العمل اليمين القانونية التالية:- ((أقسم بالله العظيم أن ألتزم بمبادئ وأهداف ثورة الفاتح العظيمة، وأن أحافظ على سلطة الشعب ، وأن أراعي مصالح الوطن ، وأن احترم القانون ، وأن أؤدي عملي بالذمة والصدق والإتقان)). ويكون أداء اليمين أمام الأمين المختص أو من يخوله بذلك.

وتوقع صيغة اليمين من الموظف وممن أدت أمامه وتحفظ بملف خدمة الموظف، ولا يجوز تسليمه أعمال وظيفته قبل أداء اليمين.

المادة (135)

يخضع الموظفون عند شغلهم للوظيفة لأول مرة في غير وظائف الإدارة العليا لفترة اختبار مدتها 365 يوماً من تاريخ مباشرتهم للعمل، فإذا ثبت عدم صلاحية الموظف للوظيفة خلال فترة الاختبار يحال إلى لجنة شؤون الموظفين المختصة، فإذا رأت صلاحيته لوظيفة أخرى أوصت بنقله إليها وإلا اقترحت إنهاء خدمته بشرط إبلاغ الموظف بذلك قبل أسبوعين من تاريخ الإنهاء.

ويعتبر انقضاء فترة الاختبار دون صدور قرار بنقل الموظف أو فصله بمثابة تثبيت له في الوظيفة.

وفي جميع الأحوال يتم إشعار الجهة المختصة بالإجراءات التي اتخذت بشأن الموظف تحت التجربة.

المادة (136)

تبدأ الأقدمية في الوظيفة من تاريخ شغلها فإذا اتحد تاريخ شغل الوظيفة لأكثر من موظف حددت الأقدمية وفقاً للآتي:-

أ- إذا كان شغل الوظيفة لأول مرة نتيجة اجتياز الامتحان المقرر لشغلها، تحدد الأقدمية على أساس نتيجة الامتحان.

ب- أما إذا كان شغل الوظيفة لأول مرة دون إجراء امتحان فتحدد الأقدمية على أساس الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً.

ج- وإذا كان شغل الوظيفة بطريق الترقية بناء على نجاح في الامتحان المقرر للترقية حددت الأقدمية على أساس البند "أ" أما إذا كان بدون امتحان حددت الأقدمية على أساس الأقدمية في الوظيفة، وفي حالة التساوي يطبق حكم البند "ب" من هذه المادة.

وإذا كانت للموظف مدة خدمة سابقة حسبت له أقدمية اعتبارية في الوظيفة، ويستحق الموظف مرتبه من تاريخ مباشرته العمل، ويحدد بأول مربوط الوظيفة التي شغلها، على أنه إذا حسبت له أقدمية اعتبارية يزداد مرتبه بما يعادل علاوة عن كل سنة.

وفي حالة الترقية يمنح الموظف عند ترقيته أول مربوط الوظيفة المرقى إليها أو آخر مرتب تقاضاه في وظيفته السابقة مضافاً إليه علاوة من علاوات الوظيفة المرقى إليها أيهما أكبر.

ويستحق المرتب الجديد من أول الشهر التالي لصدور القرار بالترقية، فإذا وقعت الترقية في اليوم الأول من الشهر استحق المرتب من اليوم المذخور.

المادة (137)

لا تجوز ترقية موظف إلا إلى وظيفة شاغرة تلي الوظيفة التي كان يشغلها مباشرة في ملاك الوحدة الإدارية التابع لها وفي ذات المجموعة الوظيفية التي تندرج فيها وظيفته.

وتحدد اللائحة التنفيذية الضوابط المتعلقة بالترقية والحد الأدنى المقرر لها.

المادة (138)

مع مراعاة أحكام المواد (137، 139، 140) يشترط لترقية الموظف:-

- 1- أن يكون قد أمضى المدة المقررة لحد أدنى للترقية ولا يترتب على انقضاء الحد الأدنى أي التزام بالترقية.
- 2- أن يكون مستوفياً للشروط اللازم توافرها لشغل الوظيفة المراد ترقيته إليها.
- 3- أن تتم الترقية ممن له صلاحية إصدار قرار شغل الوظيفة المرقى إليها.
- 4- أن يجتاز الامتحان المقرر للترقية بنجاح.
- 5- أن يحصل الموظف على تقدير إفاءة (جيد جداً) فما فوق لآخر ثلاث سنوات. وتتم ترقية الموظف إذا وصل مرتبه إلى نهاية مربوط مرتب وظيفته الحالية متى توافرت فيه شروط الترقية وذلك عند أول حركة ترقية.

المادة (139)

لا يجوز ترقية الموظف من مجموعة نوعية إلى مجموعة نوعية أخرى داخل المجموعة الوظيفية الرئيسية الواحدة إلا إذا توافرت فيه الشروط المقررة لذلك بما فيها التأهيل العلمي أو الفني المطلوب، وتصدر عن الجهة المختصة لائحة تنظم شروط شغل الوظائف بكل مجموعة وظيفية نوعية والانتقال من مجموعة نوعية إلى أخرى وامتحانات الترقية وتشكيل لجانها وتحديد مواعيدها واعتماد نتائجها.

المادة (140)

- تجوز ترقية الموظف ترقية تشجيعية إذا أمضى نصف الحد الأدنى المقرر للترقية في الوظيفة التي يشغلها وذلك في إحدى الحالات التالية:-
- أ. إذا قدم بحوثاً موضوعية لتحسين وتطوير أداء الجهاز الإداري دون إضافة أعباء مالية أو حرق وفراً في المصروفات.
- ب. إذا قام باختراع أو ابتكار أو تطوير وسائل لزيادة الإنتاج.
- ج. إذا قام بأعمال ترتب عليها المحافظة على حماية البيئة والمواطن من التلوث والأمراض.
- د. إذا حصل على تقرير لفاية بدرجة ممتاز في الثلاث سنوات الأخيرة.
- هـ. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يحصل الموظف على أكثر من ترقيتين تشجيعيتين طوال مدة خدمته الوظيفية لئلا لا يجوز أن يزيد عدد المرقيين وفقاً لحكم هذه المادة على (5%) من مجموع عدد الموظفين المرقيين في الوحدة الإدارية.

المادة (141)

- إذا زاد عدد المرشحين للترقية في الوحدة الإدارية عن الوظائف الشاغرة في ملائها المعتمد حددت الأسبقية وفق الآتي:-
- إذا كانت الترقية نتيجة اجتياز الامتحان المقرر للترقية فتكون الأولوية على أساس نتيجة الامتحان فإن تساوت تكون على أساس تقارير الكفاية فإن تساوت تكون على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة وفقاً للقواعد التي نصت عليها المادة (136) من هذا القانون.
- إذا كانت الترقية بدون امتحان فتكون الأولوية على أساس تقارير الكفاية فإن تساوت تكون على أساس الأقدمية في الوظيفة السابقة وفقاً لحكم الفقرة السابقة مع الأخذ في الاعتبار ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة (140).
- ويستحق الموظف من تاريخ استحقاق الترقية أول مربوط الوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاوات هذه الوظيفة مضافة إلى مرتبه الأصلي، أيهما أكبر.

الفصل الثالث

الحقوق والمزايا الوظيفية

المادة (142)

يتمتع الموظف بكافة الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه ولا يجوز خفضها أو إيقافها أو حرمانه منها إلا وفقاً للقانون، وعلى الوحدة الإدارية مراعاة ما يلي:-

- 1- تمكين الموظف من حضور التدريب المناسب وإتاحة الفرصة له لمتابعة أحدث التطورات العلمية والتطبيقية في مجالات الوظيفة ومنح من يتجاوز هذه الدورات بنجاح مكافآت أو علاوات أو حوافز على النحو الذي تحدده اللوائح.
- 2- تقديم الخدمات والمعاملات الخاصة للموظف أثناء أدائه لوظيفته وتكليف من يقوم بها وإنهاؤها.

المادة (143)

يمنح الموظف علاوة سنوية من علاوات الوظيفة التي يشغلها اعتباراً من أول الشهر التالي لانقضاء سنة من تاريخ شغل الوظيفة لأول مرة أو منح العلاوة السنوية السابقة.

المادة (144)

تضع اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من الجهة المختصة نظاماً للحوافز المادية والمعنوية للموظفين بما يكفل تحقيق الأهداف وتحسين الأداء وترشيد الإنفاق على أن يتضمن ذلك فئات الحوافز المادية وشروط منحها.

المادة (145)

- تحدد اللائحة التنفيذية المستحقات المالية الأخرى وسائر المزايا الوظيفية، وتبين قواعد وشروط منحها وتتضمن على وجه الخصوص:-
- أ- علاوة العائلة وتشمل الزوج والأطفال على النحو التي تبينه اللوائح التنفيذية.
 - ب- علاوة السكن إذا لم يتوفر سكن وظيفي.
 - ج - مقابل العمل الإضافي.
 - د- بدلات وعلاوات تقتضيها طبيعة العمل أو ظروفه.

- هـ - حق الموظف في استرداد النفقات التي يتكبدها في سبيل أداء أعمال وظيفته.
و- حق شاغلي وظائف الإدارة العليا في الحصول على مزايا مقابل المسؤوليات الملقاة على عاتقهم أثناء شغلهم لهذه الوظائف.

الفصل الرابع

النقل و الندب والإعارة

المادة (146)

- 1- يجوز لمقتضيات المصلحة العامة نقل الموظف إلى وظيفة شاغرة داخل الوحدة الإدارية أو في أي وحدة إدارية أخرى و ذلك بالشروط التالية:-
أ- أن يكون مستوفياً للشروط اللازم توافرها لشغل الوظيفة المنقول إليها.
ب- أن يكون النقل داخل المجموعة الوظيفية النوعية الواحدة وأن تكون درجة الوظيفة المنقول إليها من ذات درجة الوظيفة المنقول منها.
ج - ألا يفوت النقل عليه فرصة الترقية خلال سنة من تاريخ النقل، ما لم يكن النقل بناء على طلبه أو بسبب إلغاء وظيفته.
2- يكون النقل من وحدة إدارية إلى وحدة إدارية أخرى بقرار من الجهة المنقول إليها بعد موافقة الجهة المنقول منها.
3- يجوز نقل الموظفين بالوحدات الإدارية إلى الشركات العامة.

المادة (147)

- يجوز عند الاقتضاء ندب الموظف للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة أخرى في ذات الوحدة الإدارية أو في أية وحدة إدارية أخرى، على سبيل التفرغ أو بالإضافة إلى عمله الأصلي، وذلك بالشروط الآتية:-
أ. أن يكون قد مضى على تعيينه لأول مرة مدة لا تقل على سنة.
ب. أن تسمح حالة العمل في الوظيفة الأصلية بهذا الندب.
ج. ألا يندب إلى أكثر من وظيفة واحدة.
د. ألا تزيد مدة الندب على سنة تجدد بناء على طلب الجهة المنتدب إليها وموافقة الجهة المنتدب منها.

هـ. ألا تزيد درجة الندب إلى الوظيفة المنتدب إليها على درجتين.
ويصدر قرار الندب من الجهة المنتدب إليها بعد موافقة الجهة المنتدب منها،
ولا يجوز في كل الأحوال أن تزيد مدة الندب بالإضافة إلى العمل الأصلي على ستة
أشهر وألا تزيد على سبيل التفرغ على أربع سنوات.

المادة (148)

يمنح الموظف المنتدب على سبيل التفرغ علاوة ندب تساوي الفرق بين مرتبه
وبين أول مربوط مرتب الوظيفة المنتدب إليها، أو عشرة في المائة من مرتبه أيهما
أكبر، كما يمنح المزايا المالية الأخرى المقررة للوظيفة المنتدب إليها.
أما إذا كان الندب بالإضافة إلى العمل الأصلي فيمنح الموظف علاوة ندب تساوي
ربع مرتبه الشهري.

وتتحمل الوحدة المنتدب إليها الموظف على سبيل التفرغ مرتبه وسائر
العلاوات والمزايا الأخرى، أما إذا كان الندب بالإضافة إلى العمل الأصلي فلا تتحمل
الوحدة الإدارية المنتدب إليها إلا علاوة الندب.

المادة (149)

يجوز بقرار من الجهة المختصة بالتعيين إعاره الموظف إلى إحدى الجهات

التالية:-

- الأشخاص الاعتبارية العامة التي تسري على العاملين بها قوانين خاصة.
- الأشخاص الاعتبارية الخاصة.

ويجوز بموافقة اللجنة الشعبية العامة إعاره الموظف إلى إحدى الدول الأجنبية
أو الهيئات والمنظمات الدولية.

ولا يجوز أن تزيد مدة الإعاره على أربع سنوات إلا بقرار من اللجنة الشعبية العامة.
وتدخل مدة الإعاره في حساب الأقدمية واستحقاق العلاوات السنوية والترقية،
وعلى الجهة المستفيدة أن تمكن الموظف المعار إليها من التمتع بإجازاته السنوية أو
منحه مقابلًا نقدياً عنها يحسب على أساس آخر مرتب يتقاضاه عند انتهاء إعارته
وتتحمل الجهة المستعيرة مرتب الموظف المعار، ويتقاضى من

يعار إلى جهة داخل الجماهيرية العظمى مرتبات ومزايا الوظيفة المعار إليها أو مرتبه الأصلي مضافاً إليه نسبة مئوية تحددها الجهة المستعيرة أيهما أكبر، وذلك فيما عدا الحالات التي تقرر فيها اللجنة الشعبية العامة غير ما تقدم، على أن لا يضار المعار مالياً بأي حال من الأحوال.

المادة (150)

يجوز إيفاد الموظف في بعثة أو منحة دراسية أو تدريبية أو إجازة دراسية سواء كان ذلك في الداخل أو الخارج، وتحفظ وظائف أعضاء البعثات و المنح و الإجازات الدراسية أو التدريبية وذلك كله وفق الشروط والأوضاع التي تحددها اللائحة التنفيذية.

الفصل الخامس

المسؤولية الوظيفية

المادة (151)

يكون لكل رئيس مسئولاً عن أعماله وعن أعمال مرؤوسيه وهم جميعاً مسئولون مسؤولية تضامنية عن تحقيق معدلات الأداء وعن سلوكهم الوظيفي. كما يكون للمديرين ورؤساء الأقسام ومن في حكمهم سلطات الإقرار والتعديل والحلول والسحب والإلغاء على كافة أعمال مرؤوسيههم وفقاً للقانون.

المادة (152)

تشمل الاختصاصات الرئاسية دائماً ولو لم ينص على ذلك في وصف الوظائف أو التنظيم، تطوير طرق العمل وتبسيط الإجراءات وتطوير وتنمية الموارد البشرية والعلاقات الإنسانية داخل الوحدة الإدارية والعلاقات العامة للجهة وتطبيق التشريعات ولوائح العمل ومسئوليات التخطيط والتنظيم طويل الأجل والتوجيه والمتابعة والتوثيق على مستوى الوحدة الإدارية.

المادة (153)

1- يقوم نظام المتابعة الإدارية الداخلية على أساس نظام التقارير الدورية لكافة المستويات ووفقاً للمعايير وطرق الإشراف وتقييم الأداء وتصحيح الانحرافات.

2- يكون كل رئيس مسئولاً عن تقديم التقارير والبيانات والإحصائيات الدورية في المواعيد المحددة وبالطرق المقررة.

3- يراعى أن تشمل المتابعة الداخلية تقييم الأداء الكلي لجوانب النشاط في الوحدة الإدارية.

4- يكون المشرفون مسئولين عن سلامة أعمالهم وعن وقاية العاملين والممتلكات ومنع الخسائر كما يكونون مسئولين كذلك عن اتخاذ التدابير التصحيحية والوقائية اللازمة.

المادة (154)

يجوز أن يتولى الموظف أعمال القوامة أو الوصاية أو الو كالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية إذا كان الغائب أو المستفيد من المساعدة القضائية أو المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو المعين له مساعد قضائي ممن تربطهم به صلة قربي أو مصاهرة لغاية الدرجة الرابعة، كما يجوز أن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التي يكون شريكاً أو صاحب مصلحة فيها، أو مملو كة لمن تربطهم به صلة قربي أو مصاهرة لغاية الدرجة الرابعة، وكذلك إذا كان حارساً بناء على تكليف رسمي من جهة مختصة ، على أن يخطر الوحدة الإدارية التابع لها بذلك فور مباشرته للعمل.

الفصل السادس

التأديب

المادة (155)

لكل موظف يخالف أحد الواجبات أو يرتكب أحد المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون أو يخرج على مقتضى الواجب يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، وذلك مع عدم الإخلال بحق إقامة الدعوى المدنية أو الجنائية ضده عند الاقتضاء.

ولا يعفي الموظف من العقوبة ارتكابه الفعل استناداً إلى أمر رئيسه إلا إذا كان تنفيذاً لأمر لكتابي صادر إليه من رئيسه، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على من أصدر الأمر.

ولا يسأل الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي.

المادة (156)

لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ومع ذلك يجوز للأمين المختص أو للكاتب العام أو لرئيس المصلحة أو مدير الإدارة عند توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب أن يجري التحقيق مع الموظف شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع العقوبة، كما يجوز دون اللجوء إلى التحقيق أن يوقع أياً من العقوبتين المشار إليهما، إذا كان قد شاهد وقوع المخالفة بنفسه أو كانت ثابتة من واقع الأوراق والمستندات.

ولا يجوز محاسبة الموظف عن مخالفة واحدة أكثر من مرة، كما لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة للمخالفة الواحدة.

وفي جميع الأحوال يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً.

المادة (157)

مع مراعاة اختصاصات الأجهزة الرقابية تكون الإحالة إلى مجلس التأديب بقرار من الأمين المختص أو الكاتب العام، وله أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك ولا يجوز أنتزيع مدة الإيقاف على ثلاثة أشهر إلا بقرار من مجلس التأديب.

وإذا صدر قرار الإيقاف أو الإحالة من غير الأمين المختص فيجب إخطاره به خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.

وإذا أسفرت الإجراءات التأديبية أو الجنائية عن عدم إدانة الموظف أو عدم إقامة الدعوى ضده يعاد إلى عمله ويدفع له مرتبه كالملا عن مدة الإيقاف.

المادة (158)

لكل موظف يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه، فإذا كان الحبس تنفيذاً لحكم جنائي سقط حقه في مرتبه طوال مدة الحبس، ولا تحسب هذه المدة في أقدمية الدرجة أو استحقاق العلاوة السنوية أو الإجازة. أما إذا كان الحبس احتياطياً فيوقف صرف نصف مرتب الموظف مدة الحبس على أن يصرف له النصف الآخر إن أسفرت الإجراءات عن عدم إدانته. وفي جميع الأحوال لا يسترد من الموظف ما يكون قد صرف له من مرتبات وعلاوات وبدلات ومزايا مالية أخرى.

المادة (159)

لا يتم استدعاء الموظفين الشاغلين لوظائف الإدارة العليا للتحقيق إدارياً معهم، إلا بعد إخطاراً لأمين المختص لثقابياً.

المادة (160)

- 1- العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين الذين يشغلون وظائف الإدارة العليا هي:-
 - أ- اللوم.
 - ب- الخصم من المرتب بما لا يجاوز تسعين يوماً في السنة، ولا يجوز أن يجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع المرتب شهرياً، بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً.
 - ج- الحرمان من العلاوة السنوية.
 - د- الحرمان من الترقية مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات.
 - هـ- خفض الدرجة.
 - و- العزل من الخدمة.
- 2- العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظفين الذين يشغلون وظائف من الدرجة العاشرة فأقل:-
 - أ - الإنذار.
 - ب- اللوم.

ج- الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ستين يوماً في السنة، ولا يجوز أن يجاوز الخصم تنفيذاً لهذه العقوبة ربع المرتب شهرياً بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً.

د- الحرمان من العلاوة السنوية.

هـ- الحرمان من الترقية مدة لا تقل عن سنة، ولا تزيد على ثلاث سنوات.

و- خفض الدرجة

ح- العزل من الخدمة.

وتحدد أقدميه من يتقرر تخفيض درجته وفقاً لحكم هذه المادة بذات مربوط الوظيفة التي كان يشغله اقبل الخفض.

المادة (161)

توقع العقوبات التأديبية على النحو التالي:-

- 1- للأمين المختص توقيع عقوبة اللوم أو الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً في السنة وبما لا تزيد على عشرة أيام في المرة الواحدة.
- 2- للكاتب العام أو رئيس المصلحة أو مدير الإدارة توقيع عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب على الموظفين من غير شاغلي وظائف الإدارة العليا لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً في السنة، وبما لا تزيد على خمسة أيام في المرة الواحدة.
- 3 - توقع العقوبات الأخرى بقرار من مجلس التأديب المختص.
- 4- يكون تأديب الموظف المنقول عن المخالفات التي ارتكبها أثناء تأدية وظيفته في الوحدة الإدارية المنقول منها من اختصاص تلك الوحدة.
- 5- يكون تأديب الموظف المنتدب أو المعار عن المخالفات التي يرتكبها خلال مدة نديه أو إعارته من اختصاص الجهة التي انتدب للعمل بها أو أعير إليها، وتخطر بالقرار الجهة المنتدب أو المعار منها، وذلك كله ما لم يكن الموظف المنتدب أو المعار من الخاضعين لنظام تأديبي خاص.

وتبلغ القرارات الصادرة بتوقيع العقوبات المنصوص عليها في القانون إلى

الأجهزة الرقابية المختصة خلال أسبوع من تاريخ صدورها لبحث مدى مطابقتها للقانون.

المادة (162)

لا يجوز ترقية موظف محال إلى المحالمة التأديبية أو الجنائية أو موقوف عن العمل خلال مدة الإحالة أو الإيقاف على أن تحجز له درجة الوظيفة التي كان يستحق الترقية إليها وذلك إلى أن تنتضي سنة من تاريخ الإحالة أو الإيقاف أو إلى أن يبت في الدعوى أيهما أسبق، فإذا أسفرت الإجراءات عن عدم إدانته وجبت ترقيته إلى الوظيفة المحجوزة وإذا كانت مدة الحجز قد انقضت رقي إلى أية وظيفة خالية بالوحدة الإدارية من ذات درجة الوظيفة التي كان يستحق الترقية إليها وفي ذات المجموعة الوظيفية التي تتدرج تحتها وظيفته، وإلا رقي إلى مثل هذه الوظيفة بصفة شخصية على أن يسوى وضعه على أول وظيفة تخلو من ذات الدرجة والمجموعة الوظيفية.

وفي جميع الأحوال تحسب أقدمية الموظف في الوظيفة المرقى إليها ومرتبته عنها من التاريخ الذي كانت تتم فيه الترقية لو لم تتخذ ضده الإجراءات التي حالت دونها.

المادة (163)

مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتشكيل مجالس التأديب في التشريعات النافذة يكون في كل وحدة إدارية مجلس تأديب تحدد اللائحة التنفيذية كيفية تشكيله ونظام عمله وقواعد وإجراءات الإحالة إلى التحقيق والمحالمة التأديبية وكيفية دفاع الموظف عن نفسه وضوابط وإجراءات التظلم من العقوبات التي توقع على الموظف والجهة المختصة بالبت فيها.

المادة (164)

تسقط الدعوى التأديبية بانقضاء ثلاث سنوات من يوم وقوع المخالفة، وتكون المدة خمس سنوات بالنسبة للمخالفة التي يترتب عليها ضياع حق للخزانة العامة. وتنقطع المدة في الحالتين بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحالمة إذا اتخذت في مواجهة المتهم، وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء.

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة إلى الباقين، ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة.

المادة (165)

لا يمنع انتهاء خدمة الموظف من الاستمرار في المحاكمة التأديبية أو الإحالة إلى المحالمة إذا كان قد بدئ معه التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته. ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق للخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة. وتكون العقوبة التأديبية التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة غرامة مالية لا تتجاوز ستة أمثال مرتبه الشهري الأخير.

ويستوفى مبلغ الغرامة من المحكوم عليه بالخصم في حدود الربع من معاشه التقاعدي أو من مكافأة نهاية خدمته أو بالحجز الإداري على أمواله الأخرى.

المادة (166)

تمحى العقوبات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات التالية

محسوبة من تاريخ تنفيذ العقوبة:-

أ- سنة في حالة عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام.

ب- سنتان في حالة الخصم من المرتب لمدة لا تقل عن خمسة أيام ولا تتجاوز خمسة عشر يوماً.

ج- ثلاث سنوات في حالة اللوم أو الخصم من المرتب لمدة تزيد على خمسة عشر يوماً أو الحرمان من العلاوة أو الحرمان من الترقية أو خفض الدرجة.

ويتم محو العقوبة بقرار من الأمين المختص بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا، وبقرار من لجنة شؤون الموظفين بالنسبة لغيرهم إذا تبين لهما أن سلوك الموظف منذ توقيع العقوبة مرض وذلك من واقع ملف خدمته.

ويترتب على محو العقوبة اعتبارها كأن لم تكن بالنسبة للمستقبل، ولا يؤثر

المحو على ما تم تنفيذه من العقوبة أو على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة لها، وترفع أوراق العقوبة وكل إشارة لها وكل ما يتعلق بها من ملف خدمة الموظف.

الفصل السابع

الإحالة تحت تصرف الخدمة

المادة (167)

يجوز للجنة الشعبية العامة إحالة الموظفين الذين يتقاضون مرتباتهم من الخزانة العامة عند إلغاء أو دمج أو إعادة تنظيم الوحدات الإدارية أو إعادة النظر في ملاكاتها الوظيفية إحالة الموظفين المصنفين الذين ألغيت وظائفهم تحت تصرف الخدمة.

المادة (168)

تكون الإحالة تحت التصرف لمدة لا تجاوز سنة من تاريخ صدور قرار الإحالة، ويجوز تمديده المدة سنة أخرى بقرار من اللجنة الشعبية العامة. ويستحق الموظف مرتبه طوال مدة الإحالة تحت التصرف وذلك باستثناء العلاوات المرتبطة بمزاولة العمل فعلاً.

المادة (169)

يجوز أثناء فترة الإحالة تحت التصرف إعادة الموظف إلى وظيفته الأصلية أو أية وظيفة أخرى مماثلة بنفس الوحدة الإدارية التي كان يتبعها بقرار من الجهة المختصة بالإحالة.

كما يجوز إعادته إلى وظيفة أخرى في وحدة إدارية أخرى أو في إحدى الشركات الوطنية بقرار من اللجنة الشعبية العامة. وذلك كله بناء على اقتراح من الجهة المختصة.

المادة (170)

يلزم الموظفون المحالون تحت التصرف بالانخراط في برامج التدريب والتأهيل التي تعدها الجهات المختصة بغرض المساهمة في إعادة تأهيلهم للعمل في وظائف ومهن أخرى تتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم ومهاراتهم الوظيفية.

المادة (171)

تحدد أقدمية ومرتب الموظف الذي يعاد إلى الخدمة بافتراض استمراره في عمله مع عدم صرف فروق مالية ترتبت على الإحالة.

وتحسب مدة الإحالة ضمن المدة المحسوبة في الضمان الاجتماعي وتؤدي عنها الاشتراكات الضمانية المقررة.

ولا تحتسب ضمن مدة الخدمة التي يستحق عنها الموظف إجازة.

الفصل الثامن

أحكام ختامية

المادة (172)

بالإضافة إلى الأسباب الواردة بالمادة (42) من هذا القانون تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية:-

- 1- العزل بقرار تأديبي.
- 2- فقد الجنسية الليبية.
- 3- الزواج من أجنبية ما لم يكن مأذوناً له بذلك من الجهة المختصة قانوناً.
- 4- الحصول على تقرير لفاية بدرجة ضعيف مرتين أو بدرجة متوسط ثلاث مرات خلال مدة خدمته.
- 5- انتهاء مدة الإحالة تحت التصرف دون العودة إلى العمل.
- 6- طلب التقاعد الاختياري متى بلغت خدمته عشرين سنة.

المادة (173)

للموظف أن يقدم استقالته من وظيفته، وتكون الاستقالة مكتوبة، ويجب البت فيها من الوحدة الإدارية خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة. فإذا كانت الاستقالة معلقة على شرط أو مقرونة بقيد، فلا تنتهي خدمة الموظف ما لم يتضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه.

ويجوز خلال المدة المذكورة أن تصدر الوحدة الإدارية قراراً بقبول الاستقالة مع إرجاء تنفيذه لمدة لا تجاوز ستة أشهر لأسباب تتعلق بمصلحة العمل، مع إخطار الموظف بذلك.

وعلى الموظف أن يستمر في عمله إلى أن تنتهي خدمته وفقاً لأحكام هذه المادة. وفي جميع الأحوال إذا أحيل الموظف إلى المح التمه التأديبية أو الجنائية عن وقائع تتعلق بالخدمة فلا تقبل استقالته إلا بعد الفصل في الدعوى.

المادة (174)

- أ. استثناء من حكم المادة السابقة يعتبر الموظف مستقياً في الحالات الآتية:-
 1. إذا تغيب عن عمله بغير إذن أو عذر مقبول أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة شرط أن يتم إنذاره خطياً بعد تغيبه خمسة عشر يوماً.
 2. إذا لم يتسلم أعمال وظيفته الجديدة بغير سبب مقبول خلال شهر من تاريخ إبلاغه بقرار شغلها.
 3. إذا انقطع عن عمله بغير إذن خمسة عشر يوماً متتالية ولو كان الانقطاع عقب إجازة مرخص له فيها.
- ب. ولا يجوز اعتبار الموظف مستقياً إذا قدم خلال عشرة أيام من تاريخ انتهاء المدة المحددة في البنود المشار إليها عذراً عن تغيبه وتم قبوله. وفي هذه الحالة يستحق الموظف مرتبه عن مدة الغياب متى كان له رصيد من الإجازات السنوية تخصم منه هذه المدة وإلا سقط حقه في مرتبه.

المادة (175)

- مع مراعاة المادتين (13،24) من هذا القانون تحدد اللجنة الشعبية العامة مواعيد وعدد ساعات العمل الرسمي.
- ويكون للجنة الشعبية المختصة تحديد مواعيد عمل أخرى إذا كانت طبيعة العمل في الوحدة الإدارية تقتضي إتباع نظام خاص وبما لا يجاوز الحد المنصوص عليه بالمادتين المشار إليهما.
- ويجوز تكليف الموظفين بالعمل في غير أوقات العمل الرسمي، إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك وفقاً للضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية.

المادة (176)

- تنشأ في كل وحدة إدارية لجنة لشؤون الموظفين تشكل بقرار من اللجنة الشعبية المختصة.
- وتبين اللائحة التنفيذية اختصاص لجان شؤون الموظفين وتحديد اختصاصاتها، ونظام عملها وكيفية اعتماد محاضرها.

المادة (177)

يخضع الموظفون الذين تسري عليهم أحكام هذا الباب لنظام تقييم الأداء، وتبين اللائحة التنفيذية الإجراءات والأسس المنظمة لذلك.

المادة (178)

يعد في حساب مدة الخبرة والأقدمية والإجازات وغيرها من الشؤون الوظيفية بالسنة الشمسية، ويعتبر أي جزء من الشهر إذا زاد على خمسة عشر يوماً شهراً كاملاً.

المادة (179)

تكون الاختراعات التي يبتكرها الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكاً للدولة في الأحوال الآتية:-

1. إذا كان الاختراع نتيجة تجارب في موقع عمل الموظف.
 2. إذا كان الاختراع داخل نطاق واجبات الوظيفة.
 3. إذا كان للاختراع صلة بالشؤون الأمنية للدولة.
- وفي جميع الأحوال يكون للموظف الحق في مكافأة يراعى في تقديرها تشجيع البحث والاختراع.

المادة (180)

على الوحدة الإدارية أن تعلن القرارات النهائية التي تصدر في شؤون موظفيها، وأن تعرض سجل الأقدمية الذي يعد سنوياً بالوحدة على موظفيها قبل اقتراحهم للترقية خلال السنة المالية.

المادة (181)

تعتبر باطلة القرارات الصادرة بشغل الوظائف العامة وغيرها من القرارات

المتعلقة بالشؤون الوظيفية في الحالات الآتية:-

- 1- إذا كان الموظف فاقداً لأي شرط من الشروط المقررة لشغل الوظيفة والترقية وفقاً للقوانين واللوائح السارية.
- 2- إذا صدر القرار نتيجة استعمال وسيلة من وسائل الغش أو التدليس أو غيرها من وسائل الخداع.

3- إذا صدر القرار من جهة غير مختصة بإصداره.

4- إذا كان القرار مستنداً على معلومات وبيانات غير صحيحة.

ويكون سحب القرارات الصادرة من الجهة التي أصدرتها، ولا تتحصن هذه القرارات بمرور المدة، أو استيفائها للشروط المطلوبة بعد صدورها مع عدم الإخلال بمساءلة المسئول عن إصدارها تأديبياً وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة (182)

يقوم مبدأ شغل الوظائف العامة على أساس الأهلية والاستحقاق والجدارة، وتستحق المرتبات أو العلاوات أو المكافآت أو المزايا المالية المقررة للوظيفة على أساس مبدأ مرتب الوظيفة لمن يشغلها وفقاً لجدول المرتبات التي تقرها اللجنة الشعبية العامة وعلى أساس وصف وتوصيف الوظائف ومعدلات الأداء، ولا يجوز التمييز في شغل الوظائف أو استحقاق المرتب والمزايا الملحقة به على أساس الجنس أو السن أو الجنسية أو الدين أو اللون أو العرق.

ويراعى أن يكون التفاوت في المرتبات على أساس ما يقدمه كل موظف من خدمة عامة.

وتحدد المعاملة المالية للمختارين من مؤتمر الشعب العام وموظفي أمانة مؤتمر الشعب العام، والجهات التابعة لها بقرار من أمانة مؤتمر الشعب العام.

المادة (183)

يتولى موظفو الجهة المختصة الذين يصدر بتسميتهم قرار من اللجنة الشعبية العامة بناء على عرض من الأمين المختص أعمال التفتيش الوظيفي على تكلفة الوحدات الإدارية، ويكون لهم في أداء مهمتهم صفة مأموري الضبط القضائي.

ويحدد بقرار عن الجهة المختصة نظام التفتيش الوظيفي وشروط اختيار المفتشين وتحديد مهامهم ومكافآتهم.

قرار اللجنة الشعبية العامة

رقم (595) لسنة 1378 و.ر. (2010 مسيحي)

بشأن إصدار اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل الصادر بالقانون رقم (12

لسنة 1378 و.ر.

اللجنة الشعبية العامة:

- بعد الاطلاع على القانون رقم (1) لسنة 1375 و.ر، بشأن نظام عمل المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية ولائحته التنفيذية وتعديلاتهما.
- وعلى القانون المدني.
- وعلى القانون رقم (13) لسنة 1980 مسيحي، بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه.
- وعلى القانون رقم (5) لسنة 1987 مسيحي، بشأن المعاقين.
- وعلى القانون رقم (12) لسنة 1991مسيحي، بشأن تقرير حقوق ومزايا لمن يفقدون حياتهم من العسكريين والمدنيين أثناء تأدية الواجب.
- وعلى القانون رقم (12) لسنة 1378 و.ر بشأن إصدار قانون علاقات العمل.
- وعلى القانون رقم (20) لسنة 1378 و.ر بشأن النشاط التجاري.
- وعلى قرارا اللجنة الشعبية العامة رقم (338) لسنة 1378 و.ر بتشكيل لجنة وتحديد مهامها.
- وبناءً على كتاب أمين اللجنة الشعبية العامة للعدل رقم (2468) المؤرخ في 1378/08/1 و.ر.
- وعلى ما عرض من اللجنة المشكلة بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (338) لسنة 1378 و.ر بمذكرتها المؤرخة في 1378/12/22 و.ر.
- وعلى ما قرره اللجنة الشعبية العامة في اجتماعاتها العادية السابع عشر والثامن عشر والسادس والعشرين لسنة 1378 و.ر.

"قررت"

مادة (1)

يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 1378 و.ر المشار إليه على النحو المرفق بهذا القرار.

مادة (2)

يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، وعلى الجهات المختصة تنفيذه وينشر في مدونة التشريعات.

اللجنة الشعبية العامة

صدر في: 25/ صفر

الموافق 1378/12/30 و.ر. (2010 مسيحي)

اللائحة التنفيذية للقانون رقم (12) لسنة 1378 و.ر، بشأن إصدار قانون علاقات العمل المرفقة بقرار اللجنة الشعبية العامة رقم (595) لسنة 1378 و.ر.

(2010 مسيحي)

الباب الأول

أحكام عامة ومشتركة

الفصل الأول

أحكام تمهيدية

مادة (1)

تعريفات

في تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالعبارات والألفاظ الواردة بها المعاني المقابلة لها ما لم يدل السياق على خلاف ذلك:

-القانون: قانون علاقات العمل الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 1378 و.ر. (2010مسيحي).

-اللائحة: اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 1378 و.ر.

-الأمين: أمين اللجنة الشعبية العامة للقطاع المختص أو من له صلاحياته أو أمين لجنة الوحدة الإدارية المستقلة بذاتها أو رئيسها أو مديرها.

-الجهة المختصة: مصلحة العمل بالنسبة للعلاقات التعاقدية، ومصلحة الوظيفة العامة بالنسبة للعلاقات اللائحية (الوظيفة العامة).

-موظف الإدارة العليا: شاغلو الدرجات الوظيفة من الحادي عشرة فما فوق.

-الرئيس المباشر: هو مدير المكتب أو رئيس القسم أو الوحدة وكل موظف يخضع لإشرافه المباشر عدد من الموظفين.

-الرئيس الأعلى: الذي يعلو مباشرة الرئيس المباشر للموظف سواء كان هو الأمين أم الكاتب العام أم رئيس المصلحة أم مدير الإدارة أو من له صلاحياته.

مادة (2)

ملف الخدمة

ينشأ لكل عامل وموظف ملف تحفظ به كافة الوثائق والبيانات والمعلومات الخاصة بما يكون متصلاً بوظيفته، كما تحفظ به الملاحظات المتعلقة بعمله وتقارير تقييم الأداء المقدمة عنه.

ويحفظ بملف الخدمة كل ما يثبت جديته من الشكاوى والبلاغات المقدمة ضد العامل أو الموظف، وذلك بعد التحقيق وسماع أقواله فيها.

ويكون حفظ الملاحظات المتعلقة بالعمل بعد تسليم العامل أو الموظف صورة منها، وفي حالة امتناعه عن استلام الصورة ترسل إليه بكتاب بالبريد المسجل، ويجب أن ترقم أوراق الملف ويثبت رقم كل ورقة ومضمونها على غلافه من الداخل، ولا يجوز نزع أية ورقة منه بعد إيداعها فيه.

ويجوز للعامل أو الموظف أن يسترجع وثائقه الشخصية الأصلية عند الضرورة، على أن تحفظ صوراً منها مطابقةً للأصل بالملف مصدقاً عليها من قسم شؤون العاملين بجهة عمله.

الفصل الثاني

تشغيل النساء

مادة (3)

العمل حق للمرأة القادرة عليه تجاه المجتمع، ولها الحق في مزاوله كافة الأعمال والوظائف، كما لها الحق في التمتع بكافة فرص التدريب التي تتطلبها مزاوله هذه الأعمال والوظائف.

مادة (4)

يجوز تشغيل المرأة بعض الوقت بدلاً من كامل الوقت في كافة جهات العمل الإدارية والخدمية والإنتاجية، ويواكب نظام التشغيل لبعض الوقت نظام التشغيل كامل الوقت، ويخضع لنظامي التشغيل المشار إليهما جميع العاملات من النساء.

مادة (5)

يجوز أن تحول المرأة العاملة من نظام التشغيل لبعض الوقت إلى نظام التشغيل كامل الوقت، أو العكس وذلك في الأحوال التي تقتضيها حاجة العمل ولما تحدده الجهة المختصة بناءً على طلبها.

مادة (6)

يكون تشغيل المرأة لبعض الوقت لمدة أربع ساعات يومياً أو بما لا يزيد على أربع وعشرين ساعة في الأسبوع شريطة أن تقع ضمن ساعات الدوام الرسمية، ولجهة العمل التنسيق مع النساء العاملات لبعض الوقت فيما يتعلق بتوقيت العمل على ألا يكون ذلك خلال الفترة الليلية إلا في الأحوال والأعمال الجائزة قانوناً.

مادة (7)

تمنح المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت (60%) ستين بالمائة من المرتب الأساسي المقرر لنظيراتها من العاملات وفقاً لنظام التشغيل كامل الوقت، أما الجهات التي تطبق نظام توزيع حصص الإنتاج فيكون نصيب المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت، نصف حصة ما تحصل عليه العاملات كامل الوقت.

مادة (8)

تعتبر كل سنتي خدمة من نظام العمل لبعض الوقت بمثابة سنة خدمة كاملة في مقام حساب مدة الخدمة لأغراض العلاوة السنوية والترقية.

مادة (9)

تستحق المرأة العاملة لبعض الوقت الترقية بتوافر شروطها القانونية، على ألا تتم الترقية إلا بعد قضاء ضعف المدة المقررة للترقية بالنسبة للعاملة بنظام التشغيل كامل الوقت، وإذا استحققت المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت الترقية أو تقرر نقلها إلى وظيفة أخرى لا يتم فيها التشغيل بنظام بعض الوقت فلا يجوز ترقيتها أو نقلها إلا إذا أقرت كتابة بقبولها التحويل إلى النظام التشغيل كامل الوقت.

مادة (10)

تستحق المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت نصف المبلغ المقرر لعلاوات التدريس والتميز وأية علاوات أخرى، وذلك بالشروط والأوضاع المحددة لهذه العلاوات، وتستحق المرأة العاملة لبعض الوقت علاوتي السكن والعائلة كاملتين بالشروط والأوضاع المحددة في هذه اللائحة.

مادة (11)

تطبق على المرأة العاملة بنظام التشغيل لبعض الوقت أحكام قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته واللوائح الصادرة بمقتضاه، ويسدد عنها الاشتراك الضماني على أساس مرتبتها الكامل دون تخفيض إذا كان تعيينها على وظيفة بالملاك، وتحسب لها مدة الخدمة كاملة وتعامل ضمانياً على أساس مرتبتها الكامل دون تخفيض، أما إذا كان تعيينها مقابل مبلغ مقطوع فيسدد عنها الاشتراك الضماني على أساس متوسط ما تتقاضاه خلال الشهر، وتحسب لها مدة الخدمة كاملة وتعامل ضمانياً على أساس ما تحصلت عليه من مقابل، وتستحق المرأة العاملة بنظام تشغيل لبعض الوقت إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (25) من القانون.

مادة (12)

يجب على جهات العمل تخصيص أماكن بمقر العمل أو دور للرعاية النهارية لأطفال الأمهات العاملات في الجهات الإدارية والخدمية والإنتاجية التي تتوفر فيها إعداد مناسبة من الأمهات العاملات، ويجوز أن تشترك أكثر من جهة عمل واحدة في إقامة هذه الدور. وتتولى جهات العمل تجهيز وإدارة هذه المقار أو الدور بالتعاون مع النساء العاملات، وعلى جهات العمل المختلفة تقديم العون والمشورة في هذا الشأن.

مادة (13)

على جهات العمل المشغلة للنساء وفقاً لأي من النظامين المشار إليهما توفير الأماكن والظروف الملائمة للعمل من حيث تزويدها بالمرافق اللازمة والتي تتسم بالخصوصية، ويجوز توفير وسائل النقل من وإلى مقر العمل كلما أمكن ذلك.

الفصل الثالث

نظام الإجازات

مادة (14)

تعد جهة العمل جدولاً زمنياً للإجازات السنوية للعاملين بها يراعى فيه انتظام واستمرار العمل، وفي بعض الأحوال التي ترى فيها جهة العمل الحاجة إلى العامل أو الموظف لها أن تحتفظ له بمدة الإجازة، ويستحق العامل أو الموظف عند انتهاء خدمته مقابلاً نقدياً يحسب على أساس مرتبه عن إجازته السنوية التي لم يتمتع بها لمصلحة العمل.

ولا يستحق العامل أو الموظف التعويض على إجازته التي لم يتمتع بها إذا كان التأجيل بناءً على رغبته إلا في حدود ستة أشهر.

مادة (15)

تعد كل جهة عمل النماذج التي تقدم عليها طلبات الإجازات تحتوي على البيانات التي ترى ضرورة استيفائها ، على أن تتضمن ما يلي:

- نوع الإجازة.
- تاريخ بدء وانتهاء الإجازة.
- رصيد الإجازات السنوية.
- اسم ووظيفة المخول بمنح الإجازة.

مادة (16)

على العامل أو الموظف الذي يتمتع بإجازة خاصة بمرتب كامل أن يقدم

المستندات التالية خلال ثلاثين يوماً من انتهاء الإجازة:

- 1 -صورة من التأشيرة بجواز السفر أو بوثيقة الحج بالنسبة لإجازة أداء فريضة الحج.
- 2 -صورة من وثيقة الزواج بالنسبة لإجازة الزواج.
- 3 -شهادة وفاة بالنسبة للمرأة العاملة المتوفى عنها زوجها.
- 4 -شهادة بنتيجة الامتحان بالنسبة لإجازة أداء الامتحانات الدراسية.

مادة (17)

لا تحسب أيام العطلات الأسبوعية والرسمية والإجازات المرضية ضمن مدة الإجازة المصرح بها إذا وقعت خلالها، ويجوز منح تعويض عن العطلات الأسبوعية إذا توافقت مع العطلات الرسمية، كما يجوز منح إجازة ليوم العمل الواقع بين العطلة الأسبوعية والعطلة الرسمية، ويخصم من الإجازة السنوية.

مادة (18)

عند حساب سن العامل أو الموظف بالنسبة لتحديد الإجازة السنوية المستحقة، إذا لم يكن تاريخ الميلاد محددًا باليوم والشهر فيكون تاريخ الميلاد هو اليوم الأول من شهر (7) ناصر من السنة التي تم فيها الميلاد.

مادة (19)

يجوز بقرار من جهة العمل منح العامل أو الموظف إجازة خاصة بدون مرتب في الحالات وبالشروط الآتية:

- 1- للزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر للخارج بشرط ألا تتجاوز المدة المرخص بها.
- 2- لأغراض العلاج للزوج أو الزوجة أو الأبناء أو الوالدين.
- 3- لأسباب الأخرى التي يبيدها العامل أو الموظف وتقدرها جهة العمل، ويجب ألا تقل الإجازة في هذه الحالة عن شهرين ولا تزيد على سنة إلا إذا كانت ممنوحة لغرض الدراسة أو العمل فهي قابلة للتجديد.

مادة (20)

لا تدخل مدة الإجازة الخاصة التي تمنح وفقاً للمادة السابقة ضمن مدة الخدمة التي يستحق العامل أو الموظف عنها إجازة. كما لا يدخل ما يجاوز سنتين من هذه الإجازة الخاصة ضمن المدة المحسوبة لأغراض الترقية والعلووة السنوية.

مادة (21)

عند عودة العامل أو الموظف إلى جهة عمله يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت شاغرة أو أي وظيفة شاغرة من ذات درجته بالمجموعة الوظيفية التي تدرج

فيها وظيفته وإلا اعتبر شاغلاً لدرجته بصفة شخصية، على أن تسوى حالته في أول وظيفة تشغر من المجموعة المشار إليها متى كانت من ذات درجته.

مادة (22)

تضع جهات العمل التي يسري في شأن العاملين بها عقود عمل، الشروط المتعلقة بالإجازة الخاصة بدون مرتب، مع مراعاة مدة الإجازة ومدة العقد وتاريخ انتهائه.

الفصل الرابع

صندوق التكافل الاجتماعي

مادة (23)

يجوز أن ينشأ في كل جهة عمل صندوق للتكافل الاجتماعي يتولى تقديم الخدمات والمساعدات الاجتماعية للمشتغلين بها وبما يكفل الآتي:

- 1- تحقيق التكافل بين المشتغلين على نحو يقوي الروابط الاجتماعية وينمي روح التعاون في العمل.
- 2- تقديم المساعدة للعامل أو الموظف أو أسرته إذا واجهته ظروف غير عادية، وفي حالة عجز كلياً أو جزئياً عن العمل أو وفاته، وذلك مع عدم الإخلال بأي نظام قانوني آخر.

مادة (24)

تكون الموارد المالية للصندوق من الآتي:

- 1- ما يخصص للصندوق من ميزانية جهة العمل في بند المساعدات الاجتماعية.
- 2- رسوم الانتساب والاشتراكات الشهرية التي تدفع من المنتسبين.
- 3- عوائد استثمار أموال الصندوق.
- 4- أي تبرعات أو مساعدات غير مشروطة يتحصل عليها الصندوق.
- 5- ما يخصم من العامل أو الموظف على سبيل الجزاء وفقاً للتشريعات النافذة.

مادة (25)

- تكون للصندوق جمعية عمومية تتكون من جميع المشتركين فيه، تتولى إصدار النظام الأساسي يتضمن على وجه الخصوص ما يلي:
- 1 - اختيار لجنة الإدارة والمراجع المالي وتحديد مكافآتهم.
 - 2 - تحديد رسم الانتساب والاشتراك.
 - 3 - المعاملات المالية وأوجه صرفها وحفظ مستنداتها.
 - 4 - شروط منح الإعانات والسلف وتحديد سقفها.
 - 5 - حالات الإعفاء من تسديد السلف.

مادة (26)

يكون الاشتراك في صندوق التكافل الاجتماعي اختيارياً للعاملين والموظفين بغض النظر عن طريقة شغلهم لأعمالهم.

مادة (27)

يجوز للمشارك الانسحاب من الصندوق، وفي هذه الحالة لا يستفيد من الخدمات والمساعدات التي يقدمها، ولا يجوز له المطالبة بالمبالغ المالية التي ساهم بها في الفترة السابقة.

الفصل الخامس

التعويض عن أمراض المهنة وأخطارها (إصابات العمل)

مادة (28)

يعد من أمراض المهنة الأمراض أو حالات التسمم المنصوص عليها بقانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980 مسيحي واللوائح الصادرة بمقتضاه، أو أي مرض من أمراض المهنة الأخرى التي تضاف بقرار من اللجنة الشعبية العامة بناءً على عرض من الجهة المختصة بشؤون الصحة بالتعاون مع الجهات الفنية ذات الاختصاص.

مادة (29)

يعد من أخطار المهنة إصابة العمل التي تلحق بالعامل أو الموظف وتكون ناشئة عن العمل، أو تحدث أثناء العمل، أو بسببه، بما في ذلك الإصابات التي

تحصل له أثناء ذهابه إلى مقر عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون انحراف عن المسار الطبيعي.

كما يُعد من أخطار المهنة إصابة العامل أو الموظف بإصابة ناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق غير العادي بسبب العمل أو الخدمة إذا توافرت الشروط التالية: أ - أن يكون الإجهاد أو الإرهاق ناتجاً عن بذل مجهود إضافي يفوق المجهود العادي للعامل أو الموظف سواءً بذل هذا المجهود في وقت العمل الأصلي أو في غيره.

ب - أن يكون المجهود الإضافي ناتجاً عن تكليف العامل أو الموظف بإنجاز عمل معين في وقت محدد يقل عن الوقت اللازم عادةً لإنجاز هذا العمل، أو تكليفه بإنجاز عمل معين في وقت محدد بالإضافة إلى عمله الأصلي.

ج - أن يكون هناك ارتباط مباشر بين حالة الإجهاد أو الإرهاق والحالة المرضية.

د - أن تكون الفترة الزمنية للإرهاق أو الإجهاد كافية لوقوع الحالة المرضية.

هـ - أن تكون الحالة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق ذات مظاهر مرضية حادة.

و - ألا تكون الحالة المرضية ناتجة عن مضاعفات أو تطور لحالة مرضية سابقة.

مادة (30)

تلتزم جهات العمل الخاصة والعامة بالتأمين على العمال أو الموظفين لديها ضد أمراض المهنة المشار إليها في المادتين السابقتين، وتكون التغطية التأمينية على النحو التالي:

أ - في حالة الوفاة أو العجز الكلي يكون المبلغ المستحق للعامل أو الموظف أو للمستحقين عن أيهما ما يعادل مرتبه عن أربع سنوات على ألا يقل عن خمسة وعشرين ألف دينار، ولا يزيد عن مائة ألف دينار.

ب - في حالة العجز الجزئي يقدر المبلغ المستحق للعامل أو الموظف على أساس النسبة المئوية للعجز التي تحددها اللجان الطبية المختصة مضروبة في راتبه وقت الإصابة عن أربع سنوات على ألا يجاوز عشرين ألف دينار.

وإذا لم تقم جهة العمل الخاصة أو العامة بالتأمين على عمالها أو موظفيها ضد أمراض وأخطار المهنة المبينة في المادتين السابقتين، تلزم بتعويض المصاب بالقدر المبين في البندين (أ ، ب) في الفقرة السابقة من هذه المادة فضلاً عن العقوبات المقررة في التشريعات النافذة.

مادة (31)

لا تخل الأحكام الواردة في المواد السابقة من هذا الفصل بالأحكام المقررة في قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980مسيحي، واللوائح الصادرة بمقتضاه، والقانون رقم (12) لسنة 1991مسيحي بشأن تقرير حقوق ومزايا لمن يفقدون حياتهم من العسكريين والمدنيين أثناء تأدية الواجب واللوائح الصادرة بمقتضاه، والقانون رقم (20) لسنة 1378و.ر بشأن نظام التأمين الصحي.

الفصل السادس

التعويض عن أخطاء العامل أو الموظف

مادة (32)

تشكل بقرار من الجهة المختصة لجان لتقدير التعويض الناجم عن خطأ العامل أو الموظف تتكون على النحو التالي:

- 1 -مندوب عن الجهة المختصة بحسب الأحوال رئيساً.
- 2 -عضو قانوني عضواً.
- 3 -عضو مالي عضواً.
- 4 -مندوب عن جهة العمل التابع لها العامل أو الموظف عضواً.
- 5 -مندوب عن النقابة المختصة عضواً.

مادة (33)

تختص اللجنة المشكلة بموجب المادة السابقة بالآتي:

- 1 -تحديد مدى مسؤولية العامل أو الموظف عن الخطأ محل التعويض.

2 -تقدير قيمة التعويض عن الضرر الذي تسبب فيه العامل أو الموظف والذي أدى إلى فقدان أو إتلاف أو تدمير المواد أو الآلات أو المنتجات أو أية مواد أخرى تملكها جهة العمل.

وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية الأعضاء الحاضرين وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه الرئيس ويكون تقدير اللجنة للتعويض نهائياً لا يقبل الطعن فيه إلا أمام المحكمة المختصة.

الفصل السابع

نظام العمل في المناطق البعيدة عن العمران

مادة (34)

تلتزم جهات العمل في مناطق التنقيب عن النفط والغاز أو استخراجه أو في المجالات المشابهة التي تقع في مناطق بعيدة عن العمران بما يلي:

- 1 -توفير الرعاية الصحية والتعليمية للعاملين وأفراد أسرهم المصاحبين لهم.
- 2 -توفير السكن الصحي والمناسب على أن يراعى الوضع العائلي للعاملين والموظفين في اختيار المسكن الملائم.
- 3 -تجهيز مطعم متكامل للإعاشة يكون مطابقاً للمواصفات والاشتراطات الصحية لتقديم خدمات التموين للعمال والموظفين بواقع ثلاث وجبات في اليوم الواحد لغير المصحوبين بعائلاتهم.
- 4 -توفير وسائل نقل جماعية أو فردية حسب الأحوال لنقل العمال والموظفين من مقر إقامتهم إلى مقر العمل والعودة.

مادة (35)

تلتزم جهات العمل بأن تحدد موقع المساكن المخصصة لإقامة العمال والموظفين في المناطق البعيدة عن العمران، بمعزل عن المنشآت الصناعية التي تنتج عنها مواد تسبب تلوث الجو كالأبخرة والدخان والغبار وغير ذلك من المخلفات السائلة أو الصلبة.

مادة (36)

إذا كان العمل في مناطق التنقيب عن النفط أو استخراجة أو استثماره أو في المجالات المشابهة، وجب على جهة العمل توفير المساكن للعمال والموظفين وتقديم الوجبات الغذائية لهم دون مقابل وذلك بالنسبة للفئات التي يتم تحديدها من الجهة المختصة.

الفصل الثامن

تحديد العمل القسري والأعمال الأخرى التي يشملها

مادة (37)

يحظر العمل القسري الذي يشمل كل الأعمال والخدمات التي تفرض على أي شخص تحت التهديد.

مادة (38)

لا يعد من العمل القسري الأعمال والخدمات التالية:

- 1 - أي أعمال أو خدمات تؤدي بموجب قوانين الخدمة العسكرية أو الوطنية.
- 2 - أي أعمال أو خدمات تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين وأفراد المجتمع والخدمات الاجتماعية البسيطة، التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع عام.
- 3 - أي أعمال أو خدمات يلزم القيام بها في حالات الطوارئ كالحروب أو الكوارث، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة كالفيضانات أو الحرائق أو المجاعة أو انتشار وباء أو مرض.

مادة (39)

يحظر استعمال العمل القسري:

- 1 - لإكراه أو التوجيه.
- 2 - للحشد القسري للأيدي العاملة لاستخدامها في الأغراض الخاصة.
- 3 - لفرض الانضباط على الأيدي العاملة.
- 4 - لاستمرار الشخص في العمل من خلال عدم قبول استقالته.
- 5 - للتمييز بين الأشخاص.

الفصل التاسع

انتهاء الخدمة

مادة (40)

تنتهي خدمة العامل أو الموظف ببلوغ سن (65) سنة شمسية من الرجال، و(60) سنة شمسية من النساء والعاملين في الأعمال والصناعات المضرة بالصحة التي تحدد من الجهة المختصة.

ويجوز بقرار من أمانة مؤتمر الشعب العام أو اللجنة الشعبية العامة - بحسب الأحوال - الاستثناء من السن المقررة لانتهاء الخدمة المنصوص عليها في الفقرة السابقة وذلك بالنسبة لشاغلي المواقع والوظائف التالية:

- 1 - المختارون من مؤتمر الشعب العام.
- 2 - أمناء مكاتب الأخوة وأمناء المكاتب الشعبية بالخارج.
- 3 - مندوبو ليبيا في المنظمات الدولية والإقليمية.
- 4 - الخبراء في الوظائف الفنية التي تتطلب الخبرة والتخصص.

الباب الثاني

علاقات العمل التعاقدية

الفصل الأول

اللياقة الصحية

مادة (41)

تتولى المرافق الصحية العامة الكشف الطبي الابتدائي على جميع المرشحين قبل التحاقهم بالعمل، للتأكد من مدى لياقتهم الصحية للقيام بالعمل المرشحين له.

مادة (42)

للمرشح للعمل الحق في إعادة الكشف عليه ثلاثة مرات، فإذا نفذت مرات الكشف الثلاثة دون أن تثبت اللياقة الصحية للعمل المرشح له فلا يعاد الكشف عليه مرةً أخرى.

مادة (43)

عند إعادة الكشف على المرشح الذي لم يحصل على درجة اللياقة الطبية المقررة للعمل المرشح له، خلال سنة من تاريخ الكشف الطبي عليه في المرة الأولى يقتصر إعادة الكشف على النواحي التي لم يتحقق لياقته الصحية فيها.

مادة (44)

تكون التقارير والفحوصات التي تم إجراؤها سرية، ولا يجوز لغير الجهة التي أحالت الشخص للكشف.

مادة (45)

لا يخضع للكشف الطبي العامل الذي تقرر إعادته للخدمة خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته السابقة بسبب غير عدم اللياقة الصحية، إلا إذا كان العمل المراد التعيين فيه يستلزم لياقة طبية من مستوى خاص لم تكن متوفرة لديه عند شغله للعمل في السابق.

مادة (46)

مع مراعاة أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980 مسيحي واللوائح الصادرة بمقتضاه يعتبر غير لائق صحياً المصاب بأحد الأمراض الآتية:

- 1 -الدرن الرئوي النشط على أن تصبح الحالة مستقرة.
- 2 -الجذام النشط "الإيجابي" إلى أن تصبح الحالة غير معدية.
- 3 -هبوط القلب إلى أن يصبح القلب متكافئاً.
- 4 -الأمراض العقلية إلى أن يثبت خلو المرشح من علامات المرض العقلي مدة سنة بصفة مستمرة.
- 5 -ضعف الإبصار الشديد أقل من (10/6) بالعينين معاً مع استعمال نظارة أياً كان نوعها، ويقبل من تقل درجة إبصاره عن ذلك والمكفوفين في الأعمال لا تتطلب الإبصار، وإذا كان العمل يتطلب شروطاً صحية معينة أو درجات إبصار خاصة، فيتعين على الراغبين في شغلها توافر اللياقة الصحية اللازمة.

6 -أية أمراض أخرى معدية أو غيرها يتم تحديدها بقرار من الجهات المختصة صحياً.

الفصل الثاني

منازعات العمل والتوفيق والتحكيم

مادة (47)

تسري أحكام هذا الفصل على كل نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم. ويعتبر النزاع جماعياً إذا وقع بين صاحب العمل وعدد من عماله لا يقل عن (25%) من مجموع العاملين وألا يقل عدد العمال المنازعين عن عشرة عمال. فإذا كان النزاع واقعاً بين جهة عمل وعدد من العمال يقل عن القدر المشار إليها اعتبر النزاع فردياً.

مادة (48)

- 1 -يختص بتسوية منازعات العمل الجماعية مجالس التوفيق وهيئات التحكيم كما يختص موظفو التوفيق بتسوية المنازعات الفردية.
- 2 -إذا وقع نزاع مما تنطبق عليه المادة (47) ولم يوفق الطرفان فيما بينهما لتسويته جاز لكل منهما أن يطلب كتابة إلى مكتب التشغيل الذي يقع في دائرته محل العمل السعي لإنهاء النزاع بالطرق الودية. ويجب أن يتضمن الطلب أسماء طرفي النزاع ومن يمثلهما ومحل إقامتهما وموضوع النزاع.
- 3 -على مكتب التشغيل إحالة الطلب والمستندات المرفقة به إن وجدت إلى مجلس التوفيق المختص إذا كان النزاع جماعياً وإلى موظف التوفيق في حالة النزاع الفردي خلال مدة لا تتجاوز أسبوعاً من تاريخ تقديم الطلب، ولا يجوز إحالة النزاع إلى مجلس التوفيق ما لم يقدم الطالب أو من يمثله المستندات الدالة على إخطاره الطرف الآخر في النزاع بمطالبه وعدم استجابة هذا الطرف لها خلال أسبوع من تاريخ إخطاره.

4 - يبلغ أطراف النزاع مكتب التشغيل المختص بنتائج التسوية الودية أو بقرارات التحكيم الصادرة في شأن منازعات العمل الجماعية.

مادة (49)

1 - لا يجوز لجهة العمل أثناء السير في إجراءات التوفيق أمام مجلس التوفيق أو أثناء عرض النزاع على هيئة التحكيم أن تغير شروط التشغيل، التي كانت سارية قبل بدء الإجراءات بما يلحق الضرر بالعاملين أو تفصل أحد العاملين أو توقع عليه أي جزاء دون إذن بذلك من مجلس التوفيق أو هيئة التحكيم بحسب الأحوال.

2 - يحظر على العاملين التوقف عن العمل أو الامتناع عنه كلياً أو جزئياً كما يحظر على جهة العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً قبل استيفاء جميع إجراءات التوفيق والتحكيم وصدور القرارات النهائية فيها.

الفصل الثالث

اليمين القانونية لمفتشي العمل

مادة (50)

يؤدي مفتش العمل قبل مباشرته لعمله اليمين بالصيغة التالية:
(أقسم بالله العظيم أن ألتزم بمبادئ وأهداف ثورة الفاتح العظيمة، وأن أحافظ على سلطة الشعب، وأن أراعي مصالح الوطن، وأن أحترم القانون، وأن أؤدي عملي بالذمة والصدق والإتقان) ويكون أداء هذا اليمين أمام الأمين المختص أو من يفوضه في ذلك.

الباب الثالث

العلاقات اللائحية (الوظيفة العامة)

الفصل الأول

مادة (51)

تنظم أحكام الوظيفة العامة وفقاً لأحكام المواد المبينة في هذه اللائحة.

لجنة شؤون الموظفين

مادة (52)

تُشكل لجنة لشؤون الموظفين بكل قطاع بقرار من الأمين المختص وتتكون

من:

- 1- الكاتب العام أو من له صلاحياته. رئيساً.
 - 2- مدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية. عضواً.
 - 3- عضو قانوني. عضواً.
 - 4- مندوب عن مصلحة الوظيفة العامة. عضواً.
 - 5- ثلاثة موظفين لا تقل درجاتهم عن الحادية عشرة يسميهم الأمين المختص أعضاء.
- ويتولى رئيس قسم شؤون الموظفين أو من له صلاحية أمانة سر اللجنة.
- وتشكل بكافة الوحدات الإدارية لجان لشؤون الموظفين بقرار من أمين الوحدة الإدارية وفقاً لتشكيل اللجنة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

مادة (53)

تختص لجنة شؤون الموظفين بالترشيح للتعين في الوظائف والترقية لها والنقل وحفظ الإجازات، والنظر في تسوية أوضاع الموظفين وفي التظلمات من القرارات الخاصة بشؤون الموظفين بما فيها التظلم من معدلات الأداء، وما يعرض عليها من موضوعات تتعلق بشؤون الموظفين.

مادة (54)

تجتمع لجنة شؤون الموظفين بدعوة من رئيسها مرةً على الأقل كل شهر، ويجوز دعوتها للانعقاد في أي وقت إذا دعت الحاجة إلى ذلك، وتكون مداولاتها سرية ولا يجوز إفشاؤها.

ويجب أن توجه الدعوة إلى أعضاء اللجنة كتابةً وقبل الموعد المحدد للاجتماع بثلاثة أيام على الأقل ، وأن يحدد لها مكان وموعد الاجتماع وترفق بها بنود جدول الأعمال التي ستعرض عليها ، وتصدر اللجنة قراراتها بأغلبية الحاضرين وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه الرئيس.

مادة (55)

لا يجوز لرئيس وأعضاء لجنة شؤون الموظفين التغيب عن اجتماعات لأكثر من ثلاثة مرات متتالية ، إلا بعذر تقبله اللجنة ، فإذا لم يقبل العذر أو زادت مدة الغياب عن ثلاث مرات عرضت اللجنة الأمر على الأمين المختص أو من له صلاحياته لتسمية من يحل محل المتغيب.

مادة (56)

استثناءً من أحكام المادة السابقة لا يجوز لرئيس اللجنة أو أحد أعضائها حضور جلساتها عند مناقشة موضوع يكون له أو لمن تربطه به صلة قريى لغاية الدرجة الرابعة، وفي هذه الحالة يسمى الأمين المختص من يحل محله.

مادة (57)

يتولى أمين سر اللجنة تحت إشراف رئيسها ما يأتي:

أ - إعداد جدول أعمال اللجنة وإخطار الأعضاء به وفقاً لما يحدده رئيس اللجنة.

ب - تحرير محاضر اجتماعات اللجنة على أن يثبت فيها أسماء الأعضاء الحاضرين والتوصيات الصادرة في المسائل المعروضة والأغلبية التي حصلت عليها كل توصية.

ج - الاحتفاظ بملف لجدول الأعمال، ومسك سجل خاص تدون فيه محاضر الجلسات والتوصيات بأرقام مسلسلية مع بيان تاريخها.

د -إبلاغ توصيات اللجنة إلى الجهة المختصة بالوحدة الإدارية بعد اعتمادها من الأمين، لتتولى اتخاذ الإجراءات اللازمة بتنفيذها، وإخطار إدارة الوظيفة العامة بها.

ويكون أمين سر اللجنة مسئولاً أمام رئيسها عن تنظيم وحفظ السجلات والمحاضر والتوصيات وجميع الوثائق المتعلقة بأعمالها.

مادة (58)

يكون ترتيب البنود المدرجة في جدول أعمال اللجنة على الوجه التالي:

- 1 -الموضوعات المستعجلة والبت فيها حسب أهميتها إن وجدت.
- 2 -الموضوعات المؤجلة من الاجتماع السابق .
- 3 -عرض ودراسة الملفات المحالة إلى اللجنة .
- 4 -ما يعرضه الأمين المختص أو رئيس اللجنة أو أحد أعضائها من مواضيع تدخل في اختصاصها .
- 5 -ما يستجد من أعمال .

مادة (59)

تنظر اللجنة في الموضوعات المدرجة في جدول الأعمال طبقاً للترتيب المبين في المادة السابقة، ويجوز للجنة عدم التقيد بهذا الترتيب إذا دعت الضرورة إلى ذلك.

ولا يجوز للجنة أن تنظر في أي موضوع غير مدرج في جدول أعمالها واستثناءً من ذلك يجوز - بناءً على طلب رئيس اللجنة أو أحد أعضائها- أن تنظر في موضوع مستجد يكون مرتبطاً بأحد الموضوعات المدرجة في جدول الأعمال أو يمثل مشكلة وجب بحثها على وجه السرعة.

ولا يجوز لغير أعضاء اللجنة حضور جلساتها، ومع ذلك يجوز لرئيس اللجنة أن يدعو لحضور جلساتها والاشتراك في مناقشتها من يرى الاستعانة بخبرتهم أو معلوماتهم أو آرائهم دون أن يكون له حق المشاركة في اتخاذ القرار.

مادة (60)

يتولى رئيس اللجنة أو مدير إدارة الشؤون الإدارية والمالية عند غياب الرئيس إدارة اجتماعات اللجنة وتنظيم المناقشات وفقاً للموضوعات المعروضة ورفع الجلسة.

مادة (61)

ترفع لجنة شؤون الموظفين توصياتها إلى الأمين المختص خلال (7) سبعة أيام لاعتمادها، فإذا لم يعتمدها ولم يبد اعتراضات عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة، أما إذا اعترض عليها فيتعين أن يبدي كتابة أسباب الاعتراض ويحدد لها موعداً للبت فيه، فإذا انقضى الأجل دون أن تبدي اللجنة رأيها اعتبر رأي الأمين نافذاً، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها فيعرض الأمر على الأمين لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائياً.

الفصل الثاني

شغل الوظائف

مادة (62)

تقوم الجهة المختصة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة في الوسائل الآتية:

- 1 - وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة.
- 2 - لوحة الإعلانات بجهات العمل.
- 3 - شبكة المعلومات الدولية.

مادة (63)

يتم شغل الوظائف من قوائم الناجحين في الامتحانات التي تجرى لهذا الغرض وفقاً للإجراءات الآتية:

- 1 - تقوم الوحدات الإدارية بإبلاغ الجهة المختصة بالوظائف الشاغرة، أو التي ينتظر شغلها خلال السنة المالية التالية والتي سيتم شغلها بامتحان.
- 2 - تتولى الجهة المختصة حصر الوظائف التي أبلغت بها وتصنيفها حسب نوعياتها ومستوياتها، وتعد خطة عامة لإجراء امتحانات التعيين في تلك الوظائف تتضمن.

- أ- أنواع الوظائف الشاغرة وعدد كل منها ودرجاتها وشروط شغلها.
- ب- نوع الامتحان لكل منها والمواد التي يتضمنها ، وتحديد مواعده ومكان إجرائه والجهة التي ستجريه .
- ج- كيفية تقديم الطلبات لدخول الامتحان والمستندات المطلوبة والجهة التي ستقدم إليها .
- 3- تعلن الجهة المختصة عن امتحانات التعيين بوسائل الاتصال المختلفة، وفي لوحة الإعلانات بالجهة المختصة والوحدات الإدارية، التي طلبت إجراء الامتحان.
- 4- يجب أن يشمل الإعلان عن الخطة جميع البيانات المنصوص عليها في البند (2) من هذه المادة، وأن يتم الامتحان طبقاً لما تضمنه الإعلان.
- 5- يجوز للجهة المختصة عند الاقتضاء إعداد خطة إضافية لامتحانات التعيين، تطبق في شأنها الأحكام الواردة في البنود السابقة ويتم الإعلان عنها.

الفصل الثالث

نظام الامتحانات

مادة (64)

يكون الامتحان تحريراً وشفوياً ويجوز أن يقتصر على أحدهما، ويراعى في إعداد مواد الامتحان أن يكشف عن مقدرة المتقدمين وصلاحياتهم لشغل الوظائف الشاغرة المراد التعيين فيها وفي جميع الأحوال يجب أن يشمل الامتحان على قسمين:

أ- القسم الأول:

ويتضمن اختبار قدرة الممتحن ومدى صلاحيته لشغل الوظيفة الشاغرة طبقاً لواجباتها واختصاصاتها ومسئولياتها، وما تتطلبه من شروط ومواصفات خاصة في من يشغلها.

ب- القسم الثاني:

ويشمل اختبار ثقافة المرشح ومعلوماته العامة.

ويكون المجموع الكلي لدرجة الامتحان (100 مائة درجة) يخصص منها (70 سبعون درجة) للقسم الأول و (30 ثلاثون درجة) للقسم الثاني، ويعد ناجحاً في الامتحان من يحصل على (50% خمسين بالمائة) من درجات كل قسم على الأقل، على أنه يجوز للجهة التي تقوم بالامتحان أن تقصره على القسم الأول، أو أن تجري امتحاناً عملياً وذلك بالنسبة للوظائف الفنية إذا اقتضت طبيعة الوظيفة ذلك.

مادة (65)

تتولى الوحدات الإدارية إجراء الامتحانات لشغل الوظائف المدرجة في الخطة العامة والخطط الإضافية تحت إشراف الجهة المختصة.

مادة (66)

يختص أمين القطاع أو رئيس الوحدة الإدارية بحسب الأحوال بتشكيل لجان الامتحانات وإصدار نظام عملها واعتماد نتائجها. ويجوز لرئيس لجنة الامتحانات الرئيسية تشكيل لجان فرعية وتحديد ما يناط بها من أعمال الامتحانات على أن تعمل تحت إشرافه ورقابته.

مادة (67)

تختص لجان الامتحانات باتخاذ جميع الإجراءات والقيام بالأعمال اللازمة لإتمام عملية الامتحان، وتقديم نتيجته للاعتماد، وعلى الأخص:

- 1 - وضع أسئلة الامتحان التحريري.
- 2 - إجراء الامتحان الشفوي والعملي.
- 3 - طباعة أوراق الأسئلة والمحافظة على سرية الامتحانات.
- 4 - الإشراف والرقابة على أعمال الامتحان.
- 5 - تصحيح أوراق الإجابة ورصد الدرجات، وإعداد قوائم الناجحين وترتيبهم.

مادة (68)

- 1 -يقدم طلب دخول الامتحان وفقاً للنموذج الذي تعده الوحدة الإدارية لهذا الغرض، ويمنح الطالب إيصالاً يفيد باستلام الطلب مدون به التاريخ والاسم بالكامل لمن قام بالاستلام.
- 2 -لا يجوز للموظفين الاشتراك في الامتحان إلا بعد موافقة الجهات التابعين لها.
- 3 -يدون على الطلبات المقدمة تاريخ استلامها أو ورودها كما يدون هذا التاريخ في سجل يعد لقيود هذه الطلبات ويجوز حفظها تقنياً.

مادة (69)

- 1 -تتولى الجهة المختصة بإجراء الامتحان فحص طلبات دخول الامتحان وإدراج من تتوافر فيهم الشروط في سجل يعد لهذا الغرض، وإدراج من عداهم في سجل الطلبات غير المقبولة.
- 2 -تعلن أسماء المتقدمين الذين أدرجوا في سجل الطلبات المقبولة في لوحة إعلانات الوحدة الإدارية، التي ستقوم بإجراء الامتحان وفي شبكة المعلومات الدولية ووسائل الإعلام المختلفة.

مادة (70)

- يجوز لكل من تقدم لدخول الامتحان ولم يدرج اسمه في سجل الطلبات المقبولة، أن يتظلم إلى رئيس الوحدة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ إعلان أسماء المقبولين للامتحان طبقاً للمادة السابقة.
- ويجب أن يفصل في جميع التظلمات الواردة في هذا الشأن، وأن يعلن عن القرارات التي تصدر بشأنها في لوحة الإعلانات في الجهة التي ستقوم بالامتحان، وذلك قبل الموعد المحدد لإجراء الامتحان بثلاثة أيام على الأقل، كما يعلن عن ذلك في شبكة المعلومات الدولية على موقع الجهة المعنية.

مادة (71)

يحظر على كل من يتقدم بطلب للدخول للامتحان ما يلي:

- 1 - مخالفة التعليمات الصادرة عن لجان الامتحان أو المشرفين أو المراقبين أو الملاحظين في تلك اللجان.
- 2 - محاولة الحصول على أية معلومات تتعلق بأسئلة الامتحان أو تقدير الدرجات قبل إعلان النتيجة.
- 3 - الغش أو محاولة الغش، بما في ذلك مساعدة أي ممتحن آخر.
- 4 - التأثير بأي وجه على أي عضو من أعضاء لجان الامتحانات.

مادة (72)

كل من يتقدم للامتحان ويرتكب أيًا من المحظورات المنصوص عليها في المادة السابقة يتخذ ضده أحد الإجراءات التالية:

- 1 - الإنذار.
- 2 - الإيقاف عن تكملة الامتحان.
- 3 - الحرمان من الامتحان أو إلغاؤه.

مادة (73)

تتخذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة على الوجه الآتي:

- 1 - يكون للمراقب أو الملاحظ توجيه الإنذار للممتحن.
- 2 - يوقف المراقب الممتحن عن الاستمرار في تكملة الامتحان، ويسجل المخالفة التي ارتكبها ونوعها على ورقة الامتحان.
- 3 - يكون اتخاذ إجراء إلغاء الامتحان بقرار مسبب من رئيس لجنة الامتحان.
- 4 - تخطر الوحدة الإدارية التي يتبعها الموظف المتقدم للامتحان بما اتخذ ضده من إجراءات.

مادة (74)

يجوز الترشيح للتعيين من بين قوائم الناجحين في الامتحانات التي مضى عليها أكثر من سنة إذا لم توجد قوائم أخرى صالحة للتعيين منها خلال الأشهر الستة التالية لانقضاء السنة.

مادة (75)

تحتفظ الوحدة الإدارية بأوراق إجابة الامتحانات التحريرية والسجلات والقوائم وسائر الوثائق المتعلقة بالامتحانات التي تجريها لمدة سنتين تبدأ من تاريخ اعتماد نتيجة الامتحان.

ويجوز للوحدة الإدارية بعد انقضاء مدة الحفظ التصرف في الأوراق والسجلات المشار إليها أو إعدامها، وذلك بواسطة لجنة تشكل بقرار من أمين الوحدة الإدارية أو من له صلاحياته.

مادة (76)

تمنح مكافأة مالية لكل من اشترك في لجان الامتحانات وذلك بموجب قرار يصدر من الأمين المختص أو من له صلاحياته.

ويصدر قرار من رئيس لجنة الامتحان بتحديد من يعهد إليهم بوضع أسئلة الامتحانات وطبعها وسحبها وتصحيحها، وإجراء الامتحانات الشفوية أو العملية ومن يناط بهم الأعمال الإدارية أو القيام بالملاحظة أو المراقبة أو الأعمال المعاونة.

مادة (77)

يرتب المرشحون للتعين بدون امتحان من حملة المؤهلات العلمية على أساس تقديم الحاصل على مؤهل أعلى في ذات مجال الوظيفة، فالأقدم تخرجاً فالأعلى تقديراً في درجات النجاح وعند التساوي يقدم الأكبر سناً. ويكون ترتيب المرشحين للتعين بدون امتحان لغير الحاصلين على مؤهلات دراسية، على أساس الأكثر خبرة في الوظيفة فالحاصل على مستوى دراسي أعلى فالأكبر سناً.

مادة (78)

يكون التعيين في الوظائف العامة بدون امتحان في الحالات الآتية:

- 1- التعيين في وظائف الإدارة العليا.
- 2- التعيين في وظيفة يشترط لشغلها الحصول على مؤهل من المؤهلات العلمية التي تتعهد الجهات الإدارية بتعيين من يتحصلون عليها.

3 - إذا كان عدد المتقدمين للامتحان لشغل الوظيفة ممن تتوافر فيهم شروط شغلها مساوياً، أو أقل من عدد الوظائف الشاغرة المعلن عنها.

4 - التعيين في وظائف من الدرجة الثالثة فأقل.

الفصل الرابع

حساب مدة الخبرة السابقة عند التعيين

مادة (79)

تحسب كامل مدة الخبرة، التي قضيت في وظائف أو أعمال مماثلة للموظف عند التعيين، كأقدمية اعتبارية في الدرجة المقررة للوظيفة.

مادة (80)

يشترط لحاسب مدة الخبرة السابقة ما يلي:

- 1 - أن تكون تالية للمؤهل اللازم لشغل الوظيفة المراد التعيين فيها.
- 2 - أن تكون مدة خدمة فعلية.
- 3 - أن تكون في مجال الوظيفة المراد التعيين عليها أو مرتبطة بها، ومن شأنها أن تكسب الشخص خبرة ودراية في القيام بأعباء الوظيفة التي يعين فيها.
- 4 - أن يكون العمل قد تم أدائه بناءً على قرار تعيين أو عقد، أو أن يكون عن طريق مزاوله مهنة أو نشاط.
- 5 - ألا تقل مدة الخبرة عن سنة.

مادة (81)

تعتبر مدة التدريب، التي قضيت بعد الحصول على المؤهل المقرر للتعين مدة خبرة عند التعيين في الوظيفة المقرر لشغلها بهذا المؤهل، متى توافرت الشروط الآتية:

- 1 - أن يكون التدريب في أعمال لها صلة بمجال الوظيفة المتقدم إليها.
- 2 - أن يكون التدريب قد قضى في معاهد أو مراكز تدريبية متخصصة.
- 3 - ألا تقل مدة التدريب عن سنة.

مادة (82)

إذا حصل المتقدم للوظيفة على أكثر من مؤهل من المؤهلات المقررة لشغل الوظيفة، فله أن يطلب ضم مدة الخبرة على أساس المؤهل الأصح له، بشرط أن تكون تالية للحصول على هذا المؤهل.

مادة (83)

تثبت مدة الخبرة أو التدريب بشهادة معتمدة من الجهة التي كان يعمل بها صاحب الشأن أو كان يتدرب بها بحسب الأحوال، على أن تعتمد الشهادة من المكتب الشعبي الليبي في حالة ما إذا تم العمل أو التدريب في الخارج.

مادة (84)

يمنح من تحسب له مدة خبرة أقدمية عند التعيين بواقع علاوة من علاوات درجة الوظيفة التي يتم تعيينه عليها عن كل سنة من مدة الخبرة أو التدريب المحسوبة وفقاً لهذه اللائحة، بشرط ألا يسبق نظرائه في الدرجة ممن يتساوون معه في المؤهل والخبرة من العاملين في الوحدة الإدارية المعين بها.

الفصل الخامس

تعيين الفنيين المهرة ذوي الخبرة

مادة (85)

يجوز تعيين الفنيين المهرة ذوي الخبرات في الوظائف الفنية المساعدة والفنية الحرفية التي يشترط فيها الحصول على مؤهل علمي في مجالها. ويشترط لإجراء التعيين طبقاً لأحكام الفقرة السابقة عدم تقدم من يتوفر فيه شرط المؤهل العلمي المقرر لشغل الوظيفة.

مادة (86)

يجب أن تتوفر في المرشح للتعين من الفنيين المهرة ذوي الخبرات الشروط

الآتية:

- 1- أن يكون مستوى مهارته في أداء أعمال الوظيفة المرشح لها مماثلاً لمستوى مهارة الحاصل على المؤهل المقرر للتعين في تلك الوظيفة.

2 - أن يكون لديه مدة خبرة نوعية متميزة في مجال أعمال الوظيفة المعلن عنها وتثبت مدة الخبرة بشهادات معتمدة.

3 - أن يجتاز الامتحان الذي يعقد لهذا الغرض في أحد مراكز التدريب المهني أو غيرها من المعاهد الفنية المتخصصة، على أن يتضمن الامتحان على الأخص:

أ - الكشف عن مدى الإنتاجية في أعمال الوظيفة.

ب - الكشف عن مدى المهارة في أداء أعمال الوظيفة.

ج - الكشف عن سرعة إنجاز أعمال الوظيفة.

ويجب الإعلان عن الامتحان في صحيفتين يوميتين مرتين متتاليتين على الأقل.

الفصل السادس

تشغيل المعاقين

مادة (87)

مع مراعاة الأحكام الواردة بالقانون رقم (5) لسنة 1987مسيحي بشأن المعاقين، تلتزم جهات العمل بتشغيل كل من اكتمل تدريبه وتأهيله، بما يتناسب مع ما أهل له مع تخصيص نسبة في ملاكاتها الوظيفية لتشغيل المعاقين لا تقل عن (5%) خمسة بالمائة من مجموع العاملين لديها، ويكون تعيينه بدون امتحان.

الفصل السابع

ضوابط التدريب بالداخل والخارج وإجراءاته

مادة (88)

تتولى كافة الوحدات الإدارية بالتنسيق مع الجهة المختصة وضع خططها التدريبية السنوية تتضمن الأعداد المستهدف رفع كفاءتها ومدة تدريبها، وذلك في موعد أقصاه نهاية شهر (9) الفاتح من كل سنة ووفقاً للنموذج المعد لذلك، ويراعى وضع خطط التدريب من جهات العمل المختلفة أن تشمل على ما يلي:

1 - برامج التدريب والتطوير المقررة للمرشحين للتدريب.

2 - نوعية المهارات والمعارف المطلوبة للوظيفة المطلوب التدريب عليها.

- 3 - الاحتياجات التطويرية للوحدة الإدارية.
 - 4 - أولويات التدريب بما يلبي احتياجات العمل ومقتضيات تطوير الأداء الإداري.
- وتتولى الوحدة الإدارية إحالة خطة التدريب إلى لجنة التدريب بالقطاع لاعتمادها.

مادة (89)

- تشكل بقرار من الأمين المختص أو من له صلاحياته لجنة للتدريب بكل قطاع أو وحدة إدارية مستقلة بذاتها على النحو التالي:
- 1 - الكاتب العام باللجنة الشعبية العامة للقطاع، أو من له صلاحياته أو أمين لجنة الإدارة في الوحدات الإدارية المستقلة بذاتها. رئيساً.
 - 2 - مدير الشؤون الإدارية والمالية. عضواً.
 - 3 - مدير الشؤون القانونية. عضواً.
 - 4 - مندوبون عن الإدارات الفنية المختصة. عضواً.
 - 5 - مسئول التدريب بالقطاع عضواً ومقرراً.

مادة (90)

- تختص لجنة التدريب بما يلي:
- 1 - اقتراح سياسة التدريب.
 - 2 - اقتراح الموازنة اللازمة للتدريب.
 - 3 - التحديد العددي والنوعي لمن سيتم تدريبهم سنوياً على ضوء المتطلبات الوظيفية.
 - 4 - دراسة برامج التدريب بالداخل والخارج.
 - 5 - دراسة واعتماد التقرير السنوي حول تنفيذ الخطة التدريبية.
 - 6 - التوصية بتنفيذ بعض البرامج التدريبية المعتمدة بالداخل، بالتعاون مع بعض الدول والمنظمات العربية والدولية.

مادة (91)

تجتمع لجنة التدريب بالقطاع كل ثلاثة أشهر على الأقل، وتعتبر اجتماعاتها صحيحة بحضور أغلبية أعضائها.

مادة (92)

يكون التدريب داخل الجماهيرية العظمى بالمؤسسات التدريبية التابعة للقطاعات ، أو بالتعاقد مع إحدى المؤسسات التدريبية الأهلية ، أو بالتعاقد مع إحدى المؤسسات التعليمية والتدريبية المعتمدة بالخارج، لتقديم برامج التدريب بالداخل ويصدر قرار الإيفاد للتدريب بالداخل من الأمين المختص.

مادة (93)

يشترط في من يرشح للتدريب بالداخل ما يلي:

- 1- أن تتوفر فيه الشروط والمؤهلات اللازمة للوظيفة المراد تدريبه عليها.
- 2- أن يكون لائقاً صحياً للوظيفة المرشح للتدريب عليها.
- 3- أن يتعهد كتابياً بترجيح ما أنفق عليه من قبل جهة عمله في حالة إخفاقه في التدريب ، ما لم يكن الإخفاق بسبب خارج عن إرادته.

مادة (94)

يمنح المتدرب في الداخل إذا كان مكان التدريب خارج مقر إقامته الاعتيادية

ما يلي:

- 1- القيمة المقررة بعلاوة السفر والمبيت طيلة أيام الدورة.
- 2- مرتبه كاملاً إذا كان موظفاً.
- 3- توفير الإقامة الكاملة ومصاريف السفر من مقر إقامته إلى مكان التدريب والعودة.
- 4- أولوية الترشيح في دورة تدريبية في الخارج.
- 5- ثمن الكتب والمجلات والنشرات العلمية المتعلقة بالتدريب.

مادة (95)

يجوز أن يوفد المتفوقون في التدريب بالداخل لدورة تدريبية بالخارج لإعدادهم كمدربين أو كمختصين في مجال عملهم بمراكز تدريبية متخصصة، ويصدر قرار

الإيفاد للتدريب بالخارج من اللجنة الشعبية العامة بناءً على عرض من الجهة المختصة.

مادة (96)

يقصد بالتدريب بالخارج إيفاد المرشحين بالوحدات الإدارية للتدريب خارج الجماهيرية العظمى، بهدف إكسابهم مهارات أو للرفع من كفاءاتهم وقدراتهم للعمل في الوحدات الإدارية، ويقتصر الإيفاد للتدريب بالخارج على المجالات التي لا تتوفر إمكانيات التدريب عليها محلياً.

مادة (97)

يتشترط في من يرشح للتدريب بالخارج ما يلي:

- 1- أن يكون موظفاً أو متعاقدًا معه للتدريب بإحدى الوحدات الإدارية.
- 2- أن يكون آخر تقرير كفاءة عنه بدرجة جيد على الأقل إذا كان موظفاً.
- 3- أن يكون البرنامج المعد للتدريب مناسباً للوظيفة.
- 4- أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة (93) من هذه اللائحة.

مادة (98)

يحدد قرار الإيفاد مدة التدريب بالخارج، وتتولى الجهة المختصة بشؤون التدريب متابعة الموفدين للتدريب بالخارج وأن توافي جهة عمل المتدرب بتقارير دورية عن سير تدريبه، وتتولى المكاتب الشعبية في الدول الموفدين إليها الإشراف المباشر عليهم طيلة فترة تدريبهم.

مادة (99)

يمنح المتدرب بالخارج المزايا الآتية:

- 1- مكافأة شهرية تحدد وفقاً لما يمنح للطالب الموفد للدراسة بالخارج على حساب المجتمع اعتباراً من تاريخ وصوله إلى بلد الإيفاد طيلة مدة التدريب.
- 2- يمنح المتدرب المتزوج المصحوب بأسرته مكافأة شهرين مقدماً عند وصوله إلى بلد التدريب إذا زادت مدة التدريب على أربعة أشهر وذلك لمواجهة نفقات تجهيز السكن.
- 3- تكاليف السفر بالدرجة السياحية في الحالات الآتية:

أ - السفر من الجماهيرية العظمى إلى بلد التدريب عند بداية الدورة والرجوع إليها عقب انتهائها.

ب - إذا توفي أحد أقارب المتدرب حتى الدرجة الثانية.

ج - إذا استدعى المتدرب من قبل جهة العمل أو الجهة المكلفة بمتابعة البرنامج التدريبي.

4 - الرسوم التدريبية وتغطية كافة مصاريف ولوازم التدريب.

5 - تطبيق نظام التأمين الصحي على الموفد وأفراد أسرته المصاحبين له في البلاد التي يتوفر فيها هذا النظام، وفي حالة عدم توفر مثل هذا النظام تتكفل جهة الإيفاد بدفع مصاريف العلاج للموفد في بلد التدريب وذلك على النحو الآتي:

أ - نفقات الكشف الطبي والعلاج والإقامة بالمستشفيات.

ب - نفقات العمليات الجراحية التي لا تتعلق بالتجميل.

ج - ثمن الأدوية التي يوصي بها طبيب معتمد من الجهة المختصة بمتابعة المتدرب.

د - نفقات عمليات الولادة والإقامة بالمستشفيات التي تعتمدها الجهة المختصة بمتابعة المتدرب في حدود عشرة أيام كحد أقصى، عدا الحالات الضرورية التي يقررها الطبيب المختص ويعتمدها المكتب الشعبي أو ما في حكمه.

هـ - نفقات علاج الأسنان ونفقات اقتناء النظارات الطبية بشرط ألا تكون من المعادن الثمينة.

ويجوز أن تمنح المكافأة الشهرية المقررة للمتدرب خلال فترة بقائه مريضاً بالمستشفى، بشرط ألا يؤثر ذلك على التدريب أو يجاوز بقاءه نصف مدة التدريب.

مادة (100)

على جميع الجهات التي تطبق بشأنها أحكام هذه اللائحة عند إبرامها عقود إنشاء أو تطوير أو صيانة أو شراء آلات ومعدات تضمين بنود مفصلة لتدريب

العناصر الوطنية لتشغيل وصيانة الآلات والمعدات المتعاقد عليها، على أن تعامل هذه البنود باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من العقد الأصلي عند سداد المستحقات.

الفصل الثامن

ضوابط الترقية

مادة (101)

عند ترقية الموظفين يتعين التقيد بالضوابط الآتية:

- 1 - تتم ترقية الموظفين إلى الوظائف على مختلف مستوياتها متى توفرت الوظيفة شاغرة.
 - 2 - تكون الأسبقية للحاصلين على درجة ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم الحاصلين على درجة ممتاز في إحداهما ودرجة جيد جداً في الأخرى، مع تقديم الحاصل على ممتاز في السنة الأخيرة، ثم الحاصل على درجة جيد جداً فيهما.
- وفي جميع الأحوال تراعى الأقدمية عند التساوي في درجة الكفاءة.

مادة (102)

يكون الحد الأدنى للمدة اللازمة للترقية على النحو التالي:

- 1 - من الدرجة الأولى حتى الدرجة العاشرة أربع سنوات.
 - 2 - من الدرجة العاشرة إلى الحادية عشرة خمس سنوات.
 - 3 - من الحادية عشرة فما فوق غير محدد المدة.
- ويصدر بالترقية قرار من أمانة مؤتمر الشعب العام بالنسبة للعاملين بها، والجهات التابعة له، ومن اللجان الشعبية العامة بالنسبة للعاملين بها والجهات التابعة لها.

الفصل التاسع

شغل وظائف المعارين والمنتدبين على سبيل التفرغ
والموفدين في بعثة أو منحة دراسية أو تدريبية أو إجازة دراسية

مادة (103)

عند إعاره الموظف أو ندبه على سبيل التفرغ، أو إيفاده في بعثة أو منحة دراسية أو تدريبية، أو إجازة دراسية، تبقى وظيفته شاغرة، ويجوز في حالة الضرورة شغلها بقرار من الجهة المختصة بالتعيين إذا لم تقل مدة الإعاره أو النذب أو الإيفاد عن سنة، كما يجوز النذب للقيام بعملها خلال مدة الإعاره أو النذب أو الإيفاد ولو كانت أقل من سنة.

وعند عودة الموظف يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت شاغرة، أو أي وظيفة شاغرة من ذات درجته بالمجموعة الوظيفية التي تتدرج فيها وظيفته، وإلا اعتبر شاغراً لدرجته بصفة شخصية، على أن تسوى حالته في أول وظيفة تخلو بالمجموعة المشار إليها متى كانت من ذات درجته.

وتسري أحكام هذه المادة في حالة أداء الموظف للخدمة الوطنية.

الفصل العاشر

التزام الموفد بالعمل

مادة (104)

1 - يلتزم الموفد بالعمل في الوحدة الإدارية التي أوفدته مدة تعادل مدة الإيفاد وبما لا يقل عن سنة.

فإذا لم توجد بتلك الوحدة وظيفة شاغرة من ذات درجة الموفد في مجال تخصصه ومجموعته الوظيفية نقل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إلى وحدة إدارية أخرى توجد بها مثل هذه الوظيفة ويلتزم بالعمل فيها. وتحسب مدة الالتزام بالعمل في الحالتين السابقتين من تاريخ عودة الموفد إلى الوحدة الإدارية التي أوفدته.

2 - يلتزم الموفد برد جميع المرتبات والنفقات التي صرفت عليه خلال مدة الإيفاد في الحالتين التاليتين:

- أ - إذا انتهت البعثة أو المنحة أو الإجازة الدراسية بسبب إخلال الموظف بشروطها أو فشله فيها، ما لم يقدم عذراً تقبله الجهة التي أوفدته.
- ب - إذا أخل الموظف بحكم الفقرة (1) من هذه المادة.

الفصل الحادي عشر

الجزء على عدم تنفيذ النقل

مادة (105)

إذا لم ينفذ الموظف قرار النقل خلال مدة شهر من تاريخ إبلاغه به ولم يقدم عذراً خلال عشرة أيام تقبله جهة العمل، ولم يطبق بشأنه حكم المادة (174) من القانون، يحال إلى مجلس التأديب ، كما تعتبر ترقيته ملغاة إن كان النقل مترتباً على الترقية ، ولا يجوز ترقيته قبل مضي سنة على الترقية الملغاة .

مادة (106)

للموظف أن يتظلم من قرار النقل إلى مصدر القرار، ولا يترتب على تقديم التظلم وقف تنفيذه ويجب البت في التظلم خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمه.

الفصل الثاني عشر

ضوابط التفويض في الاختصاصات

مادة (107)

على شاغلي وظائف الإدارة العليا والإشرافية أن يعهدوا من وقت لآخر ببعض اختصاصاتهم وأن يعهدوا بها إلى شاغلي الوظائف المساوين لهم في الدرجة، وذلك بمراعاة الضوابط التالية:

- 1 - أن يكون التفويض لدواعي مصلحة العمل.
- 2 - أن يكون التفويض في الصلاحيات محدد.
- 3 - ألا يتعدى التفويض حدود الصلاحيات المسندة للموظف.
- 4 - أن يكون التفويض صريحاً وموضحاً للمهام المفوض بها على سبيل الحصر.
- 5 - أن يصدر التفويض كتابةً .

الفصل الثالث عشر

تقييم الأداء

مادة (108)

يقصد بتقييم كفاءة الأداء تشخيص قدرات وطاقات وسلوك الموظفين المراد تقييمهم وفقاً لأسس ومعايير موضوعية.

ويخضع لهذا النظام كل الموظفين عدا الموظفين تحت الاختبار، فيكون تقييم أدائهم طبقاً للمادة (124) من هذه اللائحة .

تعد تقارير تقييم كفاءة الأداء الوظيفي لجميع الموظفين مرةً على الأقل في السنة وذلك وفقاً للنماذج التي تعدها الوحدة الإدارية بما يتلاءم وطبيعة عمل موظفيها ووظائفهم.

مادة (109)

يهدف تقييم كفاءة الأداء إلى ما يلي:

- 1- بيان جوانب القوة والضعف في أداء الموظفين بحيث يمكن الاعتماد عليه في التمييز بينهم أداءً وسلوكاً بدقة وموضوعية.
- 2- الكشف عن جوانب التقصير في أسلوب العمل ومتطلباته مما يهيئ الوحدة الإدارية لوضع برامجها لتحسين مستوى الأداء ورفع الإنتاجية.
- 3- تبصير الموظف كتابياً أو شفاهةً بالجوانب السلوكية التي تحتاج إلى تحسين وتطوير .
- 4- تحسين أسلوب اختبار الموظفين بما يحقق الملائمة بين قدراتهم ومتطلبات شغل الوظائف.
- 5- الاسترشاد بنتائج تقييم الأداء في الكشف عن الصفات الإيجابية التي تساعد على اختيار الموظفين لشغل وظائف أعلى أو الاختيار لغرض الإيفاد للدراسة والتدريب.
- 6- رفع فاعلية الإشراف والرقابة وتنمية مهارة الرؤساء في شؤون القيادة والتحليل واتخاذ القرارات عند تقييم الأداء .

مادة (110)

يجب أن تشمل تقارير تقييم الكفاءة على العناصر والبيانات الكفيلة بتقييم أداء الموظفين خلال سنة على أن تتضمن كل أو بعض العناصر الآتية:

- 1 - القدرة على التخطيط والتنظيم.
- 2 - القدرة على الإشراف والمتابعة.
- 3 - القدرة على تحمل المسؤوليات واتخاذ القرارات.
- 4 - القدرة على المبادرة والابتكار.
- 5 - القدرة على الدراسة والبحث والتحليل.
- 6 - القدرة على تنمية المعلومات.
- 7 - القدرة على سرعة إنجاز المهام.
- 8 - حجم العمل ومستوى الجودة والإتقان.
- 9 - القدرة على الانضباط والعلاقة الطيبة بالرؤساء والزملاء.
- 10 - القيافة والمظهر الشخصي للوظائف التي تتطلب ذلك.

مادة (111)

على الجهة المختصة بشؤون الموظفين في الوحدة الإدارية موافاة الرئيس المباشر في موعد لا يتجاوز شهر الحث من كل سنة بنماذج تقارير تقييم الأداء بالنسبة للموظفين المزمع تقييم أدائهم، وتسجل بالنموذج البيانات الأساسية اللازمة للتعريف بالموظف من واقع ملف خدمته أو من السجلات المعدة لهذا الغرض.

مادة (112)

تقدم تقارير تقييم كفاءة الأداء في موعد لا يتجاوز شهر أي النار من كل سنة، وذلك بعد مرور سنة كاملة على آخر تقرير لتقييم كفاءة الأداء أو مرور تسعة أشهر كحد أدنى من تاريخ التعيين لأول مرة.

مادة (113)

يقوم الموظف بتعبئة نموذج تقييم الأداء موضحاً فيه بياناته الشخصية وما قام به من أعمال ومهام وظيفته خلال العام المستهدف تقييمه فيه، ويحال إلى الرئيس المباشر لتقييمه، ويعاد التقرير للموظف ليتولى إبداء وجهة نظره حول تقييم

رئيسه المباشر قبل الإحالة إلى الرئيس الأعلى، وعلى الرئيس الأعلى إذا رأى وجهاً لتعديل الدرجة التي قدرها الرئيس المباشر أن يبين الأسباب التي استند إليها في تقديره أياً كانت درجة التقدير.

مادة (114)

يتم تقييم كفاءة الموظفين على أساس مائة درجة، وتقدر كفاءتهم حسب المستويات التالية:

- درجة ممتاز من (90-100).
- درجة جيد جداً من (75-89).
- درجة جيد من (60-74).
- درجة متوسط من (45-59).
- درجة ضعيف من (44 فأقل).

مادة (115)

لا يلزم الرئيس المباشر بيان الأسباب التي دعت إلى تقييم مستوى الموظف إلا إذا حدد هذا المستوى بدرجة ممتاز أو متوسط أو ضعيف. وعلى الرئيس الأعلى إذا رأى وجهاً لتعديل مستوى تقييم أداء الموظف والذي سبق وأن حدده الرئيس المباشر، أن يبين الأسباب التي استند عليها في تقييمه أياً كان مستوى التقييم.

مادة (116)

في حالة حصول أكثر من (10%) عشرة بالمائة من عدد الموظفين الإداريين بالملاك المعتمد للوحدة الإدارية على تقدير متوسط أو ضعيف، تتولى الجهة المختصة دراسة وضع الموظفين بتلك الوحدة، لغرض تطوير عملهم وتقديم المقترحات التي تستهدف معالجة هذا القصور في الأداء الوظيفي .

مادة (117)

إذا لم يكن تقرير تقييم كفاءة الأداء مستوفياً للبيانات الأساسية اللازمة للتعريف بالموظف بالأسباب التي أعد بناءً عليها التقييم وجب على الرئيس الأعلى

إعادته إلى الرئيس المباشر لاستيفاء هذا النقص وذلك قبل أن يصادق عليه أو يعدله.

مادة (118)

يبقى تقرير تقييم كفاءة الأداء سرياً إلى أن يخطر به الموظف صاحب الشأن.

مادة (119)

يخطر الموظف كتابةً بتقرير تقييم كفاءة الأداء المعد عنه إذا كان بدرجة متوسط أو ضعيف وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ اعتماد التقرير. ويجوز للموظف التظلم من نتيجة تقييم كفاءة الأداء إلى لجنة شؤون الموظفين خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره على أن يبين كتابة الأسباب التي بني عليها تظلمه وفقاً للإجراءات الآتية:

- 1 - يسلم التظلم إلى مقرر لجنة شؤون الموظفين أو الموظف المختص بشؤون الموظفين في الوحدة التي يعمل بها الموظف المتظلم وذلك إذا كان مقر لجنة شؤون الموظفين خارج المكان الذي يعمل به مقدم التظلم.
- 2 - يعد سجل للتظلمات بلجنة شؤون الموظفين أو بالقسم المختص بشؤون الموظفين بالجهات الإدارية بحسب الأحوال، ويدرج بهذا السجل أسم الموظف المتظلم وتاريخ تقديمه للتظلم.
- 3 - يسلم للموظف المتظلم إيصالاً يبين فيه تاريخ تقديمه للتظلم وتاريخ قيده في السجل.
- 4 - إذا كان مستلم التظلم هو الموظف المختص، بشؤون الموظفين بالوحدة الإدارية التي يعمل الموظف المتظلم، فعليه أن يقيد التظلم بسجل التظلمات قبل أن يحيله إلى مقرر لجنة شؤون الموظفين بالجهة الإدارية.
- 5 - تنتظر لجنة شؤون الموظفين بالجهة الإدارية التظلم المقدم من الموظف في موعد أقصاه خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التظلم.
- 6 - للجنة شؤون الموظفين تكليف عضو أو أكثر من أعضائها لدراسة ملف خدمة الموظف المتظلم وغيرها من الأوراق ذات الشأن في تقييم أداء

الموظف، كما يكون للجنة أن تناقش رؤساء الموظف الذين ساهموا في وضع التقرير أو اعتماده.

7 -لجنة شؤون الموظفين أن تعتمد التقييم المتظلم منه أو تعدله بقرار مسبب

على أن يكون ذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التظلم إليها.

8 -لا يعتبر تقرير كفاءة تقييم الأداء نهائياً ولا تترتب عليه آثاره إلا بانقضاء

ميعاد التظلم أو بصدور قرار لجنة شؤون الموظفين.

9 على مقرر لجنة شؤون الموظفين إخطار الموظف المتظلم بقرار اللجنة بشأن

التقرير المتظلم منه خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره، وعليه أن يحيل تقرير

تقييم كفاءة الأداء المتظلم منه وقرار اللجنة إلى شؤون الموظفين في الوحدة

الإدارية لحفظه في ملف خدمة الموظف.

مادة (120)

يحرم الموظف الذي تحصل على تقرير تقييم أداء بدرجة ضعيف من أول

علاوة سنوية تالية، فإذا كان محروماً من العلاوة السنوية بموجب قرار تأديبي فلا

ينطبق الحرمان إلا لأطول المدتين، على أن تعطي فرصة تدريبية لتحسين أداء

الموظف في نقاط الضعف المسجلة في تقرير تقييم الأداء.

ويحال الموظف الذي يقدم عنه للمرة الثانية على التوالي تقريراً يقيم كفاءته

بدرجة ضعيف إلى لجنة شؤون الموظفين لفحص ملف خدمته ولجنة أن تمهله سنة

أخرى في وظيفته أو توصي ينقله بذات مرتبه إلى وظيفة أخرى من ذات درجته إذا

تبين لها أنه أكثر صلاحية للقيام بمهامها، فإذا تم تقييم أدائه في السنة التالية مباشرة

بدرجة ضعيف، جاز فصله من الخدمة من أول الشهر التالي لاعتبار التقرير نهائياً.

مادة (121)

يقاس أداء الموظف أثناء فترة الاختبار على النحو الآتي:

1 -يعد الرئيس المباشر للموظف في فترة الاختبار تقريراً شهرياً عنه ويقدمه إلى

رئيسه الأعلى خلال أسبوع من تاريخ إعداداه.

2 -قبل نهاية فترة الاختبار بشهر ونصف يضع الرئيس المباشر تقريراً نهائياً

يشير فيه إلى التقارير المعدة عن الأشهر السابقة ويبيدي رأيه بمدى جدوى

- الإبقاء على الموظف في الخدمة أو نقله إلى وظيفة أخرى تلائم قدراته،
ويحال هذا التقرير إلى الرئيس الأعلى.
- 3 -على الرئيس الأعلى أن يبدي رأيه على التقرير المقدم إليه ويحيله إلى لجنة
شؤون الموظفين بالجهة الإدارية خلال أسبوع من تقديمه إليه.
- 4 -يقاس أداء الموظف أثناء فترة الاختبار على أساس كفاءته، وسلوكه
الشخصي وانضباطه الوظيفي، وانجازه لواجباته، وكيفية قيامه بالعمل،
واجتياز برنامج التدريب المقرر له.

مادة (122)

يتم تقييم الأداء عن السنة التي نقل أو ندب خلالها الموظف على النحو

الآتي:

- 1 تقدم الجهة المنقول أو المنتدب منها إلى الجهة المنقول أو المنتدب إليها بياناً
عن حالة الموظف من النواحي المتعلقة بقيامه بمهام وظيفة إذا كانت المدة
التي قضاها بها خلال السنة التي يوضع عنها التقييم لا تقل عن شهرين ولا
تزيد على ستة أشهر وتستهدى الجهة المنقول أو المنتدب إليها بهذا البيان
عند وضع تقرير التقييم السنوي.
- 2 -إذا زادت المدة التي قضاها الموظف بالجهة المنقول أو المنتدب منها على
سنة أشهر من السنة التي يوضع عنها التقرير، تقدم هذه الجهة إلى الجهة
المنقول أو المنتدب إليها تقريراً جزئياً عن أداء الموظف خلال هذه المدة،
ويعد هذا التقييم وفقاً للأسس التي تم بناءً عليها تقرير تقييم كفاءة الأداء،
ويؤخذ هذا التقييم الجزئي في الاعتبار عند تقييم أداء الموظف في الجهة
المنقولة أو المنتدب إليها.
- 3 -إذا بلغت المدة التي قضاها الموظف بالجهة المنقول أو المنتدب منها عشرة
أشهر فأكثر من السنة المزمع إعداد التقييم عنها، كانت هي المختصة بتقييم
أدائه وترسله إلى الجهة المنقول إليها بعد أن يصبح نهائياً.

مادة (123)

في حالة إعاره الموظف إلى غير الوحدات الإدارية يعتد طوال مدة الإعاره بتقييم الأداء الذي وضع عنه في السنة السابقة للسنة التي تمت فيها الإعاره إذا كانت المدة التي قضاها الموظف في الوحدة الإدارية قبل إعارته تقل عن ستة أشهر من السنة التي يعد عنها التقرير.

أما إذا كانت المدة التي قضاها في تلك الوحدة قبل إعارته ستة أشهر فأكثر من تلك السنة وجب على الوحدة الإدارية أن تعد تقييماً للأداء عن المدة التي قضاها بمراعاة الإجراءات والأحكام المقررة في شأن تقييم الأداء، ويعتد بهذا التقرير طوال مدة الإعاره.

وتطبق أحكام الفقرة السابقة بالنسبة إلى السنة التي تنتهي فيها الإعاره.

مادة (124)

تطبق أحكام المادة السابقة في حالات أداء الموظف الخدمة الوطنية، أو إيفاده في بعثة تدريب أو إجازة دراسية، وفي كل حالة لا يباشرفيها الموظف أعمال وظيفته الأصلية لمدة تزيد عن ستة أشهر من السنة التي يوضع عنها التقييم وذلك فيما عدا حالتي النقل والندب.

الفصل الرابع عشر

تحديد الصلاحيات التي يمكن أن يمارسها شاغلوا وظائف الإدارة العليا والإشرافية في حالات الطوارئ والكوارث والظروف الطارئة

مادة (125)

يشكل بكل وحدة إدارية فريق عمل، يتكون من عدد من شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية ممن يتوفر لديهم التدريب المناسب، وتشكل الوظيفة التي يشغلونها دوراً مهماً في الوقاية من الكوارث والظروف الطارئة وتحويطها في حالة حدوثها.

مادة (126)

يختص فريق عمل الطوارئ والكوارث والظروف الطارئة بما يلي:
1- التقيد بالتراتب الأمنية الصادرة عن اللجنة الشعبية العامة والجهات الفنية ذات العلاقة والعمل على تنفيذها.

- 2- إلغاء الإجازات وحصر الموارد البرية والإمكانات المادية المتاحة وتجميعها وتجهيزها.
- 3- تسخير كافة الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة بالمرافق التابعة، لهم لتحقيق التدابير المعدة لمواجهة الحالات المذكورة.
- 4- وضع برنامج عمل للمرافق التابعة لهم، بما يكفل أداء الأعمال والواجبات المنوطة بها خلال الأربع والعشرين ساعة وبصورة مستمرة ومنتظمة وبكامل طاقتها.
- 5- تنفيذ التعليمات الخاصة بالسلامة المدنية وتقديم كافة المساعدات، وما يلزم من معونات لمجابهة الظروف الطارئة.

الفصل الخامس عشر

مزايا شاغلي وظائف الإدارة العليا

مادة (127)

يمنح شاغلوا وظائف الإدارة العليا ممن يكلفون بوظائف قيادية علاوة تمييز طيلة فترة شغلهم للوظيفة نظير المسؤوليات الملقاة على عاتقهم تحدد نسبتها بجداول المرتبات، ويمنحون وسيلة من وسائل النقل والاتصالات التي تساعده على أداء مهامه، كما يجوز أن تغطي أتعاب المحاماة بالنسبة للموظف الذي يتعرض للمحاكمة أو الاتهام أمام الجهات القضائية والتأديبية من حساب الجهة التابعة لها إذا كان سبب المحاكمة أو الاتهام يتعلق بوظيفته المكلف بها، فإذا أسفرت الإجراءات عن إدانته استردت منه قيمة أتعاب المحاماة.

الفصل السادس عشر

مقابل العمل الإضافي

مادة (128)

يجوز عند الاقتضاء وبقرار من أمين اللجنة الشعبية العامة للقطاع المختص، أو أمين المصلحة أو من في حكمها بناءً على توصية الرئيس المباشر تشغيل العاملين بعد ساعات الدوام الرسمي لتعويض النقص النوعي في استكمال شغل وظائف الملاك الوظيفي بالوحدة الإدارية أو اختصاصات مضافة، أو لإنجاز أعمال تنسم بطابع الاستعجال والأهمية، يتعذر إنجازها أثناء ساعات الدوام الرسمي، وتطبق أحكام العمل الإضافي على جميع العاملين بالجهاز الإداري دون النظر إلى درجاتهم الوظيفية، وتحدد بقرار من اللجنة الشعبية العامة قيمة ما يتقاضاه من يكلف بالعمل الإضافي وشروط استحقاقه ونسبة عدد الموظفين الذين يكلفون بالعمل الإضافي إلى عدد العاملين بالوحدة الإدارية.

الفصل السابع عشر

العلاوات والمكافآت التشجيعية

مادة (129)

يجوز منح الموظف علاوة تشجيعية تعادل ضعف العلاوة السنوية المقررة وذلك بالشروط التالية:

- أ- أن تكون كفاءته قد قدرت بدرجة ممتاز في السنتين الأخيرتين إذا كان من غير موظفي الإدارة العليا.
- ب- أن يكون قد بذل خلال هاتين السنتين جهداً غير عادي له أثره في تحقيق أهداف الوحدة الإدارية.
- ج- ألا تمنح هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين.
- د- ألا يزيد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة مالية واحدة على (5%) خمسة بالمائة من عدد موظفي كل وحدة إدارية.

وتستحق هذه العلاوة من أول الشهر التالي لتاريخ صدور القرار بمنحها ولا يغير ذلك من استحقاق العلاوة السنوية في موعدها. كما يجوز منح الموظف مكافأة تشجيعية بحد أقصى مقداره مرتب ثلاثة أشهر في السنة المالية إذا أدى خدمات ممتازة، أو قام بعمل أو قدم بحثاً مميزاً حقق اقتصاداً في النفقات، أو تحسيناً لطرق العمل، أو رفعاً لمستوى الأداء. ويكون منح العلاوة أو المكافأة التشجيعية في حدود الإعتمادات المخصصة بالميزانية.

مادة (130)

يكون منح العلاوة أو المكافأة التشجيعية بقرار من:

- 1 - أمين اللجنة الشعبية العامة بالنسبة إلى شاغلي الوظائف القيادية.
- 2 - الأمن المختص أو من له صلاحياته في الوحدة الإدارية بالنسبة إلى شاغلي الوظائف الأخرى.

الفصل الثامن عشر

علاوة التمييز

مادة (131)

يجوز عند الاقتضاء ولأسباب موضوعية تمييز أي أعمال أو وظائف بتقرير نسبة مئوية محددة من المرتب الأساسي إضافة إلى جداول المرتبات المطبقة في شأن العاملين في مجال تلك الأعمال والوظائف، وذلك بقرار من اللجنة الشعبية العامة.

ويشترط لما سبق أن يكون التمييز على أساس قطاعي أو مهني أو لدواعي تتعلق ببيئة العمل أو المحيط الذي يؤدي فيه.

ويقصد بالتمييز القطاعي في تطبيق أحكام هذه المادة التمييز لأية مجموعة من العاملين يكون لها جدول مرتبات متميز خاص بها.

كما يشترط للاستفادة من حكم الفقرة الأولى من هذه المادة أداء العمل أو الوظيفة بالفعل في المجال الذي تم تمييزه.

الفصل التاسع عشر

علاوة العائلة

مادة (132)

- 1 -تدل العبارات والكلمات التالية على المعاني المقابلة لها:
 - أ -العلاوة: علاوة العائلة.
 - ب الموظف: الموظف الليبي المتزوج أو الموظفة الليبية المتزوجة.
 - ج -الأولاد: البنون من الذكور والإناث.
- 2 -تسري أحكام هذا الفصل على جميع الموظفين بالوحدات الإدارية.

مادة (133)

يُمنح الموظف علاوة عائلة تحدد وفقاً لجدول المرتبات المعتمدة.

مادة (134)

- لأغراض تطبيق أحكام هذا الفصل يكون الأفراد الذين يستحق الموظف بشأنهم علاوة العائلة هم:
- 1 -الزوج أو الزوجة.
 - 2 -الأولاد الذكور الذين لم يتموا الثامنة عشرة من أعمارهم، والأولاد الذكور المقعدين لعاهة دائمة تمنعهم من الكسب مهما كانت أعمارهم، والأولاد الذكور المتابعين لدراساتهم في أي مؤسسة تعليمية معترف بها لحين إتمام دراستهم، أو إكمالهم سن الرابعة والعشرين من العمر أيهما أسبق.
 - 3 -البنات اللاتي لم يتزوجن والبنات والأرامل والمطلقات اللاتي تجب نفقتهن على الموظف.

مادة (135)

يشترط لمنح العلاوة المذكورة ما يلي:

- 1 -ألا يكون أي من الأبناء الذكور من ذوي الدخل الناتج من العمل أو ممن يتقاضون أجراً أو مرتباً أو معاشاً أو نفقة أو ما شابه ذلك.
- 2 -ألا يكون أي من الأولاد أو البنات تحت رعاية أي شخص أو جهة غير الموظف تتفق على إعاشتهم أو دراستهم.

ويشترط لمنح علاوة العائلة للموظفة الليبية المتزوجة ألا يكون زوجها موظفاً في جهة عامة تطبق نظام علاوة العائلة.

مادة (136)

تمنح علاوة العائلة المنصوص عليها في هذا الفصل للموظفين الحاليين ابتداءً من اليوم الأول من الشهر التالي لتاريخ صدور قرار بتحديد قيمتها، وتمنح للموظفين الذين يعينون بعد العمل بهذه اللائحة ابتداءً من اليوم الأول من الشهر التالي لتاريخ مباشرتهم للعمل.

أما بالنسبة للموظفين الذين يتزوجون أو ينجبون أولاداً أثناء الخدمة فتمنح لهم العلاوة ابتداءً من اليوم الأول من الشهر التالي لتاريخ الزواج أو تاريخ الولادة وفقاً لشهادة التسجيل الخاصة بأي منهما.

مادة (137)

يوقف صرف العلاوة كلها أو بعضها في الأحوال الآتية ابتداءً من أول الشهر التالي:

- 1 - بلوغ الولد الذكر سن الثامنة عشرة أو اشتغاله بعمل يتكسب منه أو حصوله على معاش أو مرتب أو غيره من أسباب الكسب.
 - 2 - بلوغ الولد الذكر سن الرابعة والعشرين إذا كان استمرار صرف العلاوة بسبب دراسته.
 - 3 - لزواج البنت.
 - 4 - لطلاق الزوجة.
 - 5 - لوفاة أحد أفراد العائلة المستحقة عنهم العلاوة.
- كما يوقف صرف العلاوة للموظف في حال إيقافه عن العمل أو تغيبه عنه بدون مرتب، وتصرف له في الحالات التي يدفع فيها المرتب اعتباراً من أول الشهر التالي للشهر الذي عاد فيه صرف مرتبه.

مادة (138)

على كل موظف يستحق علاوة العائلة أن يقدم بياناً عن الوضع العائلي على الاستمارة المبينة لذلك، ولا تصرف العلاوة إلا عند اعتماد البيان من الموظف

المختص بالوحدة الإدارية التي يعمل بها، وإذا حصل أي تغيير في وضع الموظف العائلي وجب عليه إخطار شؤون الموظفين بذلك خلال أسبوعين من تاريخ وقوع التغيير، وعلى الموظف أن يرفق بالإخطار المتعلق بالتغيرات الجديدة المستندات التي تثبت صحتها من الجهات المختصة .
وعلى كل موظف أن يكتب بياناً جديداً في كل عام في الموعد الذي تحدده جهة العمل، كما لها أن تطلب في أي وقت مستندات أو شهادات للتحقق من صحة البيانات.

مادة (139)

كل موظف يقدم بيانات غير صحيحة يترتب عليها صرف علاوة غير مستحقة أو صرفها بنسبة أكبر مما هو مقرر يخضع منه ما يكون قد صرف إليه دون وجه حق من مرتبه أو ما قد يستحق له أو للمستحقين عنه من مكافأة أو معاش وذلك بقرار من جهة العمل، فضلاً عن العقوبات الجنائية أو التأديبية التي قد يتعرض لها.

وإذا تغير وضع الموظف العائلي وكان من شأن هذا التغيير نقصان استحقاقه من هذه العلاوة وتخلف عن تقديم البيانات الخاصة بهذا الشأن أو تقديم أي بيانات يطلب إليه تقديمه في الموعد المحدد، استرد المبلغ الذي صرف له دون وجه حق، وذلك فضلاً عما قد يتعرض له من العقوبات التأديبية.

الفصل العشرون

علاوة السكن

مادة (140)

يستحق الموظف الليبي المتزوج علاوة سكن تحدد قيمتها بقرار من اللجنة الشعبية ويكون استحقاقها على النحو التالي:
1 - لا تستحق العلاوة إلا لأحد الزوجين، وفي هذه الحالة تصرف لمستحق أكبر العلاوتين.

2 - إذا كان الموظف أعزباً خفضت العلاوة المستحقة طبقاً للدرجة الوظيفية التي يشغلها إلى النصف.

3 - يعتبر في حكم المتزوج الأرملة أو الأرملة والمطلق أو المطلقة إذا كان لأيهما ولد أو أولاد يقيمون معهم ويتولون إعالتهم فعلياً، مع وجوب تقديم المستندات التي تثبت الحالة الاجتماعية والإعالة طبقاً للتشريعات النافذة.

مادة (141)

لا يستحق الموظف علاوة السكن في الأحوال التالية:

- 1 - إذا خصص له سكن وظيفي ولو لم يقيم فيه.
- 2 - إذا تغيب في الخارج في مهمة رسمية أو بعثة أو إجازة دراسية لمدة تزيد على السنة وكان مصحوباً بعائلته، ولا تستحق العلاوة في هذه الحالة طول مدة الغياب.
- 3 - إذا كان يتقاضى علاوة سكن أو خصص له مسكن بمقتضى تشريع آخر.

الفصل الواحد والعشرون

استرداد النفقات التي أنفقت في سبيل أداء العمل

مادة (142)

للموظف الحق في استرداد النفقات التي يتكبدها في سبيل أداء أعمال وظيفته متى كانت ضرورية ولازمة لها ومرتبة عليها، بشرط تقديم الوثائق والمستندات الدالة على ذلك، ويكون رد مقابل النفقات بموافقة الأمين المختص أو من له صلاحياته بالوحدة الإدارية.

الفصل الثاني والعشرون

قواعد وإجراءات الإحالة إلى المحاكمة التأديبية

مادة (143)

مع عدم الإخلال باختصاصات مجلس التأديب عن المخالفات المالية المشكل بموجب أحكام التشريعات النافذة، يشكل بكل قطاع أو وحدة إدارية مجلس تأديب بقرار من الأمين المختص على الوجه الآتي:

- 1 -الكاتب العام للقطاع أو من له صلاحياته أو من يكلفه الأمين من موظفي الدرجات العليا ممن لا تقل درجته عن الثانية عشرة رئيساً.
 - 2 -مدير الشؤون الإدارية بالوحدة الإدارية أو من له صلاحياته عضواً.
 - 3 -عضو قانوني عضواً.
- ويشترط ألا تقل درجة أي عضو من أعضاء المجلس عن درجة الموظف المحال للمحاكمة التأديبية.
- ويكلف رئيس قسم شؤون الموظفين بأمانة سر المجلس، ليتولى تحرير المحاضر وحفظها مع مستندات الدعوى، وإتمام باقي الإجراءات المتعلقة بالإعلان وتحديد موعد الجلسات.

مادة (144)

إذا أُحيل أحد أعضاء المجلس المشكل بموجب المادة السابقة للمحاكمة التأديبية أو قام به مانع، اختار الأمين من يحل محله على أن يكون في ذات درجته.

مادة (145)

يختص مجلس التأديب العام بنظر المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظفون شاغلون لوظائف من الدرجة العاشرة وما دونها والذين يحالون بقرار من الأمين، وإذا تعدد الموظفون المتهمون بارتكاب مخالفة أو مخالفات مرتبطة كان المجلس المختص بمحاكمة أعلاهم درجة هو المختص بمحاكمتهم جميعاً، وإذا نسب إلى الموظف ارتكاب عدة مخالفات مرتبطة بعضها إدارية والأخرى مالية، فيختص بالمحاكمة مجلس التأديب عن المخالفات المالية.

مادة (146)

الموظفون الذين يشغلون وظائف الإدارة العليا يحاكمون تأديبياً عن المخالفات الإدارية أمام مجلس التأديب الأعلى، ويصدر قرار الإحالة بقرار من الأمين المختص.

مادة (147)

لا يكون انعقاد مجلس التأديب صحيحاً إلا إذا حضره الرئيس وجميع الأعضاء، وتكون جلساته سرية، ويصدر القرار بأغلبية الأعضاء، وفي حالة التساوي يرجح الجانب الذي منه رئيس المجلس. ويجب أن يشتمل قرار المجلس على الأسباب التي بني عليها ويبلغ به الموظف خلال خمسة عشر يوماً، من تاريخ صدوره ويكون قرار مجلس التأديب نهائياً، ولا يجوز الطعن فيه إلا أمام المحكمة المختصة.

مادة (148)

في حالة وجود سبب من أسباب التنحي المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية بالنسبة إلى رئيس المجلس أو أعضائه، يجب عليه التنحي عن نظر الدعوى التأديبية، وللموظف المحال إلى المحاكمة حق طلب رده ويعين الأمين من يحل محله، إذا كانت أسباب الرد صحيحة قانوناً.

مادة (149)

لمجلس التأديب من تلقاء نفسه أو بناءً على طلب الموظف أن يباشر استيفاء التحقيق، وله أن يعهد بذلك إلى أحد أعضائه أو إلى الجهة التي تولت التحقيق كما له أن يستعين بذوي الخبرة. وللمجلس أن يستدعي الشهود ويسمع أقوالهم ويطلع على الوثائق والمستندات والملفات التي لها علاقة بالموضوع.

مادة (150)

للموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية أن يطلع على التحقيقات التي أجريت وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها، وله أن يأخذ صورة منها، كما له أن يطلب ضم التقارير السنوية عن كفاءته أو أي أوراق أخرى إلى ملف الدعوى التأديبية، وللموظف أن يحضر جلسات المحاكمة وأن يناقش الشهود وأن يدافع عن نفسه كتابةً أو شفاهاً، وله أن يوكل أحد المحامين أو يعين مدافعاً عنه يختاره من بين الموظفين بجهة عمله ليتولى الدفاع عنه أمام مجلس التأديب، ويجوز أن ينيبه في الحضور عنه إذا تعذر عليه ذلك لأسباب يقبلها المجلس.

مادة (151)

إذا كان من أحال الموظف عضواً في مجلس التأديب امتنع عليه الاشتراك في المحاكمة، ويكلف غيره ليحل محله، وإذا كان المحال إلى المجلس عضواً فيه اختار الأمين من يحل محله.

يجب أن يتضمن قرار الإحالة بياناً بالتهمة المنسوبة إلى الموظف ويبلغ الموظف بهذا القرار، كما يبلغ بتاريخ الجلسة المعينة لمحاكمته بخطاب يسلم إليه شخصياً أو يرسل إليه بالبريد المسجل مصحوباً بعلم الوصول، كما يجوز أن يتم ذلك عن طريق محضر قضائي، قبل موعد الجلسة بعشرة أيام على الأقل، ولا يحول عدم حضوره الجلسة رغم إعلانه أو امتناعه عن استلام الخطاب دون محاكمته.

الفصل الثالث والعشرون

ضوابط إعداد جداول المرتبات

مادة (152)

تصدر بقرار من اللجنة الشعبية العامة جداول مرتبات العاملين بالوحدات الإدارية العامة.

وتحدد ضوابط إعداد جداول المرتبات والمزايا والعلاوات الخاصة بالوحدات الإدارية العامة على النحو التالي:

- 1- أن تعد جداول المرتبات وفقاً لواجبات ومسؤوليات الوظيفة ومستوى المعيشة المستهدف للمواطنين.
- 2- أن تكون حافزاً على أداء العمل والاستمرار فيه.
- 3- أن يراعى عند وضع جداول المرتبات المؤهل والمهارة والجهد والمسؤولية وظروف العمل.

الفصل الرابع والعشرون

حكم ختامي

مادة (153)

نشر القرارات الإدارية

يصدر بقرار من الجهة المختصة تحديد الإجراءات المتعلقة بإصدار النشرة الرسمية التي تعلن فيها القرارات والمنشورات الصادرة في شؤون الموظفين والجهات التي توزع عليها، والضمانات التي تكفل علم كافة الموظفين بها علماً يقيناً. كما يتضمن القرار المذكور طريقة التعليق في لوحة الإعلانات، وذلك بما يكفل إثبات تاريخ التعليق والمدة التي يستمر خلالها وتاريخ رفع القرارات أو المنشورات من اللوحة. ويراعى إثبات الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة في محضر يوقعه رئيس قسم شؤون الموظفين بالوحدة الإدارية.

لائحة الموظفين بعقود رقم (217) لسنة 2012 م

الحكومة الليبية المؤقتة

ديوان رئاسة الوزراء

قرار مجلس الوزراء

رقم (217) لسنة 2012 ميلادي

بشأن لائحة الموظفين بعقود

مجلس الوزراء:

- بعد الاطلاع على الإعلان الدستوري، وتعديله.
- وعلى قانون النظام المالي للدولة ولائحة الميزانية والحسابات والمخازن وتعديلاتهما.
- وعلى القانون رقم (12) لسنة 2010 ميلادي، بشأن إصدار قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية.
- وعلى قرار المجلس الوطني الانتقالي رقم (184) لسنة 2011 ميلادي، بشأن اعتماد الحكومة الانتقالية.
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (87) لسنة 2012 ميلادي، باعتماد الهيكل التنظيمي واختصاصات وزارة العمل والتأهيل وتنظيم جهازها الإداري.
- وعلى ما عرضه السيد/ وزير العمل والتأهيل بموجب كتابه رقم (505) بتاريخ 2012/03/31 ميلادي.
- وعلى ما قرره مجلس الوزراء في اجتماعه العادي الخامس عشر لسنة 2012 ميلادي.

قرر

مادة (1)

يجوز أن يتم شغل بعض الوظائف الشاغرة بالمجموعات الوظيفية النوعية المحددة بالمادة (124) من القانون رقم (12) لسنة 2010 ميلادي المشار إليه بطريق التعاقد مع موظفين بعقود وفقاً لما يلي:

أ - المجموعات الوظيفية الرئيسية للوظائف الإدارية والخدمية وتشمل:

- مجموعة الوظائف الإداريــــــــــــــــة.
- مجموعة الوظائف الإدارية المساعدة.
- مجموعة الوظائف الخدمية المعاونة.

ب -المجموعات الوظيفية الرئيسية للوظائف الرئيسية للوظائف الفنية وتشمل:

- مجموعة الوظائف الفنية.
- مجموعة الوظائف الفنية المساعدة.
- مجموعة الوظائف التشغيلية والحرفية.

ج -المجموعات الوظيفية الرئيسية للوظائف المدنية النظامية وتشمل:

- مجموعة وظائف الضباط والمفتشين.
- مجموعة وظائف ضباط الصف والمعاونين.
- مجموعة وظائف الأفراد.

د -المجموعات الوظيفية الرئيسية للوظائف المهنية العلمية والتدريس والتدريب

وتشمل:

- مجموعة وظائف التعليم والبحث العلمي.
- مجموعة وظائف التدريس والتدريــــــــب.

هـ - المجموعات الوظيفية الرئيسية لوظائف الطب البشري والتمريض وتشمل:

- *مجموعة وظائف الطب البشري والبيطري وطب الأسنان والصيدلة .
- *مجموعة وظائف التمريض والإسعاف والفنيين الصحيين .

*المجموعات الوظيفية الرئيسية للوظائف البحرية والطيران التجاري وتشمل:

- مجموعة وظائف البحرية التجارية.
- مجموعة وظائف الطيران التجاري.

ويجوز إضافة وظائف أخرى بقرار من مجلس الوزراء بناءً على عرض من

وزارة العمل والتأهيل ويحدد في العقد طبيعة العمل وواجباته والمرتب المستحق

للموظف بما يتفق وجدول المرتبات.

وفي جميع الأحوال يجب مراعاة الجهات التي لديها نظام التعيين بعقود وفقاً

للتشريعات المنظمة لذلك.

مادة (2)

مع مراعاة أحكام المادة (128) من القانون رقم (12) لسنة 2010 ميلادي، بشأن علاقات العمل يشترط للتعاقد مع الموظف ما يلي:

- 1 - أن يكون لديه المؤهل العلمي المقرر لشغل الوظيفة، ويستثنى من ذلك من يتم التعاقد معهم للقيام بأعمال الترجمة أو الاختزال أو الطباعة غير العربية متى توافرت لهم الخبرة العلمية الكافية لحسن أداء هذه الأعمال ويشترط اجتياز امتحان يعد لهذا الغرض، وكذلك من يتم التعاقد معهم لشغل وظيفة من الوظائف الفنية المتوسطة إذا توافرت لدى المرشح خبرة لا تقل عن عشر سنوات وتخفض مدة الخبرة إلى النصف بالنسبة إلى الموجودين في الخدمة حالياً.
- 2 - ألا يزيد عمر المتقدم عن خمسة وستين سنة ميلادية.
- 3 - أعمال الأحكام المتعلقة بشغل الوظيفة لأول مرة واعتبار الأقدمية وفق نص المادة (135) والمادة (136) من قانون علاقات العمل المشار إليه.
- 4 - أن يتعذر شغل الوظيفة عن طريق نقل أو ندب أو ترقية موظف من ذات الجهة الإدارية.

مادة (3)

يكون مبدأ شغل الوظيفة العامة بموجب هذه اللائحة على أساس الأهلية والاستحقاق والجدارة، وبما يتفق وأحكام قانون علاقات العمل والتشريعات ذات العلاقة.

مادة (4)

تضع وزارة العمل والتأهيل نموذج لعقود استخدام الموظفين بعقود تتضمن بالإضافة إلى موضوع التعاقد البيانات اللازمة عن شخصية طرفي هوحقوقهما وواجباتهما وشروط التعاقد وأحكام المعاملة الوظيفية.

مادة (5)

يبرم عقد العمل لمدة محددة لا تقل عن سنة ينتهي العقد بانتهائها إذا لم يتم تجديده ويتم تجديد العقد لنفس المدة بموافقة طرفيه مرة واحدة ويصبح بعدها العقد غير محدد المدة.

إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهائه بعد إخطار الطرف الآخر بكتاب مسجل بعمل الوصول قبل إنهاء العقد بثلاثين يوماً وإذا ألغى أي من الطرفين العقد دون مراعاة مدة الإنذار وألزم من أنهى العقد بأن يؤدي للطرف الآخر تعويضاً موازي لمرتب الموظف عن مدة الإنذار والجزء الباقي منها.

مادة (6)

يخضع الموظفون بعقود عند شغلهم للوظيفة لأول مرة في غير وظائف الإدارة العليا لفترة اختبار تحدد مدتها في العقد، تبدأ من تاريخ تسلمه للعمل ويعتبر الطرف الثاني قد اجتاز فترة الاختبار بنجاح إذا لم يسبقها إخطار من جهة العمل بإنهاء خدماته خلال المدة المذكورة.

ويجوز خلال مدة الاختبار إنهاء هذا العقد من أحد الطرفين المتعاقدين وذلك بإخطار كتابي يوجه إلى الطرف الآخر مع مراعاة ما يلي:

إذا كان إنهاء التعاقد من جانب الطرف الأول استحق الطرف الثاني مرتبه لمدة شهر من تاريخ تسلمه للإخطار ومن تاريخ انتهاء مدة الاختبار أيهما أقرب. أما إذا كان العقد من جانب الطرف الثاني استحق مرتبه إلى اليوم الأخير من خدمته الفعلية فقط.

مادة (7)

يسري نظام تقرير الكفاءة السنوية على جميع الموظفين بعقود وتعد هذه التقارير عنهم وفقاً لما هو مبين باللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل.

مادة (8)

يستحق الموظفون بعقود المرتبات المحددة بجدول المرتبات للعاملين بالجهاز الإداري للدولة كما يستحقون الزيادة السنوية وفقاً لما هو مبين بالجدول المذكور وطبقاً للشروط والضوابط الواردة باللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل.

مادة (9)

تسري على الموظفين بعقود أحكام قانون علاقات العمل، ولائحته التنفيذية به واللوائح الصادرة بمقتضاه.

مادة (10)

يجوز لدواعي المصلحة العامة نقل الموظف بعقد من جهة إلى جهة أخرى ومن وظيفة إلى وظيفة أخرى وذلك بالشروط الآتية:

- 1 - أن يتم النقل وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل، واللوائح الصادرة بمقتضاه.
- 2 - ألا يترتب على النقل تخفيض المرتب أو الاختلاف في شروط ومسؤوليات الوظيفة.
- 3 - ألا يخالف النقل شروط العقد المبرم مع الموظف ما لم يكن النقل بطلب منه أو بعد موافقته كتابة.
- 4 - أن تبرم الجهة المنقول إليها مع المعنى عقد جديد من تاريخ مباشرة عمله لديها لتحل محل الجهة المقول منها.

مادة (11)

على الوزارات والهيئات والمؤسسات والأجهزة العامة إبلاغ وزارة العمل والتأهيل بقرارات التعاقد والنقل والندب والإعارة وانتهاء الخدمة الخاصة بالموظفين بعقود خلال شهر من تاريخ صدورهما ولوزارة العمل والتأهيل الاعتراض على القرارات المخالفة للقانون خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغها بها، ويجب إبلاغ وزارة العمل والتأهيل بما تتخذه الجهات المذكورة من إجراءات في شأن اعتراضاتها.

مادة (12)

يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، وعلى الجهات المعنية تنفيذه، وينشر في الجريدة الرسمية.

مجلس الوزراء

صدر في: 14/ جمادى الآخر / 1433 هجري

الموافق: 2012/05/06 مي _____ لادي

المنشور رقم (15) لسنة 1993 م
بشأن عدم تمكين أي موظف من العمل
عند بلوغه السن القانونية للتقاعد

المنشور رقم (15) لسنة 1993 م

6134

التاريخ: 6 رجب 1403 و.ر. ملف رقم:

الموافق: 1993/12/29م

الأخوة/ أمناء اللجان الشعبية العامة النوعية

بعد التحية ،،،

حددت سن ترك الخدمة بالنسبة للذين تسري بشأنهم أحكام القانون رقم (55) لسنة 1976م بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، و بالقانون رقم (14) لسنة 1986م، والذي عدّل أحكام القانون رقم (13) لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي.

وتتفيداً لذلك، فإنه يجب على جهة الإدارة، عندما يصل الموظف الذي يتبعها - مهما كانت درجته- سن ترك الخدمة، أن تخطره بذلك، ومن ثم اتخاذ إجراءات إحالة ملفه الشخصي إلى جهة الضمان الاجتماعي، ولا حاجة إلى أن يصدر قرار بإحالة الموظف إلى التقاعد، سواءً من اللجنة الشعبية العامة بالنسبة للذين يشغلون الدرجة الحادية عشر فما فوق، أو من غيرها لمن عداهم، لأن خدمتهم تنتهي بقوة القانون.

وتأسيساً على ما سبق... فإنه يجب عدم تمكين أي موظف يصل سن ترك الخدمة، من مباشرة أو أداء أي عمل من أعمال الوظيفة، نظراً لأن ذلك يعتبر إجراءً مخالفاً للتشريع، ويرتب بطلاناً مطلقاً، للأعمال اللاحقة، والتي يؤديها الموظف بعد تلك السن.

لذلك، يطلب إليكم - كل فيما يخصه- والتابعين لكم، أو الخاضعون لإشرافكم، من الذين تسري بشأنهم أحكام القانون رقم (55) لسنة 1976م المشار إليه، تنفيذ ما ورد بهذا المنشور، وعدم مخاطبة اللجنة الشعبية العامة مستقبلاً، بشأن إصدار قرارات بإحالة الموظفين الذين وصلوا سن ترك الخدمة إلى التقاعد.

والسلام ،،،

أبوريد عمر دورده

أمين اللجنة الشعبية العامة

**القانون رقم (18) لسنة 2010 م
بشأن التعليم**

القانون رقم (18) لسنة 1378 و.ر (2010 مسيحي)

بشأن التعليم

مؤتمر الشعب العام:

- تنفيذاً لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العام السنوي للعام 1377 و.ر
- وبعد الاطلاع على الإعلان عن قيام سلطة الشعب.
- وعلى الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان في عصر الجماهير.
- وعلى القانون رقم (20) لسنة 1991 مسيحي بشأن تعزيز الحرية.
- وعلى القانون رقم (1) لسنة 1375 و.ر، بشأن نظام عمل المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية.
- وعلى القانون رقم (134) لسنة 1970 مسيحي، بشأن التربية وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (12) لسنة 1378 و.ر، بشأن إصدار قانون علاقات العمل.
- وعلى القانون رقم (13) لسنة 1980 مسيحي، بشأن الضمان الاجتماعي، وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (1) لسنة 1992 مسيحي، بشأن تنظيم التعليم العالي.
- وعلى القانون رقم (6) لسنة 1430 ميلادية، بشأن النظام التشاركي في مجالي التعليم والصحة.

صاغ القانون الآتي

الباب الأول: الأحكام العامة

المادة (1)

.....
.....
.....

مادة (78)

يعين عضو هيئة التدريس بقرار من اللجنة الشعبية للجامعة أو الأكاديمية، ويكون التعيين عن طريق التعاقد، وتحدد النظم بنود العقد وشروطه، وتكون سن التقاعد لأعضاء هيئة التدريس (68) سنة شمسية، ويجوز تمديد بقرار من أمين اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي أو من تخوله اللجنة الشعبية بذلك.

مادة (96)

فيما لم يرد به نص في هذا القانون واللوائح الصادرة بمقتضاه تسري على المدرسين والمدرّبين العاملين بالمؤسسات التعليمية والتدريبية وعلى أعضاء هيئة التدريس الجامعي والموظفين والعاملين بالمدارس والمعاهد التدريبية ومؤسسات التعليم العالي العامة أحكام قانون الخدمة المدنية وتشريعات العمل، كما تطبق بشأنهم أحكام تشريعات الضمان الاجتماعي والتقاعد واللوائح المنفذة لهما.

مادة (97)

يلغى القانون رقم (134) لسنة 1970 مسيحي في شأن التربية، والقانون رقم (1) لسنة 1992 مسيحي بشأن التعليم العالي وكل حكم يخالف أحكام هذا القانون، على أن تظل اللوائح الصادرة تنفيذاً لهما سارية المفعول إلى حين صدور اللوائح المنفذة لهذا القانون.

مادة (98)

ينشر هذا القانون في مدونة التشريعات، و يعمل به من تاريخ نشره.

مؤتمر الشعب العام

صدر في: سـرت

بتاريخ: 13 صفر 1378 و.ر.

الموافق: 28 أي النار 2010 مسيحي

القانون رقم (5) لسنة 2013 م
بإضافة حكم إلى القانون رقم (13)
لسنة 1980 م في شأن الضمان الاجتماعي

المؤتمر الوطني العام
القانون رقم (5) لسنة 2013 م
بإضافة حكم إلى القانون رقم (13) لسنة 1980 م
في شأن الضمان الاجتماعي

بعد الاطلاع:

- على الإعلان الدستوري المؤقت الصادر في 03/أغسطس/2011م وتعديلاته.
- وعلى النظام الداخلي للمؤتمر الوطني العام.
- وعلى القانون رقم (43) لسنة 1974م بإصدار قانون تقاعد العسكريين وتعديلاته.
- وعلى قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (33) لسنة 2012م بتعديل القانون رقم (6) لسنة 82م في شأن إعادة تنظيم المحكمة العليا.
- وعلى ما خلص إليه المؤتمر الوطني العام في جلسته المنعقدة بتاريخ 20/يناير/2013م.

صدر القانون الآتي

(المادة الأولى)

تضاف إلى قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م المشار إليه مادة جديدة تحت رقم (21) مكرراً يكون نصها على النحو الآتي:

"إذا زادت مرتبات العاملين في الدولة زيد معاش المتقاعدين منهم بذات النسبة التي يزداد بها المرتب المقابل لدرجة صاحب المعاش عند التقاعد، وبالنسبة لأصحاب المعاشات من الدخول المفترضة وأصحاب المعاشات الذين لم تكن مرتباتهم خاضعة لأحكام القانون رقم (15) لسنة 1981م بشأن المرتبات وأصحاب المعاشات التأمينية تزداد معاشاتهم بمتوسط النسبة بين الحد الأدنى والحد الأقصى للزيادة التي تم إقرارها".

(المادة الثانية)

يعمل بأحكام هذا القانون من تاريخ صدوره ويلغى كل حكم يخالفه وينشر في

الجريدة الرسمية.

المؤتمر الوطني العام - ليبيا

صدر في طرابلس

تاريخ /14/مارس 2013م.

الموافق / 2 جمادى الأول، 1434هـ.

**القانون رقم (6) لسنة 2013 م
في شأن تقرير علاوة العائلة**

**القانون رقم (6) لسنة 2013 م
في شأن تقرير علاوة للعائلة**

بعد الاطلاع:

- على الإعلان الدستوري المؤقت الصادر في 3/أغسطس/2011م وتعديلاته.
- وعلى القانون المالي للدولة.
- وعلى لائحة الميزانية والحسابات والمخازن.
- وعلى النظام الداخلي للمؤتمر الوطني العام.
- وعلى قرار مجلس الوزراء رقم 1957/9م بشأن لائحة علاوة العائلة وتعديلاته.
- وعلى ما خلص إليه المؤتمر الوطني العام المنعقد في اجتماعه العادي بتاريخ 27/يناير/2013م

صدر القانون الآتي

(المادة الأولى)

يستحق كل ليبي ذكرا أو أنثى لم يكمل سن الثامنة عشر علاوة شهرية قدرها مائة دينار غير خاضعة لأية استقطاعات مالية.

(المادة الثانية)

يبدأ صرف العلاوة المبينة سلفا اعتبارا من تاريخ 2013/1/1م على أن تتم تسوية الفروقات بالطرق المالية والمحاسبية المتعارف عليها في هذا الشأن.

(المادة الثالثة)

تصرف العلاوة المذكورة لرب الأسرة في حالة استمرار العلاقة الزوجية وللحاضنة في حال انفصال الزوجين، وللأوصياء.

(المادة الرابعة)

استثناء من أحكام المادة الأولى تستحق هذه العلاوة كل أنثى ليبية غير متزوجة ولا تتقاضى أي مرتب أو أجر أو علاوة أو منحة من أية جهة كانت. كما تستحق وتصرف أيضاً للزوجة الليبية أو الحاضنة الليبية عن الأولاد الذين لم يكملوا سن الثامنة عشر من زوج غير ليبي.

(المادة الخامسة)

في جميع الأحوال لا تصرف العلاوة المبينة أنفاً إلا للمستحقين المقيمين إقامة اعتيادية بليبيا ويتوقف صرفها إذا تجاوزت إقامتهم مدة ثلاث أشهر خارج البلاد.

(المادة السادسة)

يتم صرف العلاوة السالفة الذكر لمستحقيها عن طريق وزارة الشؤون الاجتماعية ومن خلال قاعدة بيانات مصلحة الأحوال المدنية وبعد صرف الرقم الوطني الموحد.

(المادة السابعة)

تلغى جميع التشريعات المنظمة لعلاوة العائلة كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره.

المؤتمر الوطني العام - ليبيا

صدر في طرابلس

بتاريخ: 8 جماد الأول 1434هـ

الموافق: 20 /مارس/ 2013 م

**القانون رقم (16) لسنة 2013 م
بتعديل القانون رقم (13) لسنة 1980 م
بشأن الضمان الاجتماعي**

القانون رقم (16) لسنة 2013 م
بتعديل القانون رقم (13) لسنة 1980 م
بشأن الضمان الاجتماعي

المؤتمر الوطني العام
بعد الإطلاع:

- على الإعلان الدستوري المؤقت الصادر في 03/ أغسطس/2011م وتعديلاته.
- وعلى النظام الداخلي للمؤتمر الوطني العام.
- وعلى القانون رقم (13) لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (1) لسنة 2013م بشأن إلغاء المعاملات الربوية.
- وعلى ما خلص إليه المؤتمر الوطني العام في جلساته المنعقدة يوم الأحد بتاريخ الثامن من شهر شعبان/ 1434هـ الموافق السادس عشر من شهر يونيو 2013م.

صدر القانون الآتي

المادة الأولى

تلغى المادة (46) من القانون رقم (13) لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي.

المادة الثانية

لا يجوز تقاضي غرامات التأخير المقررة بالمادة (46) الملغاة بموجب هذا القانون والتي لم يتم أداؤها بعد ولو كان قد صدر بها حكم قضائي نهائي.

المادة الثالثة

يعمل بأحكام هذا القانون من تاريخ صدوره ويلغى كل حكم يخالفه، وينشر في الجريدة الرسمية.

المؤتمر الوطني العام ليبيا

صدر في طرابلس

التاريخ: / / 2013م

القانون رقم (6) لسنة 1982 م
بإعادة تنظيم المحكمة العليا

القانون رقم(6) لسنة 1982 م بإعادة تنظيم المحكمة العليا

مؤتمر الشعب العام،،

تنفيذاً لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العادي الثالث لسنة 1391 من وفاة الرسول الموافق 1981م. والتي صاغها الملتقى العام للمؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية والنقابات والاتحادات والروابط المهنية (مؤتمر الشعب العام) في دور انعقاده العادي السابع في الفترة من 7 إلى 10 ربيع الأول 1391 من وفاة الرسول الموافق 2 إلى 5 يناير 1982م،

صيغ القانون الآتي:

الباب الأول

في تشكيل المحكمة ودوائرها

المادة الأولى

.....
.....
.....

المادة الرابعة عشرة

يحال رئيس ومستشارو المحكمة العليا على المعاش لبلوغهم سن الخامسة والستين سنة ميلادية ويجوز بناءً على موافقة صاحب الشأن وبقرار من الجمعية العمومية أن تمت خدمته حتى بلوغ سن السبعين.

المادة الحادية والثلاثون

تكون المبادئ القانونية التي تقررها المحكمة العليا في أحكامها ملزمة لجميع المحاكم وكافة الجهات الأخرى في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية.

المادة السادسة والخمسون

يُلغى قانون المحكمة العليا لسنة 1953م واللائحة الداخلية للمحكمة، كما يُلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

المادة السابعة والخمسون

يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية.

مؤتمر الشعب العام

صدر في 2 شعبان 1391 من وفاة الرسول.
الموافق: 25 ماي 1982م.

القانون رقم (17) لسنة 1423 م بتعديل القانون
رقم (6) لسنة 1982 م
بإعادة تنظيم المحكمة العليا

القانون رقم (17) لسنة 1423 م
بتعديل القانون رقم (6) لسنة 82 م
بإعادة تنظيم المحكمة العليا

مؤتمر الشعب العام،

تنفيذاً لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العادي الثاني لعام 1403 و.ر الموافق 1993م والتي صاغها الملتقى العام للمؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية والنقابات والاتحادات والروابط المهنية "مؤتمر الشعب العام" في دور انعقاده العادي في الفترة من 10 إلى 17 شعبان 1403 و.ر الموافق من 22 إلى 29 أي النار 1423م.

وعلى قانون نظام القضاء الصادر بالقانون رقم (51) لسنة 1976م والقوانين المعدلة.

وبعد الاطلاع على القانون رقم (6) لسنة 1982م بإعادة تنظيم المحكمة العليا.

صيغ القانون الآتي

المادة الأولى

تعديل المواد (14، 23، 51) من القانون رقم (6) لسنة 1982م بإعادة تنظيم المحكمة العليا على النحو التالي:

المادة (14)

يحال رئيس ومستشار المحكمة العليا على التقاعد ببلوغهم سن الخامسة والستين سنة ميلادية ويجوز بناء على موافقة صاحب الشأن وبقرار من الجمعية العمومية للمحكمة أن تمدد خدمته حتى بلوغه سن السبعين، كما تجوز إحالته على التقاعد بناءً على طلب كتابي منه بقرار من مؤتمر الشعب العام، بعد موافقة الجمعية العمومية متى تجاوز سن الستين.

المادة الثانية

يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره، وينشر في الجريدة الرسمية ويلغى كل حكم يخالفه.

مؤتمر الشعب العام

صدر في سرت بتاريخ: 17/شعبان/1403 و.ر.
الموافق: 29/أبي النار/ 1423م.

القانون رقم (33) لسنة 2012 م
بشأن تعديل أحكام القانون
رقم (6) لسنة 1982 م بإعادة تنظيم المحكمة العليا

المجلس الوطني الانتقالي
القانون رقم (33) لسنة 2012 م
بشأن تعديل أحكام القانون رقم (6) لسنة 1982 م بإعادة تنظيم المحكمة
العليا

المجلس الوطني الانتقالي المؤقت:

بعد الاطلاع على:

- بعد الاطلاع على بيان انتصار ثورة 17 فبراير الصادر بتاريخ: 22/فبراير 2011م.
- وعلى الإعلان الدستوري المؤقت الصادر في 2011/8/3م وتعديله.
- وعلى النظام الأساسي للمجلس ولائحته الداخلية للمجلس.
- وعلى قانون المرافعات المدنية والتجارية.
- وعلى قانون الإجراءات الجنائية.
- وعلى القانون رقم 20 لسنة 2010م بشأن التأمين الصحي.
- وعلى القانون رقم 13 لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم 6 لسنة 1982م بشأن إعادة تنظيم المحكمة العليا وتعديلاته.
- وبناءً على ما عرضه السيد المستشار رئيس المحكمة العليا.

أصدر القانون الآتي

المادة (1)

تعديل المادة الرابعة عشر من القانون رقم 6 لسنة 1982م على النحو التالي:
يحال رئيس ومستشارو المحكمة العليا على المعاش ببلوغهم سن الخامسة والستين سنة ميلادية ويجوز بناءً على طلب صاحب الشأن وموافقة الجمعية العمومية للمحكمة وباقتراح سري وبقرار منها أن تمت خدمته مدة أو مدد حتى بلوغ سن السبعين وفي جميع الأحوال للجمعية العمومية خلال فترة سريان مدة الخدمة أن

تقرر إحالة المعني على المعاش ودون موافقته متى رأت عدم قدرته على أداء وظيفته لأي سبب من الأسباب.

ويستحق مستشارو المحكمة العليا الذين تنتهي خدمتهم لأي سبب عدا الفصل بالطريق التأديبي معاشاً تقاعدياً يحسب على أساس (70) في المائة من آخر مرتب كان يتقاضاه متى بلغت مدة خدمته عشرين سنة، وتزداد هذه النسبة بواقع (2) في المائة عن كل سنة خدمة يقضيها بعد العشرين سنة، على ألا يجاوز المعاش آخر مرتب كان يتقاضاه وإذا زادت مرتبات مستشاري المحكمة العليا العاملين زيد المعاش بذات النسبة التي يزداد بها المرتب وتسري على مستشاري المحكمة العليا فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القانون أحكام قوانين التقاعد العامة.

مادة (4)

يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره ويلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون وينشر في الجريدة الرسمية.

المجلس الوطني الانتقالي - المؤقت

صدر في طرابلس بتاريخ: الاثني

الموافق: 2012/06/11م

قرار الجمعية العمومية للمحكمة العليا
رقم (5) لسنة 2012 م
بتقرير زيادة في مرتبات مستشاري المحكمة العليا

المحكمة العليا - ليبيا

قرار الجمعية العمومية للمحكمة العليا

رقم (05) لسنة 2012 ميلادية

بتقرير زيادة في مرتبات مستشاري المحكمة العليا

الجمعية العمومية للمحكمة العليا:

-بعد الاطلاع على الإعلان الدستوري لثورة 17 فبراير المجيدة.

-وعلى المادتين (49 و 51) فقرة 2 بند (ب) من القانون رقم (6) لسنة 1982م بإعادة تنظيم المحكمة العليا.

-وعلى القانون رقم (6) لسنة 2006 ميلادية بشأن نظام القضاء وتعديلاته.

-وعلى محضر اجتماع الجمعية العمومية رقم (308) لسنة (60ق) المؤرخ في 2012/11/27م.

قررت

مادة (1)

تزداد مرتبات السادة مستشارو المحكمة العليا بنسبة (60%) من إجمالي المرتب.

مادة (2)

يعمل بهذا القرار من بداية السنة المالية 2013 ميلادية وعلى الجهات المختصة تنفيذه.

الجمعية العمومية
للمحكمة العليا

صدر في: 14/ محرم/1434 هجرية.

الموافق: 28/ نوفمبر/ 2012 ميلادية

تعليمات العمل رقم (5) لسنة 2014 م
بشأن تحديد آلية تسوية الحقوق التقاعدية
لمستشاري المحكمة العليا

صندوق الضمان الاجتماعي

الإدارة العامة

تعليمات العمل رقم (5) لسنة 2014 م

بشأن تحديد آلية تسوية الحقوق التقاعدية لمستشاري المحكمة العليا

لدواعي المصلحة العامة ونظراً لكثرة الاستفسارات الواردة من الفروع بشأن

- ضرورة تحديد آلية تسوية الحقوق التقاعدية الخاصة بمستشاري المحكمة العليا وبعد الاطلاع على قانون الضمان الاجتماعي رقم (13 لسنة 1980م)، وتعديلاته ولوائحه التنفيذية وعلى القانون رقم (06 لسنة 1982م) بشأن تنظيم المحكمة العليا وعلى القانون رقم (33 لسنة 2012م) بشأن إعادة تنظيم المحكمة العليا وعلى قرار الجمعية العمومية للمحكمة العليا رقم (5 لسنة 2012م)، بتقرير زيادة لمرتبات مستشاري المحكمة العليا وتوحيداً للإجراءات بكافة فروع صندوق الضمان الاجتماعي تراعي التعليمات التالية:

لدواعي المصلحة العامة ولمعرفة المبالغ التي يجب على الخزنة العامة

- ترجيئها لصندوق الضمان الاجتماعي عن كل معاش مستحق لمستشاري المحكمة العليا - يجب على كافة الفروع التقيد التام بطلب كافة المستندات بما فيها تسلسل المرتبات عن الثلاث سنوات الأخيرة مع القيام بتسوية المعاشات وفقاً للنظم المعمول بها في نظام الضمان الاجتماعي - حسب فئة الاستحقاق - ومراجعتها وإدراجها في منظومة الحاسب الآلي للصندوق على النحو التالي:

- أولاً: تسوية ومراجعة وإدراج المعاش الضماني المستحق لمستشاري المحكمة العليا - حسب فئة الاستحقاق وفقاً للنظم المعمول بها في القانون رقم (13 لسنة 1980م)، واللوائح المنفذة له في خانة قيمة المعاش بمنظومة المعاشات الضمانية.

- ثانياً: إجراءات تسوية ومراجعة المعاش وفقاً للقانون رقم 33 لسنة 2012 م بشأن مستشاري المحكمة العليا كالاتي:

- 1 - آخر مرتب $\times 70\%$ (عن العشرين سنة الأولى = (1)
- 2 - آخر مرتب \times مدة الخدمة اللاحقة $\times 2\%$ = (2)
- 3 - قيمة المعاش = (1) + (2)
- 4 - الحد الأدنى للمعاش طبقاً لتشريعات الضمان الاجتماعي النافذة وقت التسوية.
- 5 - الحد الأقصى للمعاش 100% من آخر مرتب.

تدرج الفروقات المالية المستحقة لمستشاري المحكمة العليا تنفيذاً للقانون رقم (33 لسنة 2012م) وبشكل مستقل في منظومة الحاسب الآلي في خانة فرق المعاش لتسهيل مطالبة وزارة المالية بها.

- 6 - على الأقسام المختصة بفروع الصندوق حصر قيمة فرق المعاش المصروف شهرياً لمستشاري المحكمة العليا وإحالتها في كشوفات وإحصائيات شهرية للإدارات المختصة (إدارة المعلومات والتوثيق، إدارة شؤون المالية، إدارة المعاشات والمنافع - إدارة المراجعة الداخلية) عن طريق إدارة الفرع للمطالبة بالقيمة من وزارة المالية.
- 7 - يتم يدوياً استكمال البيانات المتعلقة بمستشاري المحكمة العليا في منظومة المعاشات بشكل كامل ومن ضمنها الرقم الوطني للأسرة بالكامل.

ثالثاً: زيادة معاشات مستشاري المحكمة العليا:

تطبيقاً لنص المادة (1) من القانون رقم (33 لسنة 2012م)، بشأن إعادة تنظيم المحكمة العليا والذي ينص على (وإذا زادت مرتبات مستشاري المحكمة العليا العاملين زيد المعاش بذات النسبة التي يزيد بها المرتب) واستناداً إلى قرار الجمعية العمومية للمحكمة العليا رقم (5 لسنة 2012م) بتقرير زيادة في مرتبات مستشاري المحكمة العليا اعتباراً من 2013/01/01م بنسبة (60%) وحيث أن القرار واجب التنفيذ عليه يراعى الآتي:

1. يتم يدوياً من خلال ملفات المعاشات رفع قيمة المعاش المستحق لمستشاري المحكمة العليا المحالين على التقاعد قبل 2013/01/01م وفقاً للنموذج المعد من قبل إدارة المعاشات والمنافع على النحو الآتي:
- (قيمة المعاش الضماني $\times 60\%$ = وتدرج القيمة في خانة فرق المعاش)
- وتجمع آلياً مع قيمة المعاش الأصلية المستحقة لصاحب المعاش.

رابعاً: ترميز المعاشات الضمانية المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية:

تتولى إدارة المعلومات والتوثيق إعادة ترميز المعاشات المستحقة لمستشاري المحكمة العليا وفقاً للجدول المبين أدناه وذلك من أجل تسهيل إجراءات حصر الديون المستحقة للصندوق تطبيقاً للقانون رقم (33 لسنة 2012م)، بشأن إعادة تنظيم المحكمة العليا.

الرمز	البيان	ت
4109	شيخوخة	1
4209	عجز كلي عن إصابة العمل	2
4409	عجز كلي لغير إصابة العمل	3
4509	معاش أسرة عن متوفى	4

خامساً: قواعد وأحكام عامة يجب مراعاتها بكل دقة:

- 1 - يطلب التقيد التام بالإجراءات المتعلقة بالتأكد من صحة وسلامة المستندات وصحة إجراءات تسجيل المشتركين في نظام الضمان الاجتماعي والتأكد من صحة سداد الاشتراكات الضمانية على المرتبات والمهايا والأجور والمكافآت ومن صحة مدة الخدمة وإعداد مذكرة التفتيش الميداني على جهة العمل عند إحالة المشتركين على التقاعد وإعداد مذكرة التسوية المنصوص عليها في المواد (20 و 73 و 97) من لائحة المعاشات الضمانية رقم (669 لسنة 1981م) وتعليمات العمل رقم (2 لسنة 2006م).
- 2 - يسري القانون رقم (33 لسنة 2012م) على مستشاري المحكمة العليا المحالين على التقاعد - لأي سبب كان - عدى الفصل بالطريق التأديبي.
- 3 - يسري على مستشاري المحكمة العليا المنتهية خدماتهم بالفصل التأديبي القواعد القانونية المتعلقة بالقانون رقم (13 لسنة 1980م)، بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته ولوائحه متى توفرت في مستشار المحكمة العليا المفصول تأديبياً شروط استحقاق المعاشات الضمانية المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي رقم (13 لسنة 1980م) ولوائحه التنفيذية.

- 4 -السن القانونية للشيخوخة بالنسبة لمستشاري المحكمة العليا (65 سنة) ويجوز تمديدها إلى بلوغ سن (70 سنة) بقرار من الجمعية العمومية.
- 5 -يجوز للجمعية العمومية أن تقرر إحالة مستشاري المحكمة العليا على التقاعد - بدون موافقتهم- خلال فترة سريان مدة الخدمة وبدون التقيد بشرط بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد.
- 6 -بالنسبة لأعضاء الهيئات القضائية الذين تقل مدة خدمتهم عن (20 سنة) والمحالين على التقاعد - لأي سبب من الأسباب- تتم تسوية معاشاتهم وفقاً للقانون رقم (13 لسنة 1980م)، وتعديلاته.
- توضع تعليمات العمل المبينة أعلاه موضع التنفيذ اعتباراً من تاريخ صدورها.

د. إدريس حفيظة المبروك
رئيس مجلس الإدارة والمدير العام
لصندوق الضمان الاجتماعي

صدر في بنغازي في 2014/4/29م

**القانون رقم (6) لسنة 1374و.ر - 2006 م
بشأن نظام القضاء**

القانون رقم (6) لسنة 2006 م بشأن نظام القضاء

مؤتمر الشعب العام

- تنفيذ لقرارات المؤتمرات الشعبية الأساسية في دور انعقادها العام السنوي للعام 1373 و.ر.
- وبعد الاطلاع علي الإعلان عن قيام سلطة الشعب.
- وعلي الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان في عصر الجماهير.
- وعلي القانون رقم (20) لسنة 1991 إفرنجي بشأن تعزيز الحرية.
- وعلي قانون المرافعات المدنية والتجارية.
- وعلي قانون العقوبات.
- وعلي قانون الإجراءات الجنائية.
- وعلي قانون رقم(87) لسنة 1971 إفرنجي بشأن إدارة قضايا الحكومة.
- وعلي القانون رقم(88) لسنة 1971 إفرنجي بشأن القضاء الإداري.
- وعلي قانون نظام القضاء الصادر بالقانون رقم(51) لسنة 1976 إفرنجي.
- وعلي قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (55) لسنة 1976 إفرنجي.
- وعلي قانون رقم (13) لسنة 1980 إفرنجي بشأن الضمان الاجتماعي.
- وعلي القانون(4) لسنة 1980 إفرنجي بشأن إنشاء إدارة المحاماة الشعبية.
- وعلي القانون رقم (15) لسنة 1981 إفرنجي بشأن نظام المرتبات للعاملين الوطنيين في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية.
- وعلي القانون رقم(6) لسنة 1982 إفرنجي بشأن إعادة تنظيم المحكمة العليا وتعديلاته.
- وعلي قانون رقم (6) لسنة 1992 إفرنجي بإنشاء إدارة القانون.

صاغ القانون الآتي

الباب الأول

أحكام عامة

المادة (1)

تعريفات

.....
.....
.....

الباب الثاني

المجلس الأعلى للهيئات القضائية

المادة (3)

يشكل المجلس الأعلى للهيئات القضائية علي النحو التالي:

- | | |
|-------------|---|
| رئيساً | 1 أمين اللجنة الشعبية العامة للعدل |
| نائب للرئيس | 2 رئيس المحكمة العليا |
| عضواً | 3 للنائب العام |
| عضواً | 4 للكاتب العام |
| عضواً | 5 رئيس إدارة التفتيش علي الهيئات القضائية |
| عضواً | 6 أقدم رؤساء محاكم الاستئناف |
| عضواً | 7 رئيس إدارة القضايا |
| عضواً | 8 رئيس إدارة المحاماة الشعبية |
| عضواً | 9 رئيس إدارة القانون |

وإذا لم يحضر رئيس المجلس ونائبه تكون الرئاسة لمن يليهما حسب الترتيب

السابق.

المادة (6)

يختص المجلس دون غيره بالفصل في الطلبات التي يقدمها أعضاء الهيئات

القضائية المتعلقة بالمسائل الآتية:

- 1- إلغاء القرارات الإدارية النهائية المتعلقة بأي شأن من الشؤون الوظيفية لأعضاء الهيئات القضائية مما يدخل أصلاً في اختصاص القضاء الإداري، وبطلبات التعويض المترتبة عليها.
 - 2- المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية أو لورثتهم.
- وتكون قرارات المجلس في هذه الشؤون نهائية ولا يجوز الطعن فيها بأية طريق أمام جهة أخرى.

الفصل السابع

انتهاء الخدمة

المادة (99)

تنتهي خدمة أعضاء الهيئات القضائية ببلوغهم سن الخامسة والستين سنة شمسية كاملة. فإذا كان بلوغ أي منهم سن التقاعد في الفترة من أول شهر الفاتح إلى آخر شهر الصيف فإنه يبقى في خدمة حتى هذا التاريخ.

ومع ذلك يحال عضو الهيئة القضائية إلى التقاعد بناء على طلب كتابي منه متى تجاوزت سنة الخامسة والخمسين سنة شمسية، وفي الحالتين تحسب السن وفق شهادة الميلاد المقدمة عند التعيين دون غيرها.

المادة (104)

يستحق عضو الهيئة القضائية الذي تنتهي خدمته ببلوغ السن أو بسبب عدم اللياقة الصحية معاشاً تقاعدياً يحسب على أساس ستين في المائة من آخر مرتب كان يتقاضاه متى بلغت مدة خدمته التقاعدية عشرين سنة، وتزداد هذه النسبة بواقع اثنين في المائة عن كل سنة خدمة يقضيها بعد العشرين سنة على ألا يجاوز المعاش آخر مرتب كان يتقاضاه.

ويسرى على أعضاء الهيئات القضائية - فيما لم يرد به نص في هذا القانون- أحكام قوانين ولوائح التقاعد العامة.

المادة(117)

تطبق أحكام قانون الخدمة المدنية علي موظفي الهيئات القضائية فيما لم يرد
بشأنه نص في هذا القانون.

المادة(118)

أحكام ختامية

يلغي قانون نظام القضاء الصادر بالقانون رقم(51) لسنة 1976 إفرنجي كما
يلغي حكم يخالف أحكام هذا القانون.

المادة(119)

ينشر هذا القانون بمدونة التشريعات، ويعمل به من تاريخ نشره.

مؤتمر الشعب العام

صدر في : سرت

بتاريخ: 6 صفر

الموافق: 5 الربيع 1374و.ر

القانون رقم (58) لسنة 2012 م
بشأن تعديل بعض أحكام القانون
رقم (6) لسنة 2006 م بشأن نظام القضاء

المجلس الوطني الانتقالي - المؤقت
القانون رقم (58) لسنة 2012 م في شأن
تعديل بعض أحكام القانون رقم (6) لسنة 2006م بشأن نظام القضاء
المجلس الوطني الانتقالي المؤقت:
بعد الاطلاع على:

- بيان انتصار ثورة 17 فبراير الصادر في 2012/10/23م.
- وعلى الإعلان الدستوري المؤقت الصادر في 3 أغسطس 2011م وتعديلاته.
- وعلى النظام الأساسي للمجلس الوطني الانتقالي المؤقت ولائحته الداخلية.
- وعلى القانون رقم (6) لسنة 1982م بشأن إعادة تنظيم المحكمة العليا وتعديلاته.
- وعلى قانون رقم (6) لسنة 2006م بشأن نظام القضاء وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (30) لسنة 2010م بشأن التأمين الصحي.
- وعلى القانون رقم (13) لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته.
- وبناءً على ما عرضه السيد المستشار وزير العدل في 2012/07/01م.

أصدر القانون الآتي

مادة (1)

تعديل المادة 104 من القانون رقم 6 لسنة 2006م في شأن نظام القضاء ويجري نصها على النحو التالي:

يستحق عضو الهيئات القضائية الذي تنتهي خدمته ببلوغ السن أو بسبب عدم اللياقة الصحية معاشاً تقاعدياً يحسب على أساس سبعين في المائة من آخر مرتب كان يتقاضاه متى بلغ مدة خدمته التقاعدية عشرين سنة وإذا زادت مدة الخدمة عن عشرين سنة ازدادت هذه النسبة بواقع اثنين في المائة عن سنة على أساس احتساب آخر مرتب كان يتقاضاه.

وإذا زيدت مرتبات أعضاء الهيئات القضائية العاملين زيد معاش المتقاعدين منهم بذات النسبة التي يزداد بها المرتب ويسري على الهيئات القضائية فيما لم يرد بشأنه نص في هذا القانون القوانين واللوائح المتعلقة بالأحكام العامة للتقاعد.

مادة (2)

يعمل بهذا القانون من تاريخ العمل بالقانون رقم 33 لسنة 2012م الصادر في 11/يونيو/2012م وينشر في الجريدة الرسمية.

المجلس الوطني الانتقالي المؤقت - ليبيا

صدر في طرابلس بتاريخ:

الخميس 2012/07/18م

قرار المجلس الأعلى للقضاء
رقم (76) لسنة 2012 م
بتقرير علاوة تمييز
لأعضاء الهيئات القضائية

قرار المجلس الأعلى للقضاء

رقم (76) لسنة 2012 م

بتقرير علاوة تمييز لأعضاء الهيئات القضائية

المجلس الأعلى للقضاء:

- بعد الاطلاع على الإعلان الدستوري الصادر بتاريخ 2011/8/3م وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (6) لسنة 2006، بشأن نظام القضاء وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (87) لسنة 1971، بإنشاء إدارة القضايا.
- وعلى القانون رقم (4) لسنة 1981، بإنشاء إدارة المحاماة الشعبية.
- وعلى القانون رقم (6) لسنة 1992، بإنشاء إدارة القانون.
- وعلى محضر اجتماع مجلس وزراء الحكومة الانتقالية العادي الخامس والثلاثون لسنة 2012 ميلادية المنعقد يومي 5، 6/9/2012.
- وعلى محضر اجتماع المجلس الأعلى للقضاء العاشر لسنة 2012 ميلادية المنعقد يومي 7، 8/10/2013.

قرر

مادة (1)

- تمنح علاوة تمييز شهرية لأعضاء الهيئات القضائية على النحو التالي:
- أ - للقضاة بنسبة 50% من إجمالي المرتب.
- ب - لباقي أعضاء الهيئات القضائية بنسبة 40% من إجمالي المرتب.
- لا تمنح العلاوة المنصوص عليها في الفقرة السابقة لأعضاء الهيئات القضائية المتفرغين لغير العمل بالهيئات القضائية.

مادة (2)

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره، وعلى كل فيما يخصه تنفيذه.

المجلس الأعلى للقضاء

صدر في: 21/ ذو القعدة / 1433 هجرية

الموافق: 7/ أكتوبر / 2012 ميلادية

**القانون رقم (14) لسنة 2013 م
بتعديل بعض أحكام قانون نظام القضاء**

المؤتمر الوطني العام - ليبيا
القانون رقم (14) لسنة 2013 م
بتعديل بعض أحكام قانون نظام القضاء

بعد الإطلاع على:

- على الإعلان الدستوري المؤقت الصادر في 3/أغسطس/2011م وتعديلاته.
- وعلى قانون المرافعات المدنية والتجارية.
- وعلى قانون العقوبات والإجراءات الجنائية.
- وعلى قانون النظام المالي للدولة وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (87) لسنة 1971م بشأن إدارة قضايا الحكومة.
- وعلى القانون رقم (88) لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (6) لسنة 1982م بشأن إعادة تنظيم المحكمة العليا وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (13) لسنة 1980م بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (6) لسنة 1992م بشأن إدارة القانون.
- وعلى القانون رقم (6) لسنة 2006م بشأن نظام القضاء وتعديلاته.
- وعلى ما خُص إليه المؤتمر الوطني العام في اجتماعه العادي التسعين المنعقد يوم الأحد بتاريخ السادس عشر من شهر رجب/ 1434هـ الموافق للسادس والعشرين من شهر مايو/2013م.

قرر

المادة الأولى

.....
.....
.....

المادة الخامسة

تعديل الفقرة الثانية من المادة (99) من قانون نظام القضاء المشار إليه على

النحو التالي :

"ومع ذلك، يجوز أن يُحال عضو الهيئة القضائية على التقاعد بناءً على طلبه إذا بلغت مدة خدمته عشرين سنة، أو مضى من عمره خمس وخمسون سنة، وفي الحالتين يُحسب ما مضى من عمر العضو وفق شهادة الميلاد المقدمة عند التعيين دون غيرها".

المادة الثامنة

يعمل بهذا القانون من تاريخ صدوره، وعلى الجهات المختصة تنفيذه، وينشر في الجريدة الرسمية.

المؤتمر الوطني العام - ليبيا

صدر في طرابلس
بتاريخ 27/مايو/ 2013م
الموافق 17/ رجب/ 1434هـ

**قرار مجلس الوزراء رقم (521) لسنة 2013 م
بزيادة مرتبات أعضاء الهيئات القضائية**

الحكومة الليبية المؤقتة دي
—وان رئاسة الوزراء

قرار مجلس الوزراء

رقم (521) لسنة 2013 ميلادية

بزيادة مرتبات أعضاء الهيئات القضائية

مجلس الوزراء:

- بعد الإطلاع على الإعلان الدستوري وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (6) لسنة 2006 ميلادية، بشأن نظام القضاء وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (12) لسنة 2010 ميلادية، بشأن إصدار قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية.
- وعلى قرار المؤتمر الوطني العام رقم (10) لسنة 2012 ميلادية في شأن منح الثقة للحكومة المؤقتة.
- وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (52) لسنة 2011 ميلادية، في شأن زيادة مرتبات أعضاء الهيئات القضائية.
- وعلى كتاب وزير العدل رقم (3321) المؤرخ 2013/8/20 ميلادي.
- وعلى ما قرره مجلس الوزراء في اجتماعه العادي الثامن والعشرين لسنة 2013 ميلادية.

قرر

مادة (1)

تزد مرتبات أعضاء الهيئات القضائية وفقاً للجدول المرفق بهذا القرار.

مادة (2)

يعمل بهذا القرار ابتداءً من تاريخ 2014/01/01 ميلادية، ويلغى كل حكم يخالفه ، وعلى الجهات المختصة تنفيذه، وينشر في الجريدة الرسمية.

مجلس الوزراء

صدر في 2/ ذي القعدة/ 1434 هجري

الموافق 2013/09/08 مي—لادي

الحكومة الليبية المؤقتة ديوان رئاسة الوزراء

الجدول المرفق بقرار مجلس الوزراء رقم (521) لسنة 2013 ميلادية

زيادة مرتبات أعضاء الهيئات القضائية

ت	التصنيف الوظيفي	الدرجة الوظيفية	بداية المربوط بعد الزيادة	قيمة العلاوة السنوية	الحد الأدنى لترقية
1-	رؤساء محاكم الاستئناف والمحامون العامون من الفئة (أ) ورؤساء إدارات بإدارات (القضايا، المحاماة العامة، القانون).	الرابعة عشر (أ)	6800	150	غير مقيدة بزمن
2-	وكلاء محاكم الاستئناف والمحامون العامون من الفئة (ب) ووكلاء إدارات بإدارات (القضايا، المحاماة العامة، القانون).	الرابعة عشر (ب)	6400	150	غير مقيد بزمن
3-	المستشارون ورؤساء النيابة والمستشارين بإدارتي القضايا والقانون والمحامين من الفئة (أ) بإدارة المحاماة العامة.	الثالثة عشر (أ)	6000	150	غير مقيدة بزمن
4-	رؤساء المحاكم الابتدائية ونواب النيابة من الدرجة الأولى والمستشارين المساعدين من الفئة (أ) بإدارتي القضايا والقانون والمحامين من الفئة (ب) بإدارة المحاماة العامة.	الثالثة عشر (ب)	5700	150	ثلاث سنوات
5-	وكلاء المحاكم الابتدائية ونواب النيابة من الدرجة الثانية والمستشارين المساعدين من الفئة (ب) بإدارتي القضايا والقانون والمحامين من الفئة (ج) بإدارة المحاماة العامة.	الثانية عشر	5400	100	أربع سنوات
6-	القضاء ووكلاء النيابة من الدرجة الأولى من الدرجة الأولى بإدارتي القضايا والمحاماة العامة والباحثين القانونيين من الدرجة الأولى بإدارة القانون.	الحادية عشر	5000	100	أربع سنوات
7-	القضاة ووكلاء النيابة من الدرجة الثانية والمحامين من الدرجة الثانية بإدارتي القضايا والمحاماة العامة والباحثين القانونيين من الدرجة الثانية بإدارة القانون.	العاشرة (أ)	4400	100	أربع سنوات
8-	القضاة ووكلاء النيابة من الدرجة الثالثة والمحامين من الدرجة الثالثة بإدارتي القضايا والمحاماة العامة والباحثين القانونيين من الدرجة الثالثة بإدارة القانون.	العاشرة (ب)	3600	100	أربع سنوات
9-	مساعدو النيابة والمحامين من الدرجة الرابعة بإدارتي القضايا والمحاماة العامة والباحثين القانونيين من الدرجة الرابعة بإدارة القانون.	التاسعة	3400	100	ثلاث سنوات
10-	معاونو النيابة والمحامين تحت التمرين بإدارتي القضايا والمحاماة العامة والباحثين القانونيين المساعدين بإدارة القانون.	الثامنة	3000	100	ثلاث سنوات

تعليمات العمل رقم (3) لسنة 2014 م
بشأن تحديد آلية تسوية الحقوق التقاعدية
لأعضاء الهيئات القضائية المنتهية خدماتهم
قبل 2014/01/01 م

صندوق الضمان الاجتماعي

الإدارة العامة - بنغازي

تعليمات العمل رقم (3) لسنة 2014 م

بشأن تحديد آلية إعادة تسوية الحقوق التقاعدية لأعضاء الهيئات القضائية
المنتهية خدماتهم قبل 2014/01/01 م

لدواعي المصلحة العامة ونظراً لكثرة الاستفسارات الواردة من الفروع بشأن
ضرورة تحديد آلية تسوية الحقوق التقاعدية الخاصة بأعضاء الهيئات القضائية
وتوحيداً للإجراءات التنفيذية بهذا الخصوص وبعد الإطلاع على قانون الضمان
الاجتماعي رقم (13 لسنة 1980م) وتعديلاته ولوائحه التنفيذية وعلى القانون رقم
(06 لسنة 2006م) بشأن نظام القضاء وعلى القانون رقم (42 لسنة 2012م)،
بشأن تعديل مادتين في قانون نظام القضاء رقم (06 لسنة 2006م)، وعلى القانون
رقم (58 لسنة 2012م) بشأن تعديل أحكام القانون رقم (06 لسنة 2006م)، بشأن
نظام القضاء وعلى قرار المجلس الأعلى للقضاء رقم (76 لسنة 2012م)، بشأن
تقرير علاوة تمييز لأعضاء الهيئات القضائية وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً
رقم (52 لسنة 2011م) بشأن زيادة مرتبات أعضاء الهيئات القضائية وعلى قرار
مجلس الوزراء رقم (521 لسنة 2013م) بشأن زيادة مرتبات الهيئات القضائية
وتوحيداً للإجراءات تراعي التعليمات التالية:

أولاً: زيادة المعاشات بإضافة علاوة التمييز لأعضاء الهيئات القضائية المتقاعدين

قبل 2012/10/07 م كالاتي:

تنفيذاً للقانون رقم (58 لسنة 2012م) والمعمول به اعتباراً من
2012/06/11م والذي ينص على (إذا زيدت مرتبات أعضاء الهيئات القضائية
العاملين زيد معاش المتقاعدين منهم بذات النسبة) عليه يراعى الآتي:
تحسب وتضاف علاوة التمييز المنصوص عليها في قرار المجلس الأعلى
للقضاء رقم (76 لسنة 2012م) لأعضاء الهيئات القضائية المحالين على التقاعد
قبل 2012/10/07م على النحو التالي:

أ - قيمة المعاش المستحق للقاضي × 50% = تدرج هذه القيمة في خانة فرق المعاش.

- ب - قيمة المعاش المستحق لغير القضاة $\times 40\% = \dots$ تدرج هذه القيمة في خانة فرق المعاش.
ج - لا يستحق عضو الهيئات القضائية المتفرغ لغير العمل بالهيئات القضائية علاوة التمييز.

ثانياً: إعادة تسوية المعاشات الضمانية لأعضاء الهيئات القضائية المتقاعدين قبل

2014/01/01م:

- أ - تحسب وتضاف الزيادة المقررة بقرار مجلس الوزراء رقم (521 لسنة 2013م) لأعضاء الهيئات القضائية المحالين على التقاعد قبل 2014/01/01م وفقاً للنسب المئوية الواردة بالجدول المرفق كل حسب التصنيف الوظيفي بالجدول كآتي:
1- أعضاء الهيئات القضائية المتقاعدين قبل 2007/04/01م:
أ - يستمر صرف معاشاتهم الضمانية كما هي بدون أي تغيير حتى تاريخ صدور قرار المجلس الأعلى للقضاء (رقم 76 لسنة 2012م) في 2012/10/07م.

- ب - صرف علاوة التمييز لهم اعتباراً من 2012/11/01م كآتي:
*** قيمة المعاش المستحق للقاضي $\times 50\% = \dots$ تدرج هذه القيمة في خانة فرق المعاش في منظومة الحاسب الآلي.
*** قيمة المعاش المستحق لغير القضاة $\times 40\% = \dots$ تدرج هذه القيمة في خانة فرق المعاش في منظومة الحاسب الآلي.

- ج - اعتباراً من 2014/01/01م تزداد المعاشات المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية تطبيقاً للقرار رقم 521 لسنة 2013م كآتي (قيمة المعاش + فرق علاوة التمييز \times النسبة المذكورة في الجدول المرفق حسب التصنيف الوظيفي = (الزيادة المستحقة)...) وتضاف هذه القيمة إلى خانة فرق المعاش في منظومة الحاسب الآلي.

- د - لا يستحق عضو الهيئات القضائية المتفرغ لغير العمل بالهيئات القضائية علاوة التمييز.

- 2- أعضاء الهيئات القضائية المتقاعدين قبل 2007/04/01م إلى 2012/07/01م:
أ - في كل الأحوال يجب تسوية المعاش وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980م إدراج قيمته بالحاسب الآلي في خانة قيمة المعاش.

ب -تسوية المعاش وفقاً لقانون القضاة رقم 06 لسنة 2006م اعتباراً من 2004/04/01م كآلاتي:

*** آخر مرتب (حسب شهادة الدفع الأخير) $\times 60\%$ (20 سنة الأولى من الخدمة) = ... (1)
*** آخر مرتب (حسب شهادة الدفع الأخير) \times مدة الخدمة التالية $\times 2\%$ = (2)
*** يجمع ناتج الفقرتين (1) و (2) ويكون مجموعهما هو قيمة المعاش المستحق.
*** الحد الأدنى للمعاشات المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية يجب أن لا يقل عن (80%) من الحد الأدنى للأجور أو الحد الأدنى المقرر وقت التسوية، والحد الأقصى للمعاشات المستحقة لهم لا يتجاوز (100%) من آخر مرتب.

ج - يدرج الفرق الناتج عن التسوية وفقاً لقانون القضاء والفرق الناتج عن التسوية وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي في خانة فرق المعاش بمنظومة الحاسب الآلي.

*** يستمر صرف المعاش المستحق بهذه القيمة إلى 2012/11/01م حيث يجب صرف علاوة التمييز لهم اعتباراً من 2012/11/01م كآلاتي
*** (قيمة المعاش + فرق المعاش) المستحق للقاضي $\times 50\%$ = ... تدرج هذه القيمة في خانة فرق المعاش في منظومة الحاسب الآلي.
*** (قيمة المعاش + فرق المعاش) المستحق لغير القضاة $\times 40\%$ = ... تدرج هذه القيمة في خانة فرق المعاش في منظومة الحاسب الآلي.

د - اعتباراً من 2014/01/01م تزداد المعاشات المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية تطبيقاً للقرار رقم 521 لسنة 2013م كآلاتي (قيمة المعاش + فرق المعاش \times علاوة التمييز) \times النسبة المذكورة في الجدول المرفق حسب التصنيف الوظيفي = (الزيادة المستحقة) ... وتضاف هذه القيمة إلى خانة فرق المعاش في منظومة الحاسب الآلي.

هـ - لا يستحق عضو الهيئات القضائية المتفرغ لغير العمل بالهيئات القضائية علاوة التمييز.

3- أعضاء الهيئات القضائية المتقاعدين من 2012/07/01م إلى 2013/12/31:
أ - في كل الأحوال يجب تسوية المعاش وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي رقم 13 لسنة 1980م إدراج قيمته بالحاسب الآلي في خانة قيمة المعاش.

ب -تسوية المعاش وفقاً لقانون القضاة رقم 58 لسنة 2012م اعتباراً من 2012/07/01م كآلاتي:

- ** آخر مرتب (حسب شهادة الدفع الأخير) × 70% (20 سنة الأولى من الخدمة) = ... (1)
- ** آخر مرتب (حسب شهادة الدفع الأخير) × مدة الخدمة التالية × 2% = (2)
- ** يجمع ناتج الفقرتين (1) و (2) ويكون مجموعهما هو قيمة المعاش المستحق.
- ** الحد الأدنى للمعاشات المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية يجب أن لا يقل عن (80%) من الحد الأدنى للأجور أو الحد الأدنى المقرر وقت التسوية، (وبحيث لا يقل عن 450 دينار) والحد الأقصى للمعاشات المستحقة لهم لا يتجاوز (100%) من آخر مرتب.

ج -يدرج الفرق الناتج عن التسوية وفقاً لقانون القضاء رقم 58 لسنة 2012م والفرق الناتج عن التسوية وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي في خانة فرق المعاش بمنظومة الحاسب الآلي.

** يستمر صرف المعاش المستحق بهذه القيمة إلى 2013/12/31م.

د -اعتباراً من 2014/01/01م تزداد المعاشات المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية تطبيقاً للقرار رقم 521 لسنة 2013م كآلاتي (قيمة المعاش + فرق المعاش) × النسبة المذكورة في الجدول المرفق حسب التصنيف الوظيفي = (الزيادة المستحقة)... وتضاف هذه القيمة إلى خانة فرق المعاش في منظومة الحاسب الآلي.

هـ -لا يستحق عضو الهيئات القضائية المتفرغ لغير العمل بالهيئات القضائية علاوة التمييز.

ثالثاً: ترميز المعاشات الضمانية المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية:

تتولى إدارة المعلومات والتوثيق إعادة ترميز المعاشات الضمانية المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية وفقاً للجدول المبين أدناه.

رابعاً: حق المنازعة الضمانية في معاشات الهيئات القضائية:

حق المنازعة أمام لجان المنازعات الضمانية مكفول لجميع الأطراف وفقاً لنص المادة 44 من قانون الضمان الاجتماعي رقم (13 لسنة 1980م)، وبالنسبة لأعضاء الهيئات القضائية (دون غيرهم من المشتركين في نظام الضمان الاجتماعي) فقد كفل لهم المشرع حق المنازعة أمام المجلس الأعلى للقضاء وفقاً لنص المادة (6) من القانون رقم (6 لسنة 2006م) وقرار المجلس الأعلى للقضاء في شأن المنازعات الضمانية لأعضاء الهيئات القضائية نهائي ولا يجوز الطعن فيه.

ت	البيان	الرمز
1-	شيخوخة	4108
2-	عجز كلي عن إصابة العمل	4208
3-	عجز كلي لغير إصابة العمل	4408
4-	معاش أسرة عن متوفي	4508

خامساً: قواعد وأحكام عامة يجب مراعاتها بكل دقة:

1 -يطلب التقيد التام بالإجراءات المتعلقة بالتأكد من صحة وسلامة المستندات وصحة إجراءات تسجيل المشتركين في نظام الضمان الاجتماعي والتأكد من صحة سداد الاشتراكات الضمانية على المرتبات والمهايا والأجور والمكافآت ومن صحة مدة الخدمة وإعداد مذكرة التفتيش الميداني على جهة العمل عند إحالة المشتركين على التقاعد وإعداد المذكرة المنصورة عليها في المواد (20 و73 و 97) من لائحة المعاشات الضمانية رقم (669 لسنة 1981م) وتعليمات العمل رقم (2 لسنة 2006م).

2 -يسري على أعضاء الهيئات القضائية المحالين على التقاعد فيما لم يرد بشأنه نص بالقانون رقم (58 لسنة 2012م) بشأن تعديل بعض أحكام نظام القضاء النصوص والقواعد القانونية الواردة بقانون الضمان الاجتماعي رقم (13 لسنة 1980م)، واللوائح المنفذة له ، ومنها (تسوية المعاش في حالة الوفاة) و(الحد الأدنى للمعاشات).

- 3 -حيث أن سن التقاعد جاءت عامة ومطلقة يراعى بأن السن القانونية لبلوغ سن الشيخوخة لأعضاء الهيئات القضائية من الجنسين هي (65 سنة)، ويجوز تمديدها لمدة سنتين بالنسبة (للقضاة فقط) من الجنسين، وذلك وفقاً للشروط المحددة بنص المادة (99) المعدلة بالقانون رقم (42 لسنة 2012م)، بشأن تعديل بعض نصوص قانون نظام القضاء على أن تحسب السن وفقاً لشهادة الميلاد المقدمة عند التعيين دون غيرها.
- 4 -يراعى أنه يجوز بطلب كتابي الإحالة على المعاش متى تجاوز عضو الهيئة القضائية سن (55 سنة) شمسية.
- 5 -يراعى أن علاوة التمييز جزء لا يتجزأ من المرتب وفقاً لقرار السيد/ أمين لجنة إدارة صندوق الضمان الاجتماعي/ سابقاً رقم (83 لسنة 1992م) بشأن تحديد المزايا الداخلة في حساب الاشتراك وتسوية الحقوق الضمانية.
- 6 -يراعى أن الحد الأدنى للمعاشات المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية وغيرهم من المشتركين في نظام الضمان الاجتماعي هو (80%) من الحد الأدنى للأجور وبما لا يقل عن (450 دينار) شهرياً والحد الأقصى للمعاش في حالتي بلوغ سن الشيخوخة والعجز الصحي فقط (100%) من آخر مرتب.
- 7 -في حالة إنهاء خدمة أحد أعضاء الهيئات القضائية (بالوفاة) تتم تسوية معاشه وفقاً للنظم المعمول بها في قانون الضمان الاجتماعي رقم (13 لسنة 1980م)، ولائحة المعاشات الضمانية رقم (669 لسنة 1981م)، ولائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش رقم (1079 لسنة 1991م) وذلك كله تنفيذاً لنص المادة (1) من القانون رقم (58 لسنة 2012م)، والتي تنص صراحةً بأن ما لم يرد بشأنه نص في القانون المذكور تطبق بشأنه الأحكام العامة للتقاعد.
- 8 -بالنسبة لأعضاء الهيئات القضائية الذين تقل مدة خدمتهم عن (20 سنة) والمحالين على التقاعد لأي سبب من الأسباب تتم تسوية معاشاتهم وفقاً للقانون رقم (13 لسنة 1980م) وتعديلاته.

- 9 - لدواعي المصلحة العامة ولمعرفة المبالغ التي يجب على الخزنة العامة ترجيعها لصندوق الضمان الاجتماعي عن كل معاش مستحق لكل عضو هيئة قضائية على حدى يجب على كافة الفروع التقيد التام بطلب كافة المستندات بما فيها تسلسل المرتبات عن الثلاث سنوات الأخيرة مع القيام بتسوية المعاشات وفقاً للنظم المعمول بها في نظام الضمان الاجتماعي - حسب فئة الاستحقاق- ومراجعتها وإدراجها في منظومة الحاسب الآلي للصندوق وفقاً للنظم المعمول بها على النحو التالي:
- أ - تسوية ومراجعة وإدراج المعاش الضماني المستحق لعضو الهيئة القضائية وفقاً للنظم المعمول بها في القانون رقم (13 لسنة 1980م)، واللوائح المنفذة له في خانة قيمة المعاش بمنظومة المعاشات الضمانية.
- ب - تسوية ومراجعة المعاش وفقاً للقانون رقم (06 لسنة 2006م)، والقوانين والقرارات المعدلة والمنفذة له بشكل مستقل في استمارة خاصة تعدها إدارة المعاشات والمنافع لهذا الغرض.
- ج - إدراج الفروقات المالية المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية تنفيذاً للقانون رقم (06 لسنة 2006م) والقوانين والقرارات المعدلة والمنفذة له بشكل مستقل في منظومة الحاسب الآلي في خانة فرق المعاش لتسهيل المطالبة بها لدى وزارة المالية.
- 10 - على الأقسام المختصة بفروع الصندوق حصر قيمة فرق المعاش المصروف شهرياً لكل عضو من أعضاء الهيئات القضائية وإحالتها في كشوفات وإحصائيات شهرية للإدارات المختصة (إدارة المعلومات والتوثيق إدارة الشؤون المالية ، إدارة المعاشات والمنافع -إدارة المراجعة الداخلية) عن طريق إدارة الفرع، للمطالبة بالقيمة لدى وزارة المالية.
- 11 - يتم يدوياً استكمال البيانات المتعلقة بأعضاء الهيئات القضائية في منظومة المعاشات بشكل كامل ومن ضمنها الرقم الوطني للأسرة بالكامل مع التأكد من الوظيفة التي كان يشغلها عضو الهيئة القضائية قبل إحالته على التقاعد.

سادساً: سريان تعليمات العمل:

يتولى السيد/ مدير إدارة المعاشات والمنافع عقد اجتماع تقابلي استثنائي لرؤساء الأقسام المناظرة لإدارته فور صدور هذه التعليمات وذلك لتأمين تنفيذ هذه التعليمات بدقة متناهية وجودة عالية دون تأخير.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

د. إدريس حفيظة المبروك

رئيس مجلس الإدارة والمدير العام

لصندوق الضمان الاجتماعي

صدر في بنغازي في 2014/4/29م

ت	التصنيف الوظيفي	الدرجة الوظيفية	باب المربوط وفقاً لقرار رقم 52 لسنة 2011	إضافة علاوة التمييز بنسبة 50% للقضاة	معدل الزيادة للقضاة	إضافة علاوة التمييز بنسبة 40% لغير القضاة	معدل الزيادة لغير القضاة	بداية المربوط وفقاً للقرار رقم 521 لسنة 2013	معدل الزيادة للمتفرعين
1	رؤساء محاكم الاستئناف	الرابعة عشر (أ)	2010	3015	%225			6800	%338
	والمحامون العاملون من الفئة (أ) ورؤساء إدارة بإدارة (القضايا، المحاماة العامة، القانون)					2814	%241		
2	وكلاء محاكم الاستئناف	الرابعة عشر (ب)	1860	2790	%229			6400	%344
	والمحامون العاملون من الفئة (ب) ووكلاء إدارات بإدارات (القضايا، المحاماة العامة، القانون).					2604	%245		
3	المستشارون	الثالثة عشر (أ)	1710	2565	%234			6000	%350
	المستشارون ورؤساء النيابة والمستشارين بإدارتي القضايا والقانون والمحاميين من الفئة (أ) بإدارة المحاماة العامة.					2394	%250		
4	رؤساء المحاكم الابتدائية	الثالثة عشر (ب)	1560	2340	%243			5700	%365
	ونواب النيابة من الدرجة الأولى والمستشارين المساعدين من الفئة (أ) بإدارتي القضايا والقانون والمحاميين من الفئة (ب) بإدارة المحاماة العامة.					3184	%261		
5	وكلاء المحاكم الابتدائية	الثانية عشر	1440	2280	%236			5400	%375
	ونواب النيابة من الدرجة الثانية والمستشارين المساعدين من الفئة (ب) بإدارتي القضايا والقانون والمحاميين من الفئة (ج) بإدارة المحاماة العامة.					2016	%267		
6	القضاة	الحادية عشر	1320	1980	%252			5000	%378
	القضاء ووكلاء النيابة من الدرجة الأولى من الدرجة الأولى بإدارتي القضايا والمحاماة العامة والباحثين القانونيين من الدرجة الأولى بإدارة القانون.					1848	%270		
7	القضاة	العاشرة (أ)	1200	1800	%244			4400	%366
	وكلاء النيابة من الدرجة الثانية والمحامين من الدرجة الثانية بإدارتي القضايا والمحاماة العامة والباحثين القانونيين من الدرجة الثانية بإدارة القانون.					1680	%261		
8	القضاة	العاشرة (ب)	1060	1590	%226			3600	%339
	وكلاء النيابة من الدرجة الثالثة والمحامين من الدرجة الثالثة بإدارتي القضايا والمحاماة العامة والباحثين القانونيين من الدرجة الثالثة بإدارة القانون.					1484	%242		
9	مساعدو النيابة والمحامين من الدرجة الرابعة بإدارتي القضايا والمحاماة العامة والباحثين القانونيين من الدرجة الرابعة بإدارة القانون.	التاسعة	940	1410	%241	1316	%258	3400	%361
10	معاونو النيابة والمحامين تحت التمرين بإدارتي القضايا والمحاماة العامة والباحثين القانونيين المساعدين بإدارة القانون.	الثامنة	876	1314	%228	1226.4	%244	3000	%342

تعليمات العمل رقم (4) لسنة 2014 م بشأن
تسوية المعاشات "الجديدة" لأعضاء
الهيئات القضائية

صندوق الضمان الاجتماعي

الإدارة العامة - بنغازي

تعليمات العمل رقم (4) لسنة 2014 م

بشأن تسوية المعاشات (الجديدة) لأعضاء الهيئات القضائية

لدواعي المصلحة العامة ونظراً لكثرة الاستفسارات الواردة من الفروع بشأن ضرورة تحديد آلية تسوية الحقوق التقاعدية الخاصة بأعضاء الهيئات القضائية وتوحيداً للإجراءات التنفيذية بهذا الخصوص وبعد الإطلاع على قانون الضمان الاجتماعي رقم (13 لسنة 1980م) وتعديلاته ولوائحه التنفيذية وعلى القانون رقم (06 لسنة 2006م) بشأن نظام القضاء وعلى القانون رقم (42 لسنة 2012م)، بشأن تعديل مادتين في قانون نظام القضاء رقم (06 لسنة 2006م)، وعلى القانون رقم (58 لسنة 2012م) بشأن تعديل أحكام القانون رقم (06 لسنة 2006م)، بشأن نظام القضاء وعلى قرار المجلس الأعلى للقضاء رقم (76 لسنة 2012م) بشأن تقرير علاوة تمييز لأعضاء الهيئات القضائية وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم (52 لسنة 2011م) بشأن زيادة مرتبات أعضاء الهيئات القضائية وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (521 لسنة 2013م) بشأن زيادة مرتبات الهيئات القضائية وتوحيداً للإجراءات تراعى التعليمات التالية:

أولاً: تسوية المعاشات الجديدة لأعضاء الهيئات القضائية اعتباراً من 2014/04/01 تنفيذاً للقانون رقم (58 لسنة 2012م) بشأن تعديل بعض أحكام نظام القضاء - والذي لم ينص على الحد الأدنى والحد الأقصى للمعاشات المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية- تتم تسوية معاشات الشيوخة والعجز الصحي لأعضاء الهيئات القضائية وفقاً لآخر مرتب مع مراعاة الحد الأدنى للمعاشات وبحيث لا يزيد الحد الأقصى للمعاش عن (100%) من آخر مرتب ومع مراعاة بقية الشروط الواردة بشأن علاوة التمييز في قرار المجلس الأعلى للقضاء رقم (76 لسنة 2012م) على النحو التالي:

- 1 - آخر مرتب (حسب شهادة الدفع الأخير) × 70% (20 سنة الأولى من الخدمة= ... (1)
- 2 - آخر مرتب (حسب شهادة الدفع الأخير) × مدة الخدمة التالية × 2% = (2)

3 - يجمع ناتج الفقرتين (1) و (2) ويكون مجموعهما هو قيمة المعاش المستحق.
 4 - الحد الأدنى للمعاشات المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية يجب أن لا يقل عن (80%) من الحد الأدنى للأجور على أن يرفع إلى (450 دينار) أو الحد الأدنى المقرر وقت التسوية والحد الأقصى للمعاشات المستحقة لهم لا يتجاوز (100%) من آخر مرتب.

ثانياً: ترميز المعاشات الضمانية المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية:

تتولى إدارة المعلومات والتوثيق إعادة ترميز المعاشات الضمانية المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية وفقاً للجدول المبين أدناه:

الرمز	البيان	ت
4108	شيخوخة	-1
4208	عجز كلي عن إصابة العمل	-2
4408	عجز كلي لغير إصابة العمل	-3
4508	معاش أسرة عن متوفي	-4

ثالثاً: حق المنازعة الضمانية في معاشات الهيئات القضائية:

حق المنازعة أمام لجان المنازعات الضمانية مكفول لجميع الأطراف وفقاً لنص المادة (44) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (13 لسنة 1980م)، وبالنسبة لأعضاء الهيئات القضائية (دون غيرهم من المشتركين في نظام الضمان الاجتماعي) فقد كفل لهم المشرع حق المنازعة أمام المجلس الأعلى للقضاء وفقاً لنص المادة (6) لأعضاء الهيئات القضائية نهائي ولا يجوز الطعن فيه.

رابعاً: قواعد وأحكام عامة يجب مراعاتها بكل دقة:

1 - يطلب التقيد التام بالإجراءات المتعلقة بالتأكد من صحة وسلامة المستندات وصحة إجراءات تسجيل المشتركين في نظام الضمان الاجتماعي والتأكد من صحة سداد الاشتراكات الضمانية على المرتبات والمهايا والأجور والمكافآت ومن صحة مدة الخدمة وإعداد مذكرة التفتيش الميداني على جهة العمل عند إحالة المشتركين على التقاعد وإعداد المذكرة المنصوص عليها في المواد

- (20 و 73 و 97) من لائحة المعاشات الضمانية رقم (669 لسنة 1981م) وتعليمات العمل رقم (2 لسنة 2006م).
- 2 -يسري على أعضاء الهيئات القضائية المحالين على التقاعد فيما لم يرد بشأنه نص بالقانون رقم (58 لسنة 2012م) بشأن تعديل بعض أحكام نظام القضاء النصوص والقواعد القانونية الواردة بقانون الضمان الاجتماعي رقم (13 لسنة 1980م)، واللوائح المنفذة له، ومنها (تسوية المعاش في حالة الوفاة) و(الحد الأدنى للمعاشات).
- 3 -حيث أن سن التقاعد جاءت عامة ومطلقة - يراعى بأن السن القانونية لبلوغ سن الشيخوخة لأعضاء الهيئات القضائية من الجنسين هي (65 سنة)، ويجوز تمديدها لمدة سنتين بالنسبة (لل قضاء فقط) من الجنسين- وذلك وفقاً للشروط المحدد بنص المادة (99) المعدلة بالقانون رقم (42 لسنة 2012م)، بشأن تعديل بعض نصوص قانون نظام القضاء على أن تحسب السن وفقاً لشهادة الميلاد المقدمة عند التعيين دون غيرها.
- 4 -يراعى بأنه يجوز بطلب كتابي الإحالة على المعاش متى تجاوز عضو الهيئة القضائية سن (55) سنة شمسية.
- 5 -يراعى بأن علاوة التمييز جزء لا يتجزأ من المرتب وفقاً لقرار السيد/ أمين لجنة إدارة صندوق الضمان الاجتماعي/ سابقاً رقم (83 لسنة 1992م) بشأن تحديد المزايا الداخلة في حساب الاشتراك وتسوية الحقوق الضمانية.
- 6 -يراعى بأن الحد الأدنى للمعاشات المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية هو (80%) من الحد الأدنى للأجور وبما لا يقل عن (450) دينار شهرياً (أو الحد الأدنى المقرر وقت التسوية) والحد الأقصى للمعاش في حالتي (بلوغ سن الشيخوخة والعجز الصحي فقط) هو (100%) من آخر مرتب. في حالة انتهاء خدمة أحد أعضاء الهيئات القضائية (بالوفاة) تتم تسوية معاشه وفقاً للنظم المعمول بها في قانون الضمان الاجتماعي رقم (13 لسنة 1980م)، ولائحة المعاشات الضمانية رقم (669 لسنة 1981م)، ولائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش رقم (1079 لسنة 1991م) وبالنسبة لأعضاء الهيئات

القضائية الذين تقل مدة خدمتهم عن (20 سنة) ويحالون على التقاعد لأي سبب من الأسباب تتم تسوية معاشاتهم وفقاً للقانون رقم (13 لسنة 1980م) وتعديلاته وذلك تنفيذاً لنص المادة (1) من القانون رقم (58 لسنة 2012م) والتي تنص صراحةً بأن ما لم يرد بشأنه نص في القانون المذكور تطبق بشأنه الأحكام العام للتقاعد.

7 -حرصاً على أموال المشتركين في نظام الضمان الاجتماعي ولمعرفة المبالغ التي يجب على الخزنة العامة ترجيعها لصندوق الضمان الاجتماعي عن كل معاش مستحق لأعضاء الهيئات القضائية يجب على كافة الفروع التقيد التام بطلب كافة المستندات بما فيها تسلسل المرتبات عن الثلاث سنوات الأخيرة مع القيام بتسوية المعاشات وفقاً للنظم المعمول بها في نظام الضمان الاجتماعي -حسب فئة الاستحقاق- ومراجعتها وإدراجها في منظومة الحاسب الآلي للصندوق وفقاً للنظم المعمول بها على النحو التالي:

أ -تسوية ومراجعة وإدراج المعاش الضماني المستحق لعضو الهيئة القضائية وفقاً للنظم المعمول بها في القانون رقم (13 لسنة 1980م)، واللوائح المنفذة له في خانة قيمة المعاش بمنظومة المعاشات الضمانية.

ب -تسوية ومراجعة المعاش وفقاً للقانون رقم (06 لسنة 2006م)، والقوانين والقرارات المعدلة والمنفذة له بشكل مستقل في استمارة خاصة تعدها إدارة المعاشات والمنافع لهذا الغرض.

ج -إدراج قيمة الفرق بين المعاش الموسوي وفقاً لقانون نظام القضاء والمعاش المستحق وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي بشكل مستقل في منظومة الحاسب الآلي في خانة فرق المعاش لتسهيل المطالبة لدى وزارة المالية.

8 -على الأقسام المختصة بفروع الصندوق حصر قيمة فرق المعاش المصروف شهرياً لكل عضو من أعضاء الهيئات القضائية وإحالاته في كشوفات وإحصائيات شهرية للإدارة المختصة (إدارة المعلومات والتوثيق، إدارة الشؤون المالية، إدارة المعاشات والمنافع، إدارة المراجعة الداخلية) عن طريق إدارة الفرع لمطالبة وزارة المالية بالقيمة.

9 - يتم يدوياً استكمال البيانات المتعلقة بأعضاء الهيئات القضائية في منظومة المعاشات بشكل كامل ومن ضمنها الرقم الوطني للأسرة بالكامل مع التأكد من الوظيفة التي كان يشغلها عضو الهيئة القضائية قبل إحالته على التقاعد (متفرغ - غير متفرغ- قاضي- أو عضو هيئة قضائية من غير القضاة).

يعمل بهذا التعليمات اعتباراً من تاريخ صدورها فيما يخص المعاشات الجديدة المستحقة لأعضاء الهيئات القضائية.

د. إدريس حفيظة المبروك
رئيس مجلس الإدارة والمدير العام

لصندوق الضمان الاجتماعي

صدر في بنغازي في 2014/4/29م

**القانون رقم (19) لسنة 2013 م
في شأن إعادة تنظيم ديوان المحاسبة**

القانون رقم (19) لسنة 2013 م
في شأن إعادة تنظيم ديوان المحاسبة

المؤتمر الوطني العام
بعد الاطلاع:

- على الإعلان الدستوري المؤقت الصادر في 3/أغسطس/2011م وتعديلاته.
- وعلى قرار المؤتمر الوطني العام رقم (62) لسنة 2013م في شأن اعتماد تعديل النظام الداخلي للمؤتمر.
- وعلى قانون العقوبات والإجراءات الجنائية والتشريعات المكملة لهما.
- وعلى قانون النظام المالي للدولة ولائحة الميزانية والحسابات والمخازن.
- وعلى القانون رقم (11) لسنة 1996م بإعادة تنظيم الرقابة الشعبية وتعديلاته.
- وعلى قانون نظام القضاء وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (2) لسنة 2007م بشأن إنشاء وتنظيم جهاز المراجعة المالية.
- وعلى القانون رقم (3) لسنة 2007م بشأن إنشاء وتنظيم جهاز المراجعة المالية.
- وعلى قرار المجلس الوطني الانتقالي رقم (119) لسنة 2011م بشأن إنشاء ديوان المحاسبة وتحديد اختصاصاته.
- وعلى القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن إصدار قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية.
- وعلى ما خلص إليه المؤتمر الوطني العام في اجتماعه العادي التاسع والتسعين المنعقد بتاريخ 2013/6/16م.

صدر القانون الآتي:

مادة (1)

.....
.....
.....

مادة (42)

تسري على رئيس الديوان ووكيله وأعضائه وموظفيه أحكام قانون علاقات العمل وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.

مادة (55)

تلغي القوانين والقرارات الآتية:

- القانون رقم (2) لسنة 2007م بتنظيم التفتيش والرقابة الشعبية.
- القانون رقم (3) لسنة 2007م بشأن إعادة وتنظيم جهاز المراجعة المالية.
- قرار المجلس الوطني الانتقالي المؤقت رقم (119) لسنة 2011م في شأن إنشاء ديوان المحاسبة كما يلغى كل حكم يتعارض وأحكام هذا القانون.

مادة (56)

يعمل بأحكام هذا القانون من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

المؤتمر الوطني العام - ليبيا

صدر في طرابلس

بتاريخ: 23/ رمضان / 1434هـ

الموافق: 2013/8/1م

**القانون رقم (20) لسنة 2013 م
بإنشاء هيئة الرقابة الإدارية**

القانون رقم (20) لسنة 2013 م بإنشاء هيئة الرقابة الإدارية

المؤتمر الوطني العام
بعد الإطلاع:

- على الإعلان الدستوري المؤقت الصادر في 3/أغسطس/2011م وتعديلاته.
- وعلى قرار المؤتمر الوطني العام رقم (62) لسنة 2013م في شأن اعتماد تعديل النظام الداخلي للمؤتمر.
- وعلى قانوني العقوبات والإجراءات الجنائية والتشريعات المكملة لهما.
- وعلى قانون النظام المالي للدولة ولائحة الميزانية والحسابات والمخازن.
- وعلى القانون رقم (11) لسنة 1996م بإعادة تنظيم الرقابة الشعبية وتعديلاته.
- وعلى قانون نظام القضاء وتعديلاته.
- وعلى القانون رقم (2) لسنة 2007م بشأن إنشاء وتنظيم جهاز المراجعة المالية.
- وعلى القانون رقم (3) لسنة 2007م بشأن إنشاء وتنظيم جهاز المراجعة المالية.
- وعلى قرار المجلس الوطني الانتقالي رقم (119) لسنة 2011م بشأن إنشاء ديوان المحاسبة وتحديد اختصاصاته.
- وعلى القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن إصدار قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية.
- وعلى القانون رقم (19) لسنة 2013م بإعادة تنظيم ديوان المحاسبة.
- وعلى ما خلص إليه المؤتمر الوطني العام في اجتماعه العادي التاسع والتسعين المنعقد في تاريخ 2013/6/23م.

صدر القانون الآتي:

مادة (1)

.....
.....
.....

مادة (18)

تسري على رئيس الهيئة ووكيلها وأعضائها وموظفيها أحكام قانون علاقات العمل وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون.

مادة (58)

تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من السلطة التشريعية بناء على عرض من رئيس الهيئة.

مادة (59)

يتم توزيع العاملين والأصول الثابتة والمنقولة بين ديوان المحاسبة وهيئة الرقابة الإدارية من قبل لجنة يصدر تشكيلها قرار من مكتب رئاسة المؤتمر بناء على اقتراح من لجنة متابعة الأجهزة الرقابية بالمؤتمر الوطني العام.

مادة (60)

يعمل بأحكام هذا القانون من تاريخ صدوره وينشر في الجريدة الرسمية.

المؤتمر الوطني العام

صدر في طرابلس

بتاريخ: 3/رمضان/1434هـ

الموافق: 1/أغسطس/2013م

نبذة عن لجان المنازعات الضمانية

لجان المنازعات:

تقضي المادة (44) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980م على تشكيل لجان إدارية ذات اختصاص قضائي تختص بالفصل في المنازعات المتعلقة بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي ولوائحه والتي تنشأ بين المضمونين وجهات العمل، أو التي تنشأ بين هذين الطرفين أو أحدهما وبين اللجان الشعبية للضمان الاجتماعي في البلديات، وذلك تيسيراً على أطراف هذه المنازعات وتحقيقاً للتخصص في نظرها والفصل فيها. ومؤدى النص الجديد أن هذه المنازعات لا يجوز رفعها إلى المحاكم كما لا يجوز نظرها أمام أية جهة قضائية، إلا بعد عرضها على هذه اللجان، حتى إذا أصدرت بشأنها قراراً جاز الطعن فيه أمام محكمة القضاء الإداري شأن سائر القرارات الصادرة عن لجان إدارية ذات اختصاص قضائي. وقد روعي أن تشكل اللجان من عناصر قضائية وشعبية ضمانية وأن تشكل لجنة واحدة في كل بلدية. على أنه يجوز أن تتعدد اللجان في البلدية الواحدة إذا اقتضت الحاجة ذلك. وجعلت لأعضاء اللجان حوافز. وأوجب القانون أن تتجزأ أعمالها على وجه السرعة. مع عدم الإخلال بالضمانات اللازمة لنظر المنازعات وإصدار القرارات فيها.

هذا ونشير إلى أنه كانت قد صدرت لائحة بشأن تنظيم أعمال لجان المنازعات بقرار أمين العدل رقم: 714 المؤرخ في 19/12/1394هـ الموافق 2 يناير 1975م بناءً على نص المادة (39) من قانون الضمان الاجتماعي السابق رقم: 72 لسنة 1973م. وهذه اللائحة باقية بالقدر الذي لا تخالف فيه أحكام قانون الضمان الاجتماعي الجديد. ما لم تلغ أو تعدل. وذلك عملاً بحكم المادة (53) من هذا القانون، وقد صدر القرار رقم 132 لسنة 2007م لتنظيم عمل لجان الفصل في المنازعات الضمانية بتاريخ 9/8/2007م. وتشكل هذه اللجان بقرار من مدير الفرع المختص ، على أن تشكل من لجنتين أصلية واحتياطية.

قرار أمين اللجنة الشعبية العامة للعدل "سابقاً"
رقم (132) لسنة 2007 م
بشأن نظام عمل لجان الفصل
في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون
الضمان الاجتماعي

قرار أمين اللجنة الشعبية العامة للعدل

رقم (132) لسنة 2007 م

بشأن نظام عمل لجان الفصل في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي

أمين اللجنة الشعبية العامة للعدل:

-بعد الاطلاع على القانون رقم (13) لسنة 1980 مسيحي بشأن الضمان الاجتماعي وتعديلاته.

-وعلى قانون المرافعات المدنية والتجارية وتعديلاته.

-وعلى القانون رقم (6) لسنة 2006 مسيحي بشأن نظام القضاء.

-وعلى القانون رقم 1 لسنة 1375 و.ر بشأن نظام عمل المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية ولائحته التنفيذية.

-وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة للعدل رقم (175) لسنة 1427 ميلادية بشأن نظام عمل لجان الفصل في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.

-وبناءً على ما عرضه الأخ / أمين اللجنة الشعبية لصندوق الضمان الاجتماعي بكتابه رقم (185) المؤرخ 2007/6/12 مسيحي.

قرر

مادة (1)

تعرض المنازعات التي تنشأ بين المشتركين أو المستحقين عنهم وأصحاب العمل وصندوق الضمان الاجتماعي على لجان الفصل في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وفقاً للإجراءات والأوضاع المنصوص عليها في هذا القرار.

مادة (2)

تقدم المنازعة من صاحب الشأن بصحيفة يودعها أمانة سر اللجنة مقابل إيصال مبين فيه تاريخ تقديمها ورقم قيدها في السجل المعد لذلك والمستندات المرفقة

بها، ويجب أن تتضمن الصحيفة فضلاً عن بيان أسم صاحب الشأن وصفته وموطنه بياناً وافياً عن موضوع المنازعة، وترفق بها المستندات المؤيدة لها بما في ذلك تقديم إفادة من فرع الصندوق المختص تفيد أن المنازع من أصحاب المعاشات أو أن إجراءات الربط ستتم داخل الفرع.

مادة (3)

يعد بأمانة سر اللجنة سجل تقيد فيه المنازعات المقدمة بأرقام مسلسلة حسب تواريخ ورودها ويبين في السجل تاريخ ورود المنازعة وأسم صاحب الشأن وموطنه وموضوعها، وعلى أمانة سر اللجنة عدم قبول طلبات المنازعة التي يكون مقدميها خارج الاختصاص المكاني للجنة، ويكون لكل منازع ملف خاص تودع فيه كل والأوراق والمستندات المتعلقة بها.

مادة (4)

يحدد أمين سر اللجنة ميعاداً لنظر النزاع بالتأشير على صحيفة المنازعة، ويخطر أطراف النزاع بذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ ورود الصحيفة، مع التنبيه عليهم بإبداء رأيهم في الخصوص.

مادة (5)

تعقد اللجنة جلساتها بصفة دورية يوم الأحد الأول والثالث من كل شهر بمقر فرع صندوق الصندوق الاجتماعي المختص، ولرئيس اللجنة زيادة عدد الجلسات إذا اقتضى ذلك.

مادة (6)

لا يجوز لأي من لجان المنازعات قبول منازعة تم النظر فيها بنفس الشروط والأوضاع لدى لجنة أخرى، ويتعرض للمسائلة التأديبية والجنائية المقررة قانوناً كل من يخالف ذلك، كما يتعرض كل من قدم مستندات غير صحيحة للجنة بذات العقوبات ووفقاً للأحكام التشريعية المنظمة.

مادة (7)

لا يكون انعقاد اللجنة صحيحاً إلا بحضور جميع أعضائها، وتكون جلساتها سرية، وتصدر قراراتها بالأغلبية وتكون مسببة ويوقع عليه رئيس اللجنة والأعضاء وأمين السر، ولذوي الشأن حضور جلسات اللجنة بأنفسهم أو بمن ينوب عنهم قانوناً.

مادة (8)

تسقط عضوية أي من أعضاء اللجنة بتخلفه عن حضور جلساتها ثلاث مرات متتالية، وعلى الجهة التي يتبعها اختيار بديلاً عنه.

مادة (9)

لا يجوز أن يشترك في اجتماعات اللجنة أي عضو تكون له أو لأحد أقاربه حتى الدرجة الرابعة مصلحة شخصية في إحدى المنازعات المعروضة أو أن يكون نائباً أو وكيلاً عن صاحب الشأن في أي نزاع مطروح على اللجنة. وعلى رئيس وأعضاء اللجنة إذا توافرت في أي منهم حالة من الحالات المنصوص عليه في الفقرة السابقة أن يتنحى عن نظر المنازعة.

مادة (10)

تعرض المنازعة باستعراض موضوعها والأسانيد القائمة عليها، ولأطراف النزاع مناقشة وإبداء دفاعهم ودفعهم حول ذلك. وإذا رأت اللجنة أن المنازعة مهيأة للفصل فيها فصلت فيها في ذات الجلسة أو بجلسة لاحقة، مع ضرورة إيداع الأسباب التي بني عليها قرارها في أجل لا يتعدى شهر من تاريخها.

مادة (11)

للجنة أن تطلب من ذوي الشأن تقديم ما تراه ضرورياً من البيانات والأوراق أو الشهادات، ولها أن تدعو من ترى الاستعانة بخبرته للإدلاء برأيه فيما تثيره المنازعة من مسائل فنية.

مادة (12)

إذا غاب المنازع عن حضور الجلسة الأولى المحددة لنظر الدعوى رغم إخطاره بها أجلت إلى جلسة لاحقة يخطر بها أطراف النزاع، ويجوز للجنة أن تفصل

في الدعوى إذا كانت عناصرها مستكملة، فإذا غاب المنازع عن الجلسة الثانية
تفصل اللجنة في المنازعة على ضوء ما يثبت لديها من بيانات ووقائع.

مادة (13)

يتولى أمين سر اللجنة إعلان الخصوم بقراراتها، فإذا كان القرار صادراً
لصالح المشترك أو المستحقين عنه أو أصحاب العمل يقوم المحضرون بدائرة
المحكمة الابتدائية المختصة بتنفيذه بناءً على طلب ذوي الشأن بالأوضاع المقررة
في قانون المرافعات، وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية التأديبية والجنائية لمن رفض
أو تراخى عن التنفيذ من الموظفين المختصين.

مادة (14)

لا يحول عمل رؤساء لجان المنازعات دون خضوع أعمالهم المتعلقة بتلك
اللجان للإجراءات المنصوص عليها بلائحة التفتيش على الهيئات القضائية، ويجوز
لصندوق الضمان الاجتماعي إحالة أي قرار من قرارات تلك اللجان لإدارة التفتيش
على الهيئات القضائية.

مادة (15)

تسلم جميع الإخطارات والإعلانات المنصوص عليها في هذا القرار إلى
صاحب الشأن أو من ينوب عنه أو ترسل لموطنه بخطاب مسجل بعلم الوصول.

مادة (16)

يلغى قرار اللجنة الشعبية العامة للعدل رقم (175) لسنة 1427 ميلادية بشأن
تنظيم عمل لجان الفصل في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان
الاجتماعي.

مادة (17)

على الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار، ويعمل به اعتباراً من تاريخ صدوره،
وينشر في مدونة الإجراءات.

مصطفى محمد عبد الجليل
أمين اللجنة الشعبية العامة للعدل

صدر في 9/هانيبال/1375 و.ر.

الموافق 2007/8/9 مسيحي

قرار السيد/ رئيس مجلس الإدارة والمدير العام لصندوق
الضمان الاج تم اعي رقم (413) لسنة 2015 م ، بشأن
تعديل مـادة بالقرار رقم (586) لسنة 2013 م .

قرار رئيس مجلس الإدارة والمدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي

رقم (413) 2015 م

بشأن تعديل مادة بقرار

رئيس مجلس الإدارة والمدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي :

➤ بعد الاطلاع على الإعلان الدستوري الصادر عن المجلس

الوطني الانتقالي بتاريخ (30/80/2011 م) .

➤ وعلى القانون رقم (13) لسنة 1980 م ، بشأن الضمان

الاجتماعي وتعديلاته واللوائح المنفذة له .

➤ وعلى القانون رقم (12) لسنة 2010 م ، بشأن علاقات

العمل ولائحته التنفيذية .

➤ وعلى قرار رقم (595) لسنة (2010م) ، بشأن إصدار

اللائحة التنفيذية للقانون رقم (12) لسنة (2010م) ، بشأن علاقات العمل

➤ وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (217) لسنة (2012م) ، بشأن

لائحة الموظفين بعقود .

➤ وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (176) لسنة (1988م) ،

بشأن إصدار اللائحة المالية لصندوق الضمان الاجتماعي .

➤ وعلى قرار اللجنة الشعبية العامة للشؤون الاجتماعية "سابقاً" رقم

(14) لسنة (2010م) بشأن إصدار الهيكل التنظيمي لصندوق التقاعد .

➤ وعلى قرار مجلس الوزراء رقم (226) لسنة (2012م) ،

بشأن إعادة تنظيم صندوق الضمان الاجتماعي والمعدل بموجب قرار

مجلس الوزراء رقم (348) لسنة 2013 م .

➤ وعلى قرار مجلس الوزراء (453) لسنة 2013م بشأن سحب

قرار وتقرير حكم .

➤ وعلى قرار مجلس الوزراء (457) لسنة 2013م بتعديل قراره رقم (453) لسنة (2013م) .

➤ وعلى قرار لجنة إدارة صندوق التقاعد رقم (2010/11م) بشأن إصدار التنظيم الإداري الداخلي لصندوق التقاعد - وفروعه ومكاتبه .

➤ قرار أمين اللجنة الشعبية لصندوق الضمان الاجتماعي رقم (35) لسنة 1992م بشأن منح مكافأة مقطوعة لأعضاء لجان المنازعات الضمانية .

➤ وعلى ما اقترحه السيد / مدير مكتب الشؤون القانونية بموجب كتابه رقم (10-2-48273) والمؤرخ في 10/02/2013م بشأن رفع قيمة المكافأة المالية لأعضاء لجان المنازعات الضمانية .

➤ وعلى كتاب السيد / مدير مكتب الشؤون القانونية رقم ض/10-2562 والمؤرخ في 19/11/2015م بشأن صرف مكافأة بدل الحضور لجميع أعضاء لجان المنازعات .

➤ وعلى ما تقدم ولدواعي المصلحة العامة ومقتضيات العمل

قرر

مادة (1)

تعديل المادة الأولى من القرار رقم (586) لسنة 2013م لتصبح على النحو

التالي :-

يمنح جميع أعضاء لجان المنازعات الضمانية بالفروع بدل حضور عن الجلسة الواحدة مبلغاً قدره (150 د.ل) مائة وخمسون دينار ولا يزيد

عن (250 د.ل)

مائتين وخمسين دينار في الشهر الواحد على أن يكون صرف هذا البديل

مقيداً بالآتي :-

أ - يصرف لجميع أعضاء لجان المنازعات في حالة اجتماع اللجنة

أثناء أو بعد الدوام الرسمي .

ب - لا يتم صرف الحضور لأعضاء اللجان المذكورة إلا بعد تعبئة

النموذج المرفق بالتوقيع عليه من قبل أعضاء ومقرر اللجنة .

مادة (2)

يعمل بهذا القرار اعتباراً (2014/1/1 م) ، وعلى كل فيم يخصه التنفيذ

د. إدريس حفيظة المبروك
رئيس مجلس الإدارة والمدير العام
لصندوق الضمان الاجتماعي

الموافق : 19 / 11 / 2015 م .

القانونية

ریم شکری المجريسي

تعليمات العمل رقم (5) لسنة 1425م
بشأن الطعن على قرارات لجان المنازعات
الضمانية أمام دائرة القضاء الإداري

صندوق الضمان الاجتماعي

تعليمات عمل رقم (5) لسنة 1425 ميلادية

بشأن ضرورة قيام الفروع بالطعن على قرارات لجان المنازعات الضمانية أمام دائرة
القضاء الإداري ومتابعتها

الأخوة/ مدراء فروع الصندوق

الأخوة/ مدراء الإدارات والمكاتب

بعد التحية،،،

تأكيداً على ما ورد بتعليمات العمل رقم (7) لسنة 1993 إفرنجي بشأن الإجراءات المتعلقة بتنفيذ قرارات لجان المنازعات الضمانية المشكلة وفقاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وإعمالاً لأحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980 إفرنجي ولوائحه التنفيذية والذي تقضي المادة الرابعة والأربعون منه بأن "تنشأ لجان إدارية ذات اختصاص قضائي تفصل بقرارات نهائية واجبة النفاذ بالمنازعات التي تنشأ بين المضمونين وجهات العمل واللجان الشعبية للضمان الاجتماعي بخصوص تطبيق هذا القانون.

ولما كان القانون رقم (13) لسنة 80 إفرنجي قد أصبح على قرارات لجان المنازعات الضمانية صبغة القرارات الإدارية وقرر لها وجهاً للطعن في صحتها وذلك أمام دوائر القضاء الإداري بمحاكم الاستئناف، ولما كان القانون رقم (88) لسنة 71 إفرنجي في شأن القضاء الإداري قد أكد في المادة الخامسة منه على أن تفصل دائرة القضاء الإداري في الطعون التي ترفع عن القرارات النهائية الصادرة من جهات إدارية ذات اختصاص قضائي متى كان مرجع الطعن فيها عدم الاختصاص لوجود عيب في الشكل أو مخالفة القوانين أو اللوائح أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها أو إساءة استعمال السلطة. وحرصاً على عدم تقويت مواعيد الطعن في القرارات الصادرة من لجان المنازعات الضمانية لغير صالح الصندوق وصيرورتها نهائية بفوات المدة المقررة بما يرتب مراكز قانونية بالمخالفة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته.

وحيث أن قانون القضاء الإداري رقم (88) لسنة 71 إفرنجي قد حدد ميعاد للطعن على القرارات الإدارية بالإلغاء أمام دوائر القضاء الإداري بمحاكم الاستئناف بميعاد أقصاه ستون يوماً من تاريخ نشر القرار المطعون فيه أو إبلاغ صاحب الشأن وبالنظر إلى أهمية المصالح التي يسعى صندوق الضمان الاجتماعي إلى تحقيقها من جهة وإلى دقة المواعيد

القضائية المقررة قانوناً من جهة أخرى فإنه يطلب من كافة أمناء فروع الصندوق إخطار فرع إدارة القضايا الواقع في نطاقها فرع الصندوق بهذه القرارات وطلب الطعن فيها بمجرد صدورها وإيداع الأسباب بأمانة سر اللجنة على أن يكون الإخطار مرفقاً بصورة من القرارات موضحة فيه الحثيات والأسباب التي تخص المنازعات واستندت إليها وإفادة المكتب القانوني بالصندوق بما يتم اتخاذه من إجراءات بهذا الشأن وبهذا نحيطكم علماً بأن طلب الطعن في قرارات لجان المنازعات، واستناداً إلى قرار وزير العدل رقم (714) لسنة 74 إفرنجي بشأن نظم عمل لجان المنازعات الضمانية، لا يوقف تنفيذ القرار الصادر عن هذه اللجان، حيث أكدت على ذات الحكم المادة السابعة من قانون القضاء الإداري رقم (88) لسنة 1971م إليه ومن باب الحرص على توحيد الآراء الصادرة عن ممثلي الصندوق أمام لجان المنازعات وتقاد بالحدوث تضارب بينها وبين ما يصدره المكتب القانوني بالصندوق من آراء وما يتخذه من إجراءات، عليه فإنه يطلب التقييد بما يلي:

أولاً: ضرورة متابعة المنازعات أمام لجان فض المنازعات الضمانية.
ثانياً: الطعن الفوري في القرارات التي تصدر عن لجان فض المنازعات الضمانية التي تصدر لغير صالح الصندوق وترون الطعن فيها.
ثالثاً: إحالة نسخة من قرار لجنة المنازعات ونسخة من مذكرة الطعن لمكتب الشؤون القانونية بالصندوق.
تعتبر هذه التعليمات في غاية من الأهمية وعلى كل فيما يخصه تنفيذها.

حسن غانم الشريف
أمين لجنة إدارة صندوق
الضمان الاجتماعي /المكلف

التاريخ 15 ربيع الأول
الموافق 1425/7/31 ميلادية

تعليمات العمل رقم (5) لسنة 2008 م
بشأن آلية تطبيق حكم المحكمة العليا
في الطعن الإداري رقم (48/67ق)

تعليمات عمل

رقم (5) لسنة 1376 و.ر 2008 مسيحي

بشأن آلية تطبيق حكم المحكمة العليا

في الطعن الإداري رقم (48/67ق)

-بعد الاطلاع على قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980مسيحي وتعديلاته واللوائح المنفذة له.

-وعلى القانون رقم (6) لسنة 1982 بشأن إعادة تنظيم المحكمة العليا.

ولما كان ما تقرره المحكمة العليا في أحكامها ملزم للمحاكم والجهات الأخرى العاملة في ليبيا وفقاً لما تقضي به المادة (31) من القانون رقم (6) لسنة 1982 المشار إليه.

وحيث أنه وبتاريخ 1373/3/27 و.ر (2005م) قررت المحكمة العليا في الطعن الإداري رقم (48/67ق) المقدم من الممثل القانوني لشركة الزيتينة للنفط حكماً يمكن تلخيصه في الآتي:

- 1- أن الخصومة القضائية المنصبة على قرارات لجان الفصل في المنازعات الضمانية لا ترفع على رئيس اللجنة بل أن أطراف هذه الخصومة هم المضمون أو المضمون المشترك والصندوق أو أحد فروعها.
- 2- أنه ليس من اللازم بيان صفة أعضاء لجنة المنازعات الضمانية عند إصدارها للقرار ولا بيان الجهات التابعين لها وهو بيان ليس جوهرياً وتخلفه لا يرتب بطلان القرار طالما لا يوجد نزاع حول صفة عضو اللجنة.
- 3- أنه لا يشترط حضور محامين عن الخصوم أمام لجان الفصل في المنازعات الضمانية بل يجوز حضور مندوب الصندوق جلسات اللجنة مدافعاً عن وجهة نظر الصندوق ولا حاجة لحضور أعضاء أو محامي إدارة القضايا نيابةً عن الصندوق كما أن المضمون المشترك يجوز له الحضور للدفاع عن نفسه أو ينيب غيره في الحضور.

4- أن الالتزام الذي يقع على المضمون أو جهة العمل التي تسدد عنه الاشتراكات الضمانية حق قرره القانون وأن هذا الالتزام لا يتقدم بمرور الزمن.

5- إن المكافآت التشجيعية المقررة بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة الصادر بتاريخ 1978/4/9م للعاملين الوطنيين في قطاع النفط مما يدخل في بيان المقصود بالآخر المنصوص عليه بالمادة (31) من قانون العمل وبالمادة (52) من قانون الضمان علاوة على أن المادة الخامسة والثلاثون من لائحة التسجيل والاشتراكات والتفتيش أدخلت المنح والمزايا المالية المقدمة من الإضافات الداخلة في حساب الأجر الذي تحسب على أساسه الاشتراكات الضمانية دون اشتراط لدوام هذه الإضافات. تعتبر هذه التعليمات في غاية الأهمية فعلى كلاً فيما يخصه تنفيذها.

د. أحمد علي حسن بالتمر
أمين لجنة إدارة صندوق التقاعد

صدر في 13/5/1376هـ.ر.
الموافق 13/5/2008م

الطعون الإدارية والمدنية
التي لها علاقة
بلجان المنازعات الضمانية

الطعن المدني رقم (76 /48 ق) بخصوص
قرارات لجان المنازعات الضمانية - العلم اليقيني

طبيعة قرارات لجان الفصل في المنازعات الضمانية- العلم اليقيني بها
قضية الطعن المدني رقم (48/76 ق)، بالجلسة المنعقدة بتاريخ
1373/01/30 و.ر - 2005 مسيحي

1- "المبدأ"

"إن القرارات التي تصدرها لجان المنازعات هي قرارات إدارية لصورها عن لجان إدارية في شكلها إلا أنها فاصلة في خصومة قضائية لا يختلف موضوعها عن موضوع الأحكام وينبغي على ذلك أن الإعلان عنها والطعن فيها لا يصح في مواجهة اللجان التي أصدرتها أو أي عضو من أعضائها، وإنما يجب أن يوجه إلى الخصوم فيها".

- حيث أنه ولئن كان الطاعن قد أقام دعواه الإدارية طالباً بإلغاء قرار لجنة المنازعات الضمانية الذي جاء فيه بالزام الطاعن رد قيمة الغرامات المفروضة على الجهة المعطون ضدها.

- نظرت المحكمة الدعوى وقضت فيها بعدم قبول الطعن شكلاً لرفعه بعد الميعاد.

2- الأساس القانوني:

❖ المادة الحادية عشر من قرار اللجنة الشعبية العامة للعدل رقم (175) بشأن عمل لجان الفصل في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.

"يتولى أمين سر اللجنة إعلان الخصوم بقراراتها فإذا كان القرار صادراً لصالح المشترك أو المستحقين عنه أو صاحب العمل يقوم قلم المحضرين بالمحكمة الابتدائية المختصة بتنفيذه بناءً على طلب ذي الشأن بالأوضاع المقررة في قانون المرافعات وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية التأديبية والجنائية لمن رفض التنفيذ من الموظفين الموكل إليهم تنفيذ القرار".

3- التعليق:

-إن عضو لجنة المنازعات الضمانية التابع لصندوق الضمان الاجتماعي ليس نائب عن الصندوق في أي منازعة تنظرها اللجنة ومن ثم فإن علمه بالقرار الذي أصدرته اللجنة لا يؤخذ كدليل على علم صندوق الضمان الاجتماعي.

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً، وبنقض الحكم المطعون فيه وإعادة الدعوى إلى محكمة استئناف بنغازي - الدائرة الإدارية لنظرها مجدداً.

الطعن الإداري رقم (53/134 ق) بخصوص اختصاص
لجان المنازعات الضمانية بداية بالفصل في المنازعات
المتعلقة بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي

إلغاء قرار لجنة المنازعات الضمانية القاضي بعدم اختصاصها بنظر المنازعة الضمانية

الطعن الإداري رقم (53/134ق)، جلسة 2007/12/16 مسيحي

1- "المبدأ"

"إن لجان المنازعات الضمانية هي المختصة بدايةً بالفصل في المنازعات المتعلقة بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي ولوائحه وإنه لا يجوز نظر هذه المنازعات أمام أي جهة قضائية إلا بعد عرضها على تلك اللجان".

- نازع المطعون ضده صندوق الضمان الاجتماعي أمام لجنة المنازعات الضمانية طالباً إلزامه بأن يدفع له جميع مرتباته ومستحقاته الضمانية.
- نظرت المحكمة الدعوى وقضت فيها بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع بإلغاء القرار المطعون فيه وألزمت المطعون ضده بصفته بتسوية أوضاع الطاعن الضمانية وصرف جميع مرتباته ومستحقاته التقاعدية.

2- الأساس القانوني:

❖ مادة (44) قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980 مسيحي وتعديلاته.

"تنشأ لجان إدارية ذات اختصاص قضائي تفصل بقرارات نهائية واجبة النفاذ في المنازعات التي تنشأ بين المضمونين وجهات العمل واللجان الشعبية للضمان الاجتماعي في خصوص تطبيق هذا القانون".

3- التعليق:

- بما أن المحكمة مصدرته تصدت لموضوع المنازعة وقررت استحقاق المطعون ضده للمعاش الضماني بالرغم من أن لجنة المنازعات الضمانية لم تنظر المنازعة وقضت بعدم الاختصاص وكان على المحكمة الاكتفاء بإلغاء القرار المطعون فيه وإعادة المنازعة إلى لجنة المنازعات للنظر في موضوعها لا أن تحل محلها مخالفة بذلك نص المادة (44) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (13) لسنة 1980 مسيحي والمستفاد من نص المادة (44)

من قانون الضمان الاجتماعي المشار إليه أن لجان المنازعات الضمانية هي المختصة بداية بالفصل في المنازعات الضمانية المتعلقة بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي ولوائحه والتي تنشأ بين المضمونين وجهات العمل أو التي تنشأ بين هذين الطرفين أو أحدهما وصندوق الضمان الاجتماعي وأنه لا يجوز نظر هذه المنازعات أمام جهة قضائية إلا بعد عرضها على تلك اللجان والتي إذا أصدرت بشأنها قراراً فاصلاً في الموضوع جاز الطعن عليه أمام محكمة القضاء الإداري.

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وبنقض الحكم المطعون فيه وفي الدعوى الإدارية رقم 53/5ق استئناف الزاوية بإلغاء القرار الطعن وباعتبار اللجنة المطعون في قرارها مختصة