

**The legal system For the retirement of a university service employee according to Iraqi law****Ahmed Mahmood Ameen**
Human Resources Division Officer
University of Mosul, College of Law**Marwa waeadallah Mahmoud**
Judicial assistant
Nineveh Court of Appea**ARTICLE INFORMATION**Received: 12 Jul,2023
Accepted: 30 Dec, 2023
Available online: 30 June, 2024**PP :91-116**© THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE
UNDER THE CC BY LICENSE<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>**Corresponding author:****Marwa waeadallah
Mahmoud****Ahmed Mahmood Ameen**
College of Law- University of Mosul**Email:** am_alhaiaaly@yahoo.com
mrwhaltayy0@gmail.com**Abstract**

The subject of the retirement of a university service employee is considered one of the important topics in the life of a university service employee due to its financial, legal and administrative implications that directly affect his life. Hence the importance of the topic of our study, we discussed in two sections: the first section defines the public employee and the university service employee. The second section is devoted to the referral of a university service employee to retirement. Finally, we reached a number of results and recommendations: the most important is the necessity of equality among university service employees in referring them to retirement, as this represents fairness to this important segment of society, in addition to the necessity not specifying a specific ceiling for entitlement to end-of-service compensation. This represents achieving the greatest possible degree of justice.

Keywords: *University service employee, retirement, legal age, health disability, end-of- service gratuity, retirement salary.*



النظام القانوني لتقاعد موظف الخدمة الجامعية في القانون العراقي



مروة وعدا الله محمود الطائي
المعاون القضائي
محكمة استئناف نينوى

أحمد محمود أمين الحياي
المشاور القانوني
جامعة الموصل/كلية الحقوق

المستخلص

يعد موضوع تقاعد موظف الخدمة الجامعية من المواضيع ذات الأهمية البالغة في حياة موظف الخدمة الجامعية وذلك لما يترتب عليه من آثار مالية وقانونية وإدارية تؤثر بشكل مباشر في حياته من هنا جاءت أهمية موضوع دراستنا هذه التي هي جديرة بالدراسة العلمية المعمقة وهو ما تناولنا في مبحثين إذ بحثنا في المبحث الأول تعريف الموظف العام وموظف الخدمة الجامعية أما المبحث الثاني فقد تناولنا فيه إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد وقد توصلنا إلى جملة من الاستنتاجات والتوصيات التي تمخضت عنها الدراسة لعل من أهمها هو ضرورة المساواة بين موظفي الخدمة الجامعية في الإحالة على التقاعد لما يمثله ذلك من إنصاف لهذه الشريحة المهمة في المجتمع فضلاً عن ضرورة عدم تحديد سقف معين لاستحقاق مكافأة نهاية الخدمة لما يمثله ذلك من تحقيق أكبر قدر ممكن من العدالة.

الكلمات المفتاحية: موظف الخدمة الجامعية، التقاعد، السن القانوني، العجز الصحي، مكافأة نهاية الخدمة، الراتب التقاعدي.

مجلة الكتاب للعلوم الإنسانية KJHS

مجلة علمية، نصف سنوية
مفتوحة الوصول، محكمة

تاريخ تسلم البحث: ٢٠٢٣/٧/١٢

تاريخ قبول النشر: ٢٠٢٣/١٢/٣٠

تاريخ النشر: ٢٠٢٤/٠٦/٣٠

المجلد: (٧)

العدد: (١١) لسنة ٢٠٢٤م

جامعة الكتاب - كركوك - العراق



تحتفظ (TANRA) بحقوق الطبع والنشر للمقالات المنشورة، والتي يتم إصدارها بموجب ترخيص

(Creative Commons Attribution) (CC-BY-4.0) الذي يتيح الاستخدام والتوزيع والاستنساخ غير المقيد وتوزيع للمقالة في أي وسيط نقل، بشرط اقتباس العمل الأصلي بشكل صحيح

" النظام القانوني لتقاعد موظف الخدمة الجامعية في القانون العراقي "

مجلة الكتاب للعلوم الإنسانية

<https://doi.org/>

P-ISSN:1609-591X

E-ISSN: (3005-8643) -X

kjhs@uoalkitab.edu.iq

المقدمة

أولاً: التعريف بموضوع البحث:

التقاعد هو إحدى الحالات التي تنتهي بها علاقة الموظف مع المؤسسة ويعد من الناحية القانونية من الحقوق الأساسية التي اعترف بها كل من الدستور والقوانين والأنظمة وأصبح ضرورة لا بد منها لشرائح الموظفين كافة لأنه يشكل نوعاً من الحماية الاجتماعية والتأمين للموظف ولعائلته، ومن الشرائح المهمة التي شملها التقاعد شريحة موظفي الخدمة الجامعية التي أولتها التشريعات أهمية خاصة ومنها التشريع العراقي انسجاماً مع وظيفتها ودورها في المجتمع الذي يختلف عن دور الموظف التقليدي في إدارة مؤسسات الدولة المختلفة، فهذه الشريحة المهمة تمارس أهم وأقدس عمل عرفته البشرية ألا وهو التعليم والتدريس في المؤسسات الأكاديمية والبحثية مما يجعلها تمثل صفوة المجتمع.

ثانياً: أهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال تسليط الضوء على تقاعد موظفي الخدمة الجامعية وضرورة إمام هذه الشريحة المهمة في المجتمع بتفاصيل الإحالة الوجوبية والجوازية إلى التقاعد وبحقوقها وامتيازاتها (الراتب التقاعدي ومكافأة نهاية الخدمة) الممنوحة لها بموجب القوانين والتشريعات المتنوعة والمتعددة ومنها قانون التقاعد الموحد المعدل، وقانون الخدمة الجامعية المعدل، وقانون الخدمة المدنية المعدل فضلاً عن قانون مكافأة أعضاء الهيئة التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢، وحزمة تنظيم إجراءات دعم شريحة المتقاعدين التي أصدرها مؤخراً مكتب رئيس مجلس الوزراء، وتظهر أهمية الدراسة من خلال قراءة نصوص القانون التي عالجت موضوع تقاعد موظف الخدمة الجامعية ومحاولة مناقشتها وتحليلها وبيان قوتها وضعفها، وهي محاولة بسيطة من أجل إثراء الموضوع ومواكبة آخر التعليمات والقرارات التي صدرت بهذا الخصوص.

ثالثاً: مشكلة البحث:

تظهر مشكلة الدراسة في تنوع وتعدد القوانين التي عالجت موضوع تقاعد موظفي الخدمة الجامعية وتنوع حقوقهم وامتيازاتهم المقررة لهم في هذه التشريعات والقوانين المختلفة مما يدعونا للبحث والإحاطة لبيان قوة وضعف التنظيم القانوني لهذه الحقوق والامتيازات في ظل هذا التعدد التشريعي والتعارض بين القوانين النافذة، خاصة وأن المشرع العراقي نظم شؤونهم بقانون خاص وأوجد فيه نظاماً للتقاعد ينسجم مع مكانتهم العلمية.

رابعاً: منهجية البحث:

من أجل تحديد أهداف الدراسة والإجابة على مشكلتها اعتمدنا في دراستنا على منهج تحليل النصوص القانونية التي أوردتها التشريعات العراقية والتعليمات المنظمة التي صدرت مؤخراً مثل حزمة تنظيم إجراءات دعم شريحة المتقاعدين، وقد حاولنا الإمام بما يتعلق بجوانب هذا الموضوع المهم والحيوي الذي يعني الكثير لشريحة كبيرة من شرائح المجتمع.

خامساً: هيكلية البحث

ل للوصول إلى حل مشكلة البحث المذكورة آنفاً ارتأينا تقسيم الدراسة إلى مبحثين على وفق الآتي:

المبحث الأول: تعريف الموظف العام وموظف الخدمة الجامعية

المطلب الأول: تعريف الموظف العام

الفرع الأول: تعريف الموظف العام اصطلاحاً

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في الفقه والقضاء

المطلب الثاني: تعريف موظف الخدمة الجامعية والشروط الواجب توفرها فيه

الفرع الأول: تعريف موظف الخدمة الجامعية

الفرع الثاني: الشروط الواجب توفرها في موظف الخدمة الجامعية

المبحث الثاني: إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد
المطلب الأول: صور إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد
الفرع الأول: إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد وجوباً
أولاً: إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد لبلوغه السن القانوني
ثانياً: إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد بسبب العجز الصحي
الفرع الثاني: إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد جوازياً
المطلب الثاني: تأريخ إحالة الموظف العام إلى التقاعد
المطلب الثالث: الحقوق التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية
الفرع الأول: الراتب التقاعدي لموظف الخدمة الجامعية
الفرع الثاني: صرف مكافأة نهاية الخدمة لموظف الخدمة الجامعية
الفرع الثالث: صرف مبلغ الإجازات المترجمة لموظف الخدمة الجامعية
الخاتمة

المبحث الأول

تعريف الموظف العام وموظف الخدمة الجامعية

من أجل معرفة تعريف موظف الخدمة الجامعية وبيان مفهومه سنتناول في هذا المبحث تعريف الموظف العام وتعريف موظف الخدمة الجامعية والشروط الواجب توفرها فيه على وفق الآتي:

المطلب الأول

تعريف الموظف العام اصطلاحاً

من أجل التمييز بين موظف الخدمة الجامعية والموظف العام لا بد من بيان من هو الموظف العام والذي يختلف بشأن تعريفه التشريع، والفقه، والقضاء، وسنبين في هذا الفرع تعريف الموظف العام تشريعاً وتعريفه فقهاً وقضاءً وبيان هل يعد موظف الخدمة الجامعية موظفاً عاماً أم لا في الفروع الآتية: -

الفرع الأول

تعريف الموظف العام في التشريع

نصت المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية النافذ تعريف الموظف العام بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين" (١)، وفي قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١م المعدل عزّف المشرع العراقي الموظف العام بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة" (٢)، ويلاحظ أن هذا التعريف يختلف عن التعريف الوارد في قانون الخدمة المدنية العراقي إذ استبعد المشرع العراقي صفة الديمومة من الوظيفة في قانون انضباط موظفي الدولة، لغرض شمول الفئات الأخرى من الموظفين بأحكام هذا القانون إلى جانب الموظف على الملاك الدائم ومنها: " الموظف المعين تحت التجربة، والموظف بعقد، والموظف على الملاك المؤقت" (٣)، فيدخلهم المشرع في نطاق

(١) وهذا على عكس ممن عرف الموظف العام بأنه: (الشخص الذي يعمل بوظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام مدار من قبل شخص معنوي عام أو بالطريق المباشر)، د. احمد عودة الغويري، قضاء الإلغاء في الأردن، ط١، عمان، ١٩٨٩، ص١٢٢.

(٢) ينظر نص الفقرة (ثالثاً) من المادة (١) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٣) د. ثائر نجم عبدالله العكيدي، دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط١، المصرية للنشر والتوزيع، مصر، القاهرة، ١٤٣٩هـ / ٢٠١٨م، ص٢٤.

المحاسبة والعقوبة أسوأً بالموظف المعين على الملاك الدائم، وفي قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤م المعدل عرّف المشرع العراقي الموظف بأنه "كل شخص عهدت إليه وظيفة مدنية أو عسكرية أو ضمن قوى الأمن أو مكلف بخدمة عامة والذي يتقاضى راتباً أو أجراً أو مكافأة من الدولة وتستقطع منه التوقيفات التقاعدية" (٤)، وميز المشرع العراقي في قانون التقاعد بين الموظف العام المعين على الملاك الدائم وبين الموظف المؤقت إذ عرفه بأن "كل شخص جرى التعاقد معه وتوفرت فيه شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل" (٥)، وعرف المشرع العراقي المكلف بخدمة عامة في قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل بأن: "كل موظف أو مستخدم أو عامل أنيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها أو الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء وأعضاء المجالس النيابية والإدارية والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين (السنديكيين) والمصنفين والحراس القضائيين وأعضاء مجالس إدارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة أو إحدى دوائرها الرسمية أو شبه الرسمية في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت، وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة بأجر أو بغير أجر" (٦).

الفرع الثاني

تعريف الموظف العام في الفقه والقضاء

بعد أن وضعنا تعريف الموظف العام في التشريع سنبيين في هذا المقصد تعريف الموظف العام في الفقه والقضاء على وفق الآتي:

أولاً: تعريف الموظف العام في الفقه

عرّف (٧) الموظف العام بأنه "كل من يعمل في خدمة الدولة أو خدمة شخص من أشخاص القانون العام ويتقاضى مرتبه من الميزانية العامة (خزينة عامة) سواء أكانت ميزانية الدولة أم أية ميزانية أخرى مستقلة أم ملحقة بميزانية الدولة"، وعرّف (٨) أيضاً بأنه "الشخص الذي يشغل إحدى الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو أحد الأنظمة الوظيفية الخاصة بالشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل أياً من هذه الوظائف".

ثانياً: تعريف الموظف العام في القضاء

عرّف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العام بأنه "الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن ملاك الوظائف الخاص بالمرافق العامة"، وفي مصر عرفته المحكمة الإدارية العليا بأنه "كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في

(٤) ينظر نص البند (سابعاً) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.

(٥) ينظر نص البند (ثامناً) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد.

(٦) ينظر نص الفقرة (٢) من المادة (١٩) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٧) د. محمد فؤاد مهنا، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص ٥١٨.

(٨) عبد الله السنيدي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، ط ٥، الرياض، ١٤١٢هـ، ص ٩٧.

التنظيم الإداري لهذا المرفق" (٩)، ويلحظ على هذه التعريفات كلها أنها تبين أن الموظف العام هو الشخص الذي يعمل في وظيفة دائمة أي أن المرفق العام الذي يعمل فيه الموظف يتصف بالديمومة، وهذا ما أكده المشرع العراقي على الرغم من أنه ليس من شأنه أن يورد تعريف المصطلحات القانونية في التشريعات والقوانين وإنما يترك ذلك للفقهاء والقضاء.

المطلب الثاني

تعريف موظف الخدمة الجامعية والشروط الواجب توفرها فيه

سنبين في هذا المطلب تعريف موظف الخدمة الجامعية في بداية الأمر ثم نبين الشروط الواجب توفرها فيه كلاً على حدا في فرعين على وفق ما يأتي: -

الفرع الأول

تعريف موظف الخدمة الجامعية

أولاً: الموظف لغةً: مصدر الفعل وَظَّفَ، (وَظَّفَهُ) عين له في كل يَوْمٍ وَظِيفَةٌ وَعَلَيْهِ الْعَمَلُ وَالْخَرَجُ وَنَحْوُ ذَلِكَ قدره يُقَالُ: وظف له الرزق ولدابته العلف ووظف على الصبي كل يوم حفظ آيات من القرآن عين له آيات يحفظها، (الْوُظَيْفَةُ) ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين والعهد والشروط والمنصب والخدمة المعنية (١٠)، والموظف "من يُسند إليه عمل لِيُؤدِّيَه حسب اختصاصه في إحدى المصالح الحكومية أو غيرها"، أما معنى الخدمة لغةً: (خدمه) خدَمَةً قَامَ بِحَاجَتِهِ، و(المستخدم) من يُؤدِّي عملاً في الحُكُومَةِ وَنَحْوَهَا بِأَجْرٍ (١١)، والجامعية لغةً: نسبة إلى الجامعة وهي مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها الآداب والفنون والعلوم (محدثة) وَقَدْرَ جَامِعَةٍ عَظِيمَةٍ وجمعتهم جَامِعَةٌ أمر جَامِعٌ وَكَلِمَةٌ جَامِعَةٌ كَثِيرَةُ الْمَعَانِي على إيجازها (١٢).

ثانياً: موظف الخدمة الجامعية اصطلاحاً

مصطلح موظف الخدمة الجامعية موجود في التشريعات العراقية فحسب، إذ ورد تعريف موظف الخدمة الجامعية في قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨م المعدل في نص البند (ثالثاً) من المادة (١) الذي نص على أنه: يقصد بموظف الخدمة الجامعية "كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية، المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨م أو أي قانون يحل محله"، ونلاحظ على هذا التعريف أن المشرع العراقي شمل أيضاً إلى جانب من يمارس مهمة التدريس الجامعي والبحث العلمي أصنافاً أخرى، ومنها من يقدم الاستشارة العلمية أو الفنية أو من العاملين في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها إذا ما توفرت فيه شروط

(٩) لمزيد من التفاصيل ينظر: د. محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، ط ٧، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان،

٢٠٠٧، ص ٣٣٠. د. وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط ١، دار الثقافة للنشر والتوزيع،

عمان، الأردن، ٢٠١٢م/١٤٣٣هـ، ص ٣٩.

(١٠) لمزيد من التفاصيل ينظر: إبراهيم مصطفى، وأحمد الزينات، وحامد عبد القادر، ومحمد النجار، المعجم الوسيط، مجمع

اللغة العربية بالقاهرة، ج ٢، باب الواو، دار الدعوة، بدون سنة نشر، ص ١٠٤٢؛ أنطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة

العربية المعاصرة، دار المشرق، بيروت، لبنان، ط ١، ٢٠٠٠، ص ١٥٤٠-١٥٤١.

(١١) إبراهيم مصطفى وآخرون، المصدر السابق، ج ١، باب الخاء، ص ٢٢١-٢٢٢.

(١٢) إبراهيم مصطفى وآخرون، المصدر نفسه، ج ١، باب الجيم، ص ١٣٥.

عضو الهيئة التدريسية، وهي الشروط التي وردت في قانون آخر هو في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨م. نلاحظ من خلال التعريفات السابقة أن موظف الخدمة الجامعية هو بالأصل موظفاً عاماً (١٣)، وهو في مركز تنظيمي يجعله خاضعاً للقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة في الدولة كلها غير أنه محكوم أيضاً بقانون خاص نظم شؤونه وحقوقه وواجباته وهو قانون الخدمة الجامعية.

الفرع الثاني

الشروط الواجب توافرها في موظف الخدمة الجامعية

أما الشروط الواجب توافرها في عضو الهيئة التدريسية في الجامعة بموجب قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي فقد نصت عليها المواد (٢٤-٣٠)، إذ حددت المادة (٢٤) الألقاب العلمية التي تتألف منها الهيئة التدريسية في الجامعات وهيئة المعاهد الفنية من الأساتذة والأساتذة المساعدين ثم المدرس والمدرس المساعد، وبيّنت المواد (٢٥-٣٠) من القانون في الشروط العلمية تلك، أولها مثل هي الشهادة الحاصل عليها عضو الهيئة التدريسية والتي يجب ألا تقل عن الماجستير بالنسبة للمدرس المساعد، وإذا لم يرق المدرس المساعد إلى مرتبة أعلى خلال ست سنوات من تاريخ تعيينه ينقل إلى خارج الوزارة (١٤)، ويشترط فيمن يعين أو يمنح مرتبة (مدرس) توفر أحد شرطين "أما أن يكون حائزاً على شهادة دكتوراه معترف بها أو ما يعادلها أو أن يكون حائزاً على أعلى شهادة علمية أو فنية أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة دكتوراه، أو أن يكون مدرساً مساعداً في إحدى جامعات العراق أو هيئة المعاهد الفنية لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات ونشر خلالها بحثين قيمين في الأقل" (١٥).

أما مرتبة (الأستاذ المساعد) فيجب أن تتوفر فيمن يمنح هذه المرتبة إلى جانب أحد شرطين المطلوبين فيمن يمنح أو يعين بلقب (مدرس)، "أن يكون قد شغل مرتبة مدرس في إحدى جامعات القطر أو هيئة المعاهد الفنية مدة أربع سنوات في الأقل وكان خلالها مبرزاً في التدريس ونشر ثلاثة بحوث علمية قيمة في الأقل" (١٦).

ويجب أن يتوفر في من يمنح مرتبة (الأستاذ) إلى جانب أحد شرطين المطلوبين في من يمنح أو يعين بلقب (مدرس)، أن يكون قد أمضى ست سنوات في الأقل بمرتبة أستاذ مساعد وقام خلالها بجهود متميزة في التدريس ونشر ثلاثة بحوث أصيلة في الأقل" (١٧).

وأجاز المشرع العراقي استثناءً من نص القانون أن يعين حامل الدكتوراه المعترف بها أو ما يعادلها علمياً في الجامعة بمرتبة (أستاذ مساعد) في حالات معينة وبتوصية من مجلس الجامعة، وهذه الحالات هي (١٨):

(١٣) م. حوراء أحمد شاكر، المسؤولية الجزائية لموظف الخدمة الجامعية عن تسريب الأسئلة الامتحانية (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الرابع، السنة الثانية عشرة، ٢٠٢٠، ص ٤٥٨.

(١٤) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرتين (١) و (٢) من المادة (٢٥) قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨.

(١٥) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص المادة (٢٦) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

(١٦) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص المادة (٢٧) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

(١٧) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص المادة (٢٨) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

(١٨) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص المادة (٢٩) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

- ١- إذا كان قد مارس التدريس مدداً مماثلة في جامعات عربية أو أجنبية معترف بها وكان مشهوداً له بالتفوق في التدريس وصدرت له بحوث علمية قيمة ومبتكرة.
 - ٢- إذا كان قد مارس اختصاصه مدداً مماثلة بعد حصوله على إحدى الشهاداتين (شهادة دكتوراه معترف بها أو ما يعادلها علمياً أو أن يكون حائزاً على أعلى شهادة علمية أو فنية أو تقنية أو مهنية في الاختصاصات التي لا تمنح فيها شهادة دكتوراه ولا شهادة معادلة لها علمياً شريطة ألا تقل مدة الدراسة للحصول على هذه الشهادة عن ثلاث سنوات بعد الشهادة الجامعية الأولية)، وصدرت له بحوث علمية قيمة ومبتكرة.
 - ٣- إذا كان من أصحاب المواهب العلمية الفريدة الفذة.
- وعلى هذا الأساس فإن مصطلح (موظف الخدمة الجامعية) لا يشمل إلا من تتوفر فيهم الشروط المطلوبة في موظف الخدمة الجامعية المذكورة آنفاً وبالتالي فإن الموظفين الإداريين والفنيين العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتشكيلاتها كافة غير مشمولين بوصف موظف الخدمة الجامعية من جهة شروط التعيين والامتيازات التي يمنحها قانون الخدمة الجامعية لموظف الخدمة الجامعية (مثل: الإجازات، والترقية العلمية، واستثناءات الإحالة على التقاعد) ما عدا منحهم مخصصات الخدمة الجامعية بنسبة (١٠٠٪) و (٧٥٪) من الراتب الاسمي (١٩).

المبحث الثاني

إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد

إن علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة أبدية بل هي علاقة لها نهاية وتنقضي هذه العلاقة أو الرابطة الوظيفية بطرق عديدة، منها توقف الموظف عن شغل الوظيفة العامة عند بلوغه سناً معيناً، أو عند بلوغ خدماته المقبولة للتقاعد حداً معيناً وعندها يتوقف الموظف عن شغل الوظيفة العامة وهو ما يطلق عليه الإحالة إلى التقاعد وهي تعد وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الرابطة الوظيفية إذا ما تم اتخاذها عند حدوث واقعة بلوغ السن القانونية المحددة لإنهاء الخدمة أو بناءً على طلب يتقدم به الموظف بإرادته المنفردة ودون تدخل من جانب الإدارة التابع لها، ولأن موظف الخدمة الجامعية هو موظف عام وتنقضي رابطة الوظيفية بالطرق نفسها التي تنقضي بها خدمة الموظف العام ومنها الإحالة إلى التقاعد غير أن موظف الخدمة الجامعية له بعض الاستثناءات والخصوصية التي منحها المشرع له في قانون الخدمة الجامعية، لذا سنتناول في هذا المبحث إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد وجوباً وجوازاً وذلك في مطلبين على وفق الآتي:-

المطلب الأول

صور إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد

تعرف الإحالة إلى التقاعد بأنها: "إنهاء خدمة الموظف وإخراجه نهائياً من الملاك الوظيفي على أن يخصص له راتباً تقاعدياً ويطبق هذا التدبير على الموظفين الذين بلغوا سناً معيناً وقضوا في الخدمة المدة القانونية وفقاً لأحكام القوانين النافذة" (٢٠)، ولم يرد في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل بالقانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩م قانون التعديل الأول لقانون التقاعد تعريف الإحالة إلى التقاعد ولكن بالإمكان استنتاج تعريفها من خلال دمج نص البند (تاسعاً) من المادة (١) والمادة (٣) فتعرف بأنها: "انتهاء خدمة الموظف المستحق عن

(19) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) من المادة (١٤) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل.

(20) لمزيد من التفاصيل ينظر: الدكتور فوزت فرحات، القانون الإداري العام، الكتاب الأول (التنظيم الإداري - النشاط

الإداري)، الطبعة الأولى، جامعة لبنان، ٢٠٠٤، ص ٣٦٩.

خدماته الوظيفية راتباً تقاعدياً أو مكافأة تقاعدية أو مبلغاً مقطوعاً وفقاً لأحكام قانون التقاعد بعد إحالته إلى التقاعد بناءً على طلبه أو لمرضه أو لإعاقته أو شيخوخته أو وفاته" (٢١).

الفرع الأول

إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد وجوباً

وقد نص قانون التقاعد العراقي الموحد على الحالات الوجوبية لإحالة الموظف العام إلى التقاعد وهي تشمل موظف الخدمة الجامعية وهذه الحالات هي: بلوغ السن القانوني، والحالة الثانية هي حالة العجز الصحي، والتي سنتناولها وفقاً لما يأتي:

أولاً: إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد لبلوغه السن القانوني

عادة ما تحدد القوانين في كل بلد السن القانوني الذي إذا بلغه الموظف يعد عاجزاً عن أداء أعماله الوظيفية، وتُنظم القوانين تقاعد الموظفين وتجعل الإحالة وجوبية عند بلوغ هذه السن، والإحالة إلى التقاعد يجب أن تكون وفقاً للمعايير التي يحددها القانون، ويُعرف السن القانوني بأنه "السن المقرر قانوناً الذي متى بلغه الموظف تتحتم إحالته إلى التقاعد بغض النظر عن صحته ومقدرته على العمل" (٢٢)، وقد جعل المشرع العراقي إحالة الموظف العام إلى التقاعد عند إكماله (٦٠) ستين سنة من العمر وهي السن القانونية للإحالة إلى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته (٢٣)، واستثنى من أحكام السن القانونية للإحالة إلى التقاعد المشمولين بقانون الخدمة الجامعية من حملة اللقب العلمي أستاذ وأستاذ مساعد (٢٤)، وجعل المشرع السن القانونية لإحالتهم إلى التقاعد عند إكمال الثالثة والستين (٦٣) سنة من العمر (٢٥)، مما يعني أن حملة اللقب العلمي (المدرس المساعد) و(المدرس) يحالون إلى التقاعد عند إكمال سن الستين (٦٠) سنة وبذلك ساوى المشرع العراقي بينهم وبين بقية شرائح الموظفين بجعله سن الإحالة إلى التقاعد (٦٠) ستين سنة، بينما نلاحظ أن قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨م المعدل لم يفرق بين حملة الألقاب العلمية في مسألة الإحالة إلى التقاعد وجعل السن القانونية لإحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد عند إكماله سن (٦٥) الخامسة والستين سنة (٢٦).

(21) لمزيد من التفاصيل ينظر: سميرة حسن عطية، مدى تأثير قانون التعاقد العرقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ على مؤسسات الدولة، بحث منشور في مجلة ميسان للدراسات الأكاديمية، العدد ٤٢ لسنة ٢٠٢٢، ص ٥٢٣؛ م. م أحمد رعد محمد، انتهاء الرابطة الوظيفية بالتقاعد، بحث منشور في مجلة جامعة الكوفة، العدد (٤٥)، السنة (٢)، بدون سنة نشر، ص ٢٢٩.

(22) لمزيد من التفاصيل ينظر: أسماء عبد الكاظم العجيلي، حرية الموظف في التوقف عن العمل، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل، ٢٠٠٨، ص ١٦١، نقلاً عن م. بيداء إبراهيم قادر، الإحالة الوجوبية على التقاعد في ظل القانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ والاستثناءات الواردة بموجبه، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للحقوق السنة (٥)، المجلد (٥)، العدد (٢)، ص ٢٣٥.

(23) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) من المادة (١٠) من قانون التعديل الأول قانون التقاعد الموحد.

(24) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) من المادة (٢) من قانون التعديل الأول قانون التقاعد الموحد.

(25) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (ثانياً) من المادة (٢) من قانون التعديل الأول قانون التقاعد الموحد.

(26) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (أ) من البند (أولاً) من المادة (٢) من قانون رقم (١) لسنة ٢٠١٤ قانون التعديل الثاني لقانون الخدمة الجامعية.

وألقى المشرع العراقي النصوص القانونية كافة التي حددت سناً قانونياً آخر لإحالة الموظف إلى التقاعد باستثناء القوانين الخاصة بالسلطة القضائية، وقانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم (٣) لسنة ٢٠١٠ المعدل (٢٧)، مما يعني أن السن القانونية المقررة لإحالة موظف الخدمة الجامعية في قانون الخدمة الجامعية قد ألغيت أيضاً. لكن موظف الخدمة الجامعية المحال إلى التقاعد لبلوغه السن القانوني ولم يكمل (٢٥) الخامسة والعشرين سنة كخدمة جامعية يعد غير مشمول بقانون الخدمة الجامعية أي بمعنى أنه لا يستحق هو أو عياله راتباً تقاعدياً مساوياً لما يتقاضاه أقرانه ممن هم في الخدمة من راتب ومخصصات خدمة جامعية وهذا ما أخذت به محكمة التمييز الاتحادية في قرار لها (٢٨) جاء فيه (الموظف الجامعي المحال إلى التقاعد لبلوغه السن القانونية وخدمته الجامعية أقل من (٢٥) خمسة وعشرين سنة يكون غير مشمول بقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨).

وقد أعطى المشرع العراقي الصلاحية لمجلس الجامعة عد تولد موظف الخدمة الجامعية إلى نهاية السنة التقويمية أي في (١٢/٣١) من السنة ذاتها بعد مصادقة الوزير على قرار المجلس (٢٩)، ويكون تعديل تاريخ التولد بتقديم طلب، قبل مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل تاريخ بلوغ السن القانونية لموظف الخدمة الجامعية، للقسم العلمي ومن ثم الكلية ومجلس الجامعة وفق الحاجة الفعلية لتعديل التولد ويكون مرتبطاً بإشراف الأستاذ على طلبة الدراسات العليا أو تدريس طلبة الدراسة الأولية وعدم وجود البديل للقيام بالمهام المكلف بها على شرط أن يتم تعديل تاريخ التولد قبل حصوله على تمديد الخدمة وبعد التأكد من قرار تثبيت العمر (٣٠). وأعطى المشرع العراقي أيضاً الصلاحية لمجلس الجامعة لتمديد خدمة حملة اللقب العلمي (أستاذ) و(أستاذ مساعد) مدة لا تزيد عن (٥) خمس سنوات حسب حاجة القسم أو الكلية على أن يكون التمديد كل ثلاث سنوات (٣١)، ويكون التمديد عن طريق تقديم طلب إلى عمادة الكلية معززاً بالحاجة الفعلية لخدمات (الأستاذ أو الأستاذ المساعد) وعدد الطلبة الذين يشرف عليهم وعدد موظفي الخدمة الجامعية ممن يحملون نفس اللقب ونفس التخصص العام والدقيق فضلاً عن عدم الشمول بإجراءات المساءلة والعدالة والتصريح الأمني ثم يعرض الطلب والأوليات كافة على مجلس الكلية الذي بدوره يحيلها بعد الموافقة عليها إلى مجلس الجامعة لغرض طرحها في أقرب جلسة والموافقة عليها ثم إحالتها إلى الوزارة لمصادقة الوزير على قرار المجلس، وتعد مدة التمديد خدمة فعلية.

وبعد صدور قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ ألقى المشرع العراقي نص المادة (١١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ الخاصة بمنح الصلاحية "لرئيس مجلس الوزراء باقتراح من الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ لتمديد خدمة الموظف مدة لا

(27) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) والبند (ثانياً) من المادة (٩) من قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد.

(28) قرار محكمة التمييز الاتحادية نوع الحكم: مدني، رقم الحكم: ١٥٥٥/خدمة جامعية/٢٠١١، تاريخ إصدار

الحكم: ٢٠١١/٢/٢٠، منشور على موقع مجلس القضاء الأعلى/قرارات محكمة التمييز الاتحادية على الرابط الآتي:

/ ، تاريخ الزيارة: ٢٠٢٣/٤/٢٧ . <https://www.sjc.iq/qview.1548>

(29) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (ثانياً) من المادة (٢) من قانون التعديل الثاني لقانون الخدمة الجامعية.

(30) لمزيد من التفاصيل ينظر: كتابي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/الدائرة القانونية والإدارية/قسم الموارد البشرية/شعبة

التقاعد ذي الرقم ق/٤/٥/٦٩٣٧ المؤرخ في ٢٠١٥/٥/٢١؛ وضوابط تعديل التولد الصادرة من وزارة التعليم العالي

والبحث العلمي/الدائرة القانونية والإدارية/قسم الموارد البشرية/شعبة التقاعد في ٢٠٢٠/٩/٣٠.

(31) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (ب) من البند (أولاً) من المادة (٢) من قانون التعديل الثاني لقانون الخدمة الجامعية.

تزيد على (٣) ثلاث سنوات" (٣٢) مما أثار مشكلة استمرار العمل بنص الفقرة (أ) من البند (أولاً) من المادة (١١) من قانون الخدمة الجامعية الخاصة بجواز تمديد خدمة الأستاذ، والأستاذ المساعد بناءً على طلبهم وموافقتهم التحريرية وتوصية من مجلس الكلية وموافقة مجلس الجامعة، إلا أن مجلس الدولة حسم هذا الإشكال وأصدر قراراً له (٣٣)، أقر فيه أن نص الفقرة (أ) من البند (أولاً) من المادة (١١) من قانون الخدمة الجامعية ما زال نافذاً ولم يتم إلغاؤه وإنما شمل الإلغاء موظفي الدولة من غير المشمولين بقانون الخدمة الجامعية، وقد أصدر مجلس الوزراء اعمامه ذي الرقم ق/م/٢٧/٥/٢٧٣٣ المؤرخ في ٢٧/١/٢٠٢٠ الموجه إلى مجلس القضاء الأعلى/مكتب رئيس المجلس والمحكمة الاتحادية العليا والوزارات كافة/مكتب الوزير والجهات غير المرتبطة بوزارة والمحافظات كافة/مكتب المحافظ، بموضوع (القانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ (قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤)، المتضمن: " تجنباً لتعدد التطبيقات في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وجه السيد رئيس مجلس الوزراء باعتماد رأي مجلس الدولة الصادر بموجب القرار ٢٠١٩/١٢٢ في ٣١/١٢/٢٠١٩" (٣٤)، وكذلك أوصى مجلس القضاء الأعلى بضرورة التقيد بقرار مجلس الدولة وأعمام مجلس الوزراء المذكورين آنفاً وما تضمناه من توصية لاتفاقهما مع حكم القانون (٣٥). وعند بلوغ موظف الخدمة الجامعية السن القانوني يعد محالاً إلى التقاعد ومنفكاً من الوظيفة بحكم القانون؛ لأن صدور القرار الإداري بإحالة الموظف إلى التقاعد يعد كاشفاً وليس منشئاً لوضع قانوني مقرر أصلاً بنص القانون لذلك فإن قرار الإحالة إلى التقاعد صار بقوة القانون وليس للإدارة دخل أو إرادة في ذلك (٣٦)، والأصل هو إحالة الموظف عند بلوغه السن القانوني ولا يجوز له أن يمارس العمل الوظيفي بعد البلوغ وقد قضى مجلس الدولة بذلك في القرار رقم (٢٠١٠/١٠٢) المؤرخ في ٢٦/٨/٢٠١٠ إذ نص على "أولاً: يعد الموظف

(32) إذ نصت المادة (١٣) من قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد على أنه: (تلغى المادة (١١) من أصل القانون رقم (٩) لسنة ٢٠١٤)، وكانت المادة (١١) الملغاة من قانون التقاعد الموحد تنص على أنه: "لرئيس مجلس الوزراء باقتراح من الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ تمديد خدمة الموظف مدة لا تزيد على (٣) ثلاث سنوات عند إكماله السن القانونية للإحالة إلى التقاعد مع مراعاة ندرة الاختصاص ونوعية الوظيفة وحاجة الدائرة إلى خدماته".

(33) تضمن قرار مجلس الدولة المرقم (٢٠١٩/١٢٢) في ٣١/١٢/٢٠١٩: (إن نص الفقرة (ب) من البند (أولاً) من المادة (١١) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ ما زال نافذاً ولم يتم إلغاؤه بصدر قانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ المعدل لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤)، وإن (تمديد الخدمة الوظيفية للموظف وللموظف الخدمة الجامعية التي حصلت قبل نفاذ قانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ ما زال نافذاً).

(34) القاضي د. حيدر علي نوري، تعليق على قرار لمجلس الدولة، مقالة منشورة على الرابط التالي:

/، تأريخ الزيارة: ٢٣/٤/٢٠٢٣. <https://www.sjc.iq/view.67234>

(35) دراسة بعنوان (القانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤

٢٣/دراسات/٢٠٢٠، منشورة على موقع مجلس القضاء الأعلى الرسمي على الرابط التالي:

/، تأريخ الزيارة: ٢٣/٤/٢٠٢٣. <https://www.sjc.iq/view.68808>

(36) م. بيداء إبراهيم قادر، مصدر سابق، ص ٢٣٦.

بإكماله السن القانوني محالاً إلى التقاعد بحكم القانون، ولا تعدّ المدة اللاحقة خدمة لأي غرض كان، ثانياً: تعد المبالغ التي يتقاضاها الموظف بعد إكماله السن القانوني للإحالة إلى التقاعد أجر مثل عن العمل الذي أداه"، ونص كتاب وزارة المالية/الدائرة القانونية/قسم الوظيفة العامة ذي الرقم ٨٠٢/٤م/٨٣٧٣ المؤرخ في ٢٠٠٩/٢/١٩ في الفقرة (ثانياً) منه على "إن استمرار الموظف بالخدمة بعد إكماله السن القانونية يشكل مخالفة للقانون ويعد منفاً من الوظيفة عند إكماله هذه السن بحكم القانون..."، وجاء في قرار محكمة التمييز الاتحادية "إن بلوغ موظف الخدمة الجامعية السن القانوني يعد محالاً إلى التقاعد ابتداءً من تأريخ البلوغ عملاً بقرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٨ الذي أوجب فك الموظف المحال إلى التقاعد من الوظيفة في اليوم المحدد لإكماله السن القانونية" (٣٧).

وقد حدد المشرع العراقي طريقة التثبيت من السن القانوني للموظف بالاعتماد على "المستند الذي جرى عليه التعيين أو تم تثبيت العمر بموجبه فهو المعول عليه لغرض التثبيت من العمر الحقيقي للموظف أو المتقاعد ولا يعتد بأي تصحيح قضائي أو إداري يصدر بعد ذلك" (٣٨)، وعلى هذا الأساس وبناءً على ذلك فموظف الخدمة الجامعية الذي يبلغ السن القانوني يعد منفاً من الوظيفة بحكم القانون ابتداءً من تأريخ بلوغه السن القانوني في اليوم والشهر والسنة التي تقابل تأريخ ميلاده حتى وإن لم تصدر الإدارة قراراً إدارياً بإحالاته على التقاعد.

ثانياً: إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد بسبب العجز الصحي

يعد موظف الخدمة الجامعية مثل بقية موظفي الدولة إذ يجب أن يتمتع باللياقة الصحية والسلامة البدنية ليتمكن من ممارسة أعمال وظيفته وهذا من شروط التعيين التي وردت في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل إذ نص على أنه "لا يعين في الوظائف الحكومية إلا من كان: ناجحاً في الفحص الطبي وسالماً من الأمراض والعاهات الجسمية والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقاً لنظام خاص" (٣٩)، وقد مر بنا في الفرع السابق إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد وجوبياً لبلوغ السن القانوني وفي هذا الفرع نتناول الحالة الثانية التي عالجها المشرع العراقي للإحالة الوجوبية إلى التقاعد وهي الإحالة بسبب العجز الصحي، وقد عرّف المشرع العراقي العجز بأنه: "نقصان القدرة على العمل بشكل كامل أو جزئي بسبب المرض" (٤٠)، وعرّف المرض بأنه: "الاعتلال الصحي الذي يمنع الموظف من مزاولة عمله ولا يكون ناشئاً عن إصابة عمل" (٤١)، وعرّفه في قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ بأنه: "الاعتلال الصحي الذي يمنع الموظف من مزاولة عمله ولا يكون ناشئاً عن إصابة عمل ويحدد من اللجنة الطبية (٤٢)، والاعتلال الصحي المانع من مزاولة العمل يمنع موظف الخدمة الجامعية من مزاولة عمله ويجعله غير صالح للخدمة الوظيفية ويكون ذلك عندما تقرر اللجنة الطبية الرسمية عدم

(37) قرار محكمة التمييز الاتحادية نوع الحكم: مدني، رقم الحكم: ٢٤٢/٢ خدمة جامعية/٢٠١٠، مبدأ الحكم "بلوغ الجامعي السن القانوني (خمسة وستون سنة) يعد محالاً على التقاعد في هذا التاريخ كما إن قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٨ أوجب فك الموظف المحال على التقاعد من الوظيفة في اليوم المحدد لإكمال السن القانونية وتحسب الخدمة الجامعية (٢٥ سنة) على هذا الأساس"، منشور على الرابط التالي:

، تأريخ الزيارة: ٢٣/٤/٢٠٢٣. <https://www.sirwanlawyer.com/index.php/342/01212/11/979-m798>

(38) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) من المادة (٣٤) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(39) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (٣) من المادة (السابعة) من قانون الخدمة المدنية العراقي المعدل.

(40) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (الحادي والثلاثون) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد المعدل، ونص البند (رابعاً) من المادة (١) قانون العجز الصحي العراقي.

(41) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (السادس والعشرون) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(42) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) من المادة (١) من قانون العجز الصحي العراقي.

صلاحيته للخدمة الوظيفية(٤٣)، وحدد المشرع العراقي اللجنة الطبية بأنها: "اللجنة الطبية الرسمية المختصة المشكلة في وزارة الصحة"(٤٤).

وإذا أصيب موظف الخدمة الجامعية بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة أو كان من الأمراض المستعصية أو الخبيثة المحددة من وزارة الصحة، فيمنح إجازة مرضية خاصة براتب تام مدة أقصاها (٣) ثلاث سنوات بقرار من اللجنة الطبية(٤٥)، وعند انتهاء الإجازة المرضية الخاصة التي قررتها اللجنة الطبية يعاد فحص موظف الخدمة الجامعية من اللجنة الطبية لتقرير حالته الصحية، إما باستئناف عمله أو بتنسيبه إلى عمل آخر يتناسب مع حالته الصحية وإما بتقرير عدم صلاحيته للعمل نهائياً فيحال عندئذ إلى التقاعد مهما كانت مدة خدمته، وقد رفع المشرع العراقي حد خدمة الموظف إلى (١٥) سنة إذا كانت تقل عن ذلك ويعفى من تسديد التوقيفات التقاعدية عن المدة المضافة ويصرف راتبه التقاعدي مهما كان عمره(٤٦)، وهذا دليل قاطع على رغبة المشرع في حماية الموظف في ظروف حياته جميعها، ومراعاةً منه لوضعه الصحي، إذ لم يشترط بلوغ خدمته حداً معيناً وبلوغه سناً معيناً وأعفاه من تسديد التوقيفات التقاعدية(٤٧)، لأن من شروط استحقاق المحال إلى التقاعد الراتب التقاعدي التي اشترطتها المشرع العراقي في قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد أن يكون لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمسة عشر سنة ولا يصرف الراتب التقاعدي إلا إذا كان قد أكمل (٤٥) خمس وأربعون سنة من عمره واستثنى المشرع حالات الوفاة والاستشهاد والإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية والمحالين إلى التقاعد وفقاً لأحكام البندين (أولاً) و(ثانياً) من المادة (١٢) من قانون التقاعد الموحد(٤٨).

ولم يعالج المشرع العراقي مسألة إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد بسبب العجز الصحي كحالة وجوبية في قانون الخدمة الجامعية وإنما ذكر المشرع الإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية في معرض بيان استحقاق موظف الخدمة الجامعية أو عياله راتباً تقاعدياً ما يعادل ٨٠٪ من الراتب الاسمي ومخصصات الخدمة الجامعية والشهادة واللقب العلمي عند إحالته إلى التقاعد في حالات معينة ومنها إذا أحيل إلى التقاعد لأسباب صحية جراء عجزه عن أداء واجباته بتقرير من لجنة طبية رسمية مختصة بصرف النظر عن مدة خدمته أو عمره(٤٩).

غير أن المشرع العراقي ألغى النصوص القانونية كافة الواردة في التشريعات والأوامر التي تقرر للمتقاعد أو المستحق حقوقاً تقاعدية (راتباً أو مكافأة) خلافاً لأحكام قانون التقاعد الموحد بما في ذلك قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل، والأحكام الخاصة بالتقاعد المنصوص عليها في قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩(٥٠).

(43) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (ثانياً) من المادة (١٠) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(44) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (الرابع والعشرون) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد المعدل، ونص البند

(سادساً) من المادة (١) قانون العجز الصحي العراقي.

(45) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) من المادة (٢) من قانون العجز الصحي العراقي.

(46) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (ثانياً) والبند (ثالثاً) من المادة (٢) من قانون العجز الصحي العراقي.

(47) لمزيد من التفاصيل ينظر: م. بيداء إبراهيم قادر، مصدر سابق، ص ٢٤٢.

(48) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) من المادة (٢١) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(49) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) والفقرة (ب) من المادة (١٢) من قانون الخدمة الجامعية المعدل.

(50) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (٨) والفقرة (١٠) من البند (أولاً) من المادة (٣٨) من قانون التقاعد الموحد

المعدل.

في النهاية يمكن تلخيص حالات إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد ووجوباً في الحالتين اللتين بينهما في الفرع السابق وهما بلوغ السن القانوني للإحالة إلى التقاعد والإحالة بسبب العجز الصحي التي أقرها قانون التقاعد النافذ والقوانين السابقة عليه.

الفرع الثاني إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد جوازياً

أجاز المشرع العراقي للموظف أن يطلب إحالته إلى التقاعد في حالات معينة نص عليها في قانون التقاعد الموحد ومنها أن يطلب الموظف إحالته إلى التقاعد إذا كان قد أكمل (٥٠) الخمسين سنة من عمره أو كانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة (٥١)، وسمح للموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة لأطفالها أن تطلب إحالتها إلى التقاعد بشرط ألا تقل مدة خدمتها التقاعدية عن (١٥) خمس عشرة سنة، وألا يقل عدد أطفالها عن (٣) ثلاثة ولا يزيد عمر أي منهم على (١٥) خمس عشرة سنة، وأن تتصرف لرعاية أطفالها (٥٢)، ولم يعالج المشرع العراقي في قانون الخدمة الجامعية الإحالة الجوازية إلى التقاعد لموظف الخدمة الجامعية إلا أنه أوردها في معرض حديثه عن استحقاقه للراتب التقاعدي فنص على أنه "يستحق موظف الخدمة الجامعية أو عياله راتباً تقاعدياً ما يعادل ٨٠٪ من الراتب الاسمي ومخصصات الخدمة الجامعية والشهادة واللقب العلمي عند إحالته إلى التقاعد في حالات معينة ومنها إذا أُحيلَ إلى التقاعد بناءً على طلبه وكانت له خدمة جامعية لا تقل عن (٢٠) عشرين سنة" (٥٣).

مما سبق نجد أن المشرع العراقي اشترط للإحالة الجوازية بناءً على طلب الموظف أن يكون قد أكمل (٥٠) الخمسين سنة من عمره أو كانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرون سنة، واشترط أيضاً (استثناءً من أحكام المادة (٢٢/ثانياً) من قانون التقاعد الموحد) لاستحقاق موظف الخدمة الجامعية أو خلفه راتباً تقاعدياً بنسبة (٨٠٪) ثمانين من المائة مما كان يتقاضاه من راتب اسمي ومخصصات (على ألا تتجاوز المخصصات ٢٠٠٪ من الراتب الوظيفي)، إذا أُحيلَ إلى التقاعد بناءً على طلبه وكانت له خدمة جامعية فعلية لا تقل عن (٢٠) عشرون سنة (٥٤)، وهو الشرط نفسه الوارد في قانون الخدمة الجامعية لكي يستحق موظف الخدمة الجامعية راتباً تقاعدياً ما يعادل ٨٠٪ من الراتب الاسمي ومخصصات الخدمة الجامعية والشهادة واللقب العلمي أن يكون له خدمة جامعية لا تقل عن (٢٠) عشرين سنة (٥٥)، ولما كان قانون التقاعد المعدل قانوناً عاماً وهو الذي يسري على عموم الأفراد أو الحالات وقانون الخدمة الجامعية قانوناً خاصاً هو الذي يسري على طائفة خاصة من الأفراد أو حالات معينة؛ لذا تكون أولوية التطبيق للقانون الخاص عند حدوث التعارض وهو في هذه الحالة قانون الخدمة الجامعية.

لكن ما هي سلطة الإدارة إذا قدم موظف الخدمة الجامعية طلباً لها يروم فيه الإحالة على التقاعد؟ إن سلطة الإدارة في إحالة الموظف إلى التقاعد تختلف باختلاف نوع التقاعد فإذا كانت الإحالة جوازية تكون سلطتها تقديرية فلها إحالة الموظف إلى التقاعد أو عدم إحالته بحسب ما تراه مناسباً للصالح العام ولديمومة المرافق العامة، ولكن يجب أن تراعي في الوقت ذاته رغبة الموظف في ترك العمل وحرية في التوقف

(51) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) من المادة (١٢) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(52) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (ثانياً) من المادة (١٢) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(53) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (ج) من البند (أولاً) من المادة (١٢) من قانون الخدمة الجامعية المعدل.

(54) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (٣/أ) من البند (خامساً) من المادة (٣٥) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(55) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (ج) من البند (أولاً) من المادة (١٢) من قانون الخدمة الجامعية المعدل.

عنه (٥٦)، لذلك فإنه يتوجب عليها البت في طلب الموظف خلال (٤٥) خمسة وأربعين يوماً من تأريخ تسليمه إلى دائرته أما إذا مضت هذه المدة دون أن تبت الإدارة في طلب الموظف، فيعد الموظف عندئذ محالاً إلى التقاعد بمضي المدة ويستحق كل الحقوق التقاعدية وهذا ما نص عليه قانون التقاعد النافذ إذ جاء فيه "يبت الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوله أيأ منهم في طلب الإحالة إلى التقاعد المقدم وفقاً لأحكام البندين (أولاً) و(ثانياً) من هذه المادة خلال (٤٥) خمسة وأربعين يوماً من تأريخ تسجيل الطلب في مكتبه وعند عدم البت في الطلب يعد الموظف محالاً إلى التقاعد بانتهاء المدة المذكورة ويستحق الحقوق التقاعدية المقررة بموجب أحكام هذا القانون" (٥٧).

المطلب الثاني

تأريخ إحالة الموظف العام على التقاعد

حتم المشرع العراقي إحالة الموظف إلى التقاعد في حالات معينة نص عليها في قانون التقاعد النافذ وقانون الخدمة الجامعية واستخدم عبارة (تحتّم إحالة الموظف إلى التقاعد عند إكماله ستين سنة...) ولم يستخدم عبارة (عند بلوغه...) مما أثار جدلاً حول معنى العبارتين وهناك فرقٌ في معنهما من الناحية اللغوية مما يتطلب الأمر أن نقف عنده من أجل توضيح المعنى وسنبين ذلك وفقاً لما يأتي: -

أولاً: المعنى اللغوي للبلوغ والإكمال

بلغ: بَلَغَ الشَّيْءُ يُبْلَغُ بُلُوغًا وَبِلَاغًا: وَصَلَ وَانْتَهَى، "وَبَلَغْتُ الْمَكَانَ بُلُوغًا: وَصَلْتُ إِلَيْهِ وَكَذَلِكَ إِذَا شَارَفْتُ عَلَيْهِ، وَمِنْهُ قَوْلُهُ تَعَالَى: {فَإِذَا بَلَغْنَ أَجْلَهُنَّ} (٥٨)؛ أَي قَارَبْنَهُ وَعَنْ أَبِي حَنِيفَةَ، وَبَلَغَتِ النَّخْلَةَ وَغَيْرُهَا مِنَ الشَّجَرِ: حَانَ إِدْرَاكُ ثَمَرِهَا" (٥٩)، وَبَلَغَ الْكِتَابَ بِلَاغًا وَبُلُوغًا وَصَلَ وَبَلَغَتِ الثَّمَارُ أَدْرَكَتْ وَنَضَجَتْ وَقَوْلُهُمْ لَزِمَ ذَلِكَ بِالْعَا مَا بَلَغَ مَنْصُوبٌ عَنِ الْحَالِ أَي مُتَرَقِّبًا إِلَى أَعْلَى نَهَائِيَّتِهِ مِنْ قَوْلِهِمْ بَلَغَتِ الْمَنْزِلَ إِذَا وَصَلْتُهُ وَقَوْلُهُ تَعَالَى {فَإِذَا بَلَغْنَ أَجْلَهُنَّ} (٦٠)، أَي إِذَا شَارَفْنَ انْقِضَاءَ الْعِدَّةِ، وَفِي مَوْضِعٍ {فَبَلَغْنَ أَجْلَهُنَّ فَلَا تَعْضُلُوهُنَّ} (٦١) أَي انْقَضَى أَجْلُهُنَّ (٦٢). أما أكمل: فمعنى (أكمل) الشَّيْءَ أَمَمَهُ وَفِي التَّنْزِيلِ الْعَزِيزِ {الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ} (٦٣)، و(كامل)

(56) لمزيد من التفاصيل ينظر: الدكتور ماهر صالح علاوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ١٩٩٦، ص ١٣٦.

(57) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (رابعاً) من المادة (١٢) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(58) سورة الطلاق، الآية (٢).

(59) جمال الدين ابن منظور الأنصاري، لسان العرب، ج٨، ط٣، فصل الباء الموحدة، دار صادر، بيروت، ١٤١٤ هـ، ص ٤٢٠-٤١٩.

(60) سورة البقرة، الآية (٢٣٤).

(61) سورة البقرة، الآية (٢٣٢).

(62) أحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، أبو العباس، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، ج١، باب (ب ل غ)، المكتبة العلمية، بيروت، بدون سنة طبع، ص ٦١.

(63) سورة المائدة، الآية (٣).

الشَّيْءُ أَكْمَلُهُ (اكتمل) الشَّيْءُ كَمَلٌ (٦٤)، وَالْكَمَالُ: التَّمَامُ وَأَكْمَلْتُ الشَّيْءَ أَي أَجْمَلْتُهُ وَأَتَمَمْتُهُ (٦٥)، يُقَالُ كَمَلَ إِذَا تَمَّتْ أَجْزَاؤُهُ وَكَمُلْتُ مَحَاسِنَهُ وَكَمَلَ الشَّهْرُ أَي كَمَلَ دَوْرُهُ (٦٦).

مما سبق يتبين أن هناك فرقاً في المعنى اللغوي لكلمة (البلوغ والإكمال) فالبلوغ يعني المشاركة أو المقاربة من الشيء وليس فيه معنى التمام، والإكمال يفيد الإتمام، وبهذا المعنى فإن من بلغ الستين سنة من عمره يعني شارف عليها أو أقرب منها لكنه لم يتمها أي (الستين سنة).

وقد أورد المشرع العراقي في القانون المدني في النصوص القانونية التي عالجت الأهلية معنى الإكمال وليس البلوغ، إذ نصت المادة (١٠٦) على أن "سن الرشد هي ثماني عشرة سنة كاملة"، أي أن من أكمل الثامنة عشرة من العمر يكون كامل الأهلية، إلا إذا تقرر عدم أهليته أو نقصها بناء على عارض من عوارض الأهلية، واشترط أيضاً في نص الفقرة (٢) من المادة (٩٧) إكمال سبع سنوات في سن التمييز، وحدد المشرع العراقي في قانون رعاية القاصرين رقم (٧٨) لسنة ١٩٨٠ في الفصل الثاني نطاق سريان القانون على الصغير الذي لم يبلغ سن الرشد وهو تمام الثامنة عشرة من العمر (٦٧)، مما سبق نجد أن عبارة "ثماني عشرة سنة كاملة"، وعبارة "تمام الثامنة عشرة من العمر" تفيدان انتهاء السنة ودخول الشخص في صباح اليوم الأول من السنة التي تليها أي سن التاسعة عشرة من عمره، وكذلك الحال بالنسبة لسن التمييز يكون بانتهاء السنة السابعة ودخول الصغير المميز في صباح اليوم الأول من السنة التي تليها أي سن الثامنة من عمره.

ثانياً: موقف الإدارة من الإكمال والبلوغ

أشار مكتب رئيس مجلس الوزراء في كتابه ذي الرقم م.ر.و.س/د/٦٥/٣٩٠٣ المؤرخ في ٢٠٢١/١٠/٢١ (سري وعاجل) الموجه إلى وزارة الصحة/مكتب الوزير إلى نص الفقرة (أولاً) من المادة (١٠) من قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد التي حتمت إحالة الموظف إلى التقاعد عند إكماله (٦٠) سنة من عمره وبين الكتاب "أن معنى إكمال السن القانوني للإحالة إلى التقاعد هو بإكمال اليوم الأخير من (٦٠) سنة وليس بلوغ اليوم الأول منه"، وقد اعتمد ديوان محافظة الديوانية/قسم إدارة الملاك هذا التفسير في الكتاب ذي الرقم ١٩٤٤٥ المؤرخ في ٢٠٢١/١١/٢٠ إذ أورد الكتاب العبارة نفسها بالاستناد إلى كتاب مكتب رئيس مجلس الوزراء الأنف الذكر.

وفسرت وزارة المالية في كتابها ذي الرقم (١٥٣) والمؤرخ في ٢٠٢٠/١/١٥ عبارة (عند إكماله...) بأتملة إحالة الموظف إلى التقاعد بأن من كان تولده مثلاً ١٩٦١/٦/١٤ تكون إحالته في نفس اليوم والشهر المحدد الذي يقابله من عام ٢٠٢١ أي في ٢٠٢١/٦/١٤ مبررةً هذا التفسير بورود عبارة (أكمل السن القانوني للإحالة على التقاعد) في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ قبل تعديله وكذلك وردت سابقاً في قانون التقاعد الموحد (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ وقانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦، وقد اعتمدت الأمانة العامة لمجلس الوزراء هذا التفسير في اعمامها ذي الرقم ق/٢/٢٧/٢٢٣٧٦ المؤرخ في ٢٠٢١/١١/٧ إذ ورد فيه (بالنظر لكثرة الاستفسارات الواصلة إلينا من الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة ولغرض التطبيق السليم لأحكام القانون فيما يخص السن القانوني للإحالة إلى التقاعد على وفق أحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل تنسب اعتماد كتاب وزارة المالية ذي الرقم ١٥٣...)، وهو التفسير الذي اعتمدته وزارة التعليم

(64) إبراهيم مصطفى، وأحمد الزيات، وحامد عبد القادر، ومحمد النجار، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، ج ٢، باب الكاف، دار الدعوة، بدون سنة نشر، ص ٧٩٨.

(65) جمال الدين ابن منظور الأنصاري، المصدر السابق، ج ١١، فصل الكاف، ص ٥٩٨.

(66) أحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، أبو العباس، المصدر السابق، ج ٢، باب (ك م ل)، ص ٥٤١.

(67) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (أ) من البند (أولاً) من المادة (٣) قانون رعاية القاصرين.

العالي والبحث العلمي/الدائرة الإدارية والمالية/قسم الموارد البشرية/شعبة التقاعد في كتابها ذي الرقم ق/١١/٤/٢٤٦٨٤/٤/١١/٢٨ المؤرخ في ٢٠٢١/١١/٢٨.

وفي موقف سابق لوزارة المالية وتحديدًا في عام ٢٠٠٩ نجد أن وزارة المالية/الدائرة القانونية/قسم الوظيفة العامة في كتابها ذي العدد ١٤/٨٠٢/م/٨٣٧٣ والمؤرخ في ٢٠٠٩/٢/١٩ في الفقرة (٢) منه تفسر عبارة (عند إكماله سن (٦٣) الثالثة والستين من العمر) تفسيراً مغايراً للتفسير الجديد في كتابها ذي الرقم (١٥٣) الأنف الذكر بالقول (...والمقصود بإكمال الموظف السن المذكورة هو انتهاء السنة ودخول الموظف في صباح اليوم الأول من السنة التي تليها أي سن الرابعة والستين من عمره...)(٦٨).

ثالثاً: موقف القضاء العراقي من الإكمال والبلوغ

أخذ مجلس الدولة/قضاء الموظفين في قراره ذي الرقم ٢٠٢١/٣٩٢٣ المؤرخ في ٢٠٢١/١١/٢٨ بتفسير مغاير لتفسير وزارة المالية وفرّق بين عبارة (أكمل السن القانوني) وبين عبارة (بلوغ السن القانوني) فإكمال الستين سنة لا يعني إدراك اليوم الأول منها وإنما يعني إكمال اليوم الأخير منها. ونلاحظ أن تفسير المتناقض لوزارة المالية وبعض الجهات الرسمية لنصوص قانون التقاعد الموحد الخاصة بإحالة الموظف إلى التقاعد سبب إرباك في عمل الدوائر وأثار ضجة فيها وكان الأجدر بالدائرة القانونية/قسم الوظيفة العامة في وزارة المالية الرجوع إلى قراراتها السابقة واعتمادها لأنها هي الأصح والأقرب للصواب ولأن التفسير الذي ورد في كتاب الوزارة رقم (١٥٣) الحق غيباً كبيراً بالكثير من الموظفين بإحالتهم إلى التقاعد قبل إتمام السن القانوني الذي يكون بدخول الموظف في صباح اليوم الأول من السنة التي يكون عمره فيه (٦١) سنة كما هو الحال في نصوص القانون المدني وقانون رعاية القاصرين التي عالجت الأهلية، وليس ببلوغ اليوم الأول من الستين أو الثالثة والستين، لما في ذلك من فائدة تصب في مصلحة الموظف.

المطلب الثالث

الحقوق التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية

بعد انتهاء الرابطة الوظيفية لموظف الخدمة الجامعية بإحالاته إلى التقاعد يستحق حقوقاً نص عليها المشرع العراقي في قانون التقاعد النافذ وفي قانون الخدمة الجامعية وقد عرّف المشرع العراقي الحقوق التقاعدية بأنها "الراتب التقاعدي أو المكافأة التقاعدية أو المبلغ المقطوع"^(٦٩)، ومن هذه الحقوق الراتب التقاعدي الذي يمنح لموظف الخدمة الجامعية شهرياً وبشكل دوري وقد ينتقل لخلفه من بعده وفق شروط معينة حددها القانون، ومن الحقوق أيضاً منحه مكافأة نهاية الخدمة، والمبلغ المقطوع، وصرف رواتب الإجازات المتراكمة التي لا تزيد عن (١٨٠) يوماً، هذه الحقوق وغيرها سنتناولها في الفرعين الآتيين:

(68) إذ نصت الفقرة (٢) منه على أنه (بموجب الفقرة (ثانياً) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد تتم إحالة الموظف على

التقاعد عند إكماله سن (٦٣) الثالثة والستين من العمر بغض النظر عن مدة خدمته والمقصود بإكمال الموظف السن المذكورة هو انتهاء السنة ودخول الموظف في صباح اليوم الأول من السنة التي تليها أي سن الرابعة والستين من عمره، وإن استمر الموظف بالخدمة بعد إكماله السن القانونية تعتبر مخالفة للقانون ويعد منفكاً من الوظيفة عند إكماله هذه السن بحكم القانون...).

(69) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (عاشراً) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

الفرع الأول الراتب التقاعدي لموظف الخدمة الجامعية

إن من أهم الحقوق التقاعدية التي يحصل عليها الموظف بشكل عام وموظف الخدمة الجامعية المحال إلى التقاعد بشكل خاص هو الراتب التقاعدي وهو يشكل حافزاً مادياً يشجع الأفراد على الانتماء للوظيفة العامة وهو يمثل استقراراً مادياً للموظف المحال إلى التقاعد بعد تقدمه بالعمر وضعف قوته البدنية فضلاً عن كونه يمثل الضمانة خلفه من بعده (٧٠)، وقد عرف المشرع العراقي في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ (الملغي) الراتب التقاعدي بالقول "يقصد بالراتب التقاعدي الراتب الشهري الذي يستحقه الموظف عند إحالته إلى التقاعد بموجب هذا القانون" (٧١)، أما في قانون التقاعد النافذ فقد عرفه المشرع العراقي بالقول "الراتب التقاعدي: الراتب الشهري الذي يستحقه المتقاعد" (٧٢)، وعرف المتقاعد بأنه "كل شخص استحق عن خدماته راتباً تقاعدياً أو مكافأة تقاعدية أو مبلغ مقطوع وفقاً لأحكام هذا القانون" (٧٣)،

أما الفقه الإداري فقد تعددت اتجاهاته في تعريف الراتب التقاعدي فعرفه البعض بأنه "مبلغ نقدي يصرف للموظف بعد انتهاء خدمته الوظيفية بصورة نظامية أو إصابته بعجز، يؤول إلى المستحقين له بعد وفاته وذلك مقابل المبالغ التي تم استقطاعها من راتبه ومساهمات الدولة والمؤسسات العامة"، ويعرف أيضاً بأنه "حق مالي يستحقه الموظف من القانون مباشرة بمجرد انتهاء خدمته الوظيفية بإحدى أسباب انتهاء الخدمة دون أن يتوقف ذلك على إرادة الإدارة"، ويرى البعض الآخر بأنه "عبارة عن راتب شهري يستحقه الموظف عند خروجه من وظيفته متى ما استوفى شروطاً معينة" (٧٤)، وعليه يمكننا تعريف الراتب التقاعدي بأنه: مبلغاً مالياً شهرياً يستحقه الموظف المحال إلى التقاعد أو خلفه (ورثته) إذا توفرت الشروط القانونية لاستحقاقه التي نص عليها القانون.

والراتب التقاعدي هو ناتج عن التوقيفات التقاعدية التي تستقطع من الراتب الوظيفي (٧٥) لكل موظف بنسبة تبلغ (٢٥٪) خمس وعشرون بالمئة، إذ يتم استقطاع نسبة (١٠٪) عشرة بالمئة يتحملها الموظف من راتبه شهرياً، ونسبة (١٥٪) خمس عشرة من المائة تتحملها خزينة الدولة العامة (٧٦)، والتزام الموظف بتسديد التوقيفات التقاعدية شهرياً أمر تجريه الدائرة التي ينتمي إليها الموظف تلقائياً وبشكل دوري وبالمقابل التزام

(70) لمزيد من التفاصيل ينظر: د. إسماعيل البديري، التنظيم القانوني للحقوق المالية للموظف العام بعد إحالته على التقاعد (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثالث، السنة السابعة، ٢٠١٥، ص ١٢٥.

(71) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (ب) من البند (ثانياً) من المادة (١٣) من قانون التقاعد الملغي.

(72) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (الخامس عشر) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(73) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (تاسعاً) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(74) لمزيد من التفاصيل ينظر: د. مليكة الصروخ، القانون الإداري دراسة مقارنة، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب، ٢٠٠٦،

ص ٤٠٩؛ د. محمد إبراهيم الدسوقي علي: حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٢١٩؛

د. عصمت عبد المجيد، مجلس الدولة، دار الكتب العلمية، بيروت، ٢٠١١، ص ٥٢٢؛ نقلاً عن د. إسماعيل البديري،

مصدر سابق، ص ١٢٦.

(75) عرف المشرع العراقي الراتب الوظيفي في البند (السادس عشر) من المادة (١) قانون التقاعد الموحد المعدل: "بأنه الراتب الذي يتقاضاه الموظف أثناء الخدمة التقاعدية بدون مخصصات".

(76) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) من المادة (١٧) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

صندوق التقاعد بمنحه الراتب التقاعدي بعد إحالته إلى التقاعد وعلى وفق المركز الوظيفي الذي يتمتع به الموظف (٧٧)، وفي حال إخلال أي طرف بالتزامه يرتب جزاءات متفق عليها مسبقاً، فالموظف الذي يتمتع عن تسديد التوقيفات التقاعدية وبشكل شهري يترتب عليه عدم احتساب الخدمة غير المدفوع عنها هذه التوقيفات ومن ثم امتناع الصندوق عن منحه الراتب التقاعدي وإذا امتنع الصندوق من جانبه بالإيفاء بالتزامه فإنه يكون ملزماً بالتعويض (٧٨)، ويستحق المحال إلى التقاعد الراتب التقاعدي "إذا كانت لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة ولا يصرف الراتب التقاعدي إلا إذا كان قد أكمل (٤٥) خمساً وأربعون سنة من عمره وفي كل الأحوال لا يصرف عن المدة السابقة لتأريخ إكمال السن المذكورة باستثناء حالات الوفاة والاستشهاد والإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية"، ويكون احتساب الراتب التقاعدي وفقاً لمعادلة رياضية فهو يمثل حاصل ضرب معدل الراتب (لآخر ستة وثلاثين شهراً) مضروباً في عدد سنوات الخدمة التقاعدية مضروباً في النسبة التراكمية ٢,٥% (٧٩).

$$\text{الراتب التقاعدي} = \text{معدل الراتب} \times ٢,٥ \times (\text{عدد اشهر الخدمة} / ١٢)$$

١٠٠

ويخضع موظفي الخدمة الجامعية كافة المحالين إلى التقاعد إلى المعادلة نفسها التي جاء بها قانون التقاعد المذكورة آنفاً مع مراعاة الاستثناءات الواردة في ذات القانون، وهي الآلية التي وضعها القانون في احتساب الراتب التقاعدي (٨٠)، ويستحق هو أو خلفه راتباً تقاعدياً بنسبة (٨٠٪) ثمانين من المائة مما كان يتقاضاه من راتب اسمي ومخصصات (على ألا تتجاوز المخصصات ٢٠٠٪ من الراتب الوظيفي)، إذا أُحيل إلى التقاعد بناءً على طلبه وكانت له خدمة جامعية فعلية لا تقل عن (٢٠) عشرون سنة.

وقد قررت هيئة التقاعد الوطنية احتساب مخصصات اللقب العلمي لموظفي الخدمة الجامعية المشمولين بأحكام المادة (٣٥) البند (خامساً) من قانون التقاعد الموحد استناداً إلى أحكام البند (خامساً) من المادة (١١)، والمادة (١٧) (٨١) من قانون التعديل الثاني لقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بموجب اعمام الهيئة ذي الرقم ١١٩٢ المؤرخ في ١٨/٥/٢٠٢٣.

(77) أ.م.د. سامي حسن نجم الحمداني، التنظيم القانوني لتقاعد موظفي الخدمة الجامعية في العراق (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، المجلد الحادي عشر، العدد الأول، بدون سنة نشر، ص ١٣٠.

(78) سالم روضان الموسوي، مقالة منشورة على موقع الحوار المتمدن على الرابط التالي:

، تأريخ الزيارة ١٨/٥/٢٠٢٣. <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=677817>

(79) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) والبند (ثانياً) من المادة (٢١) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(80) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص كتاب وزارة المالية/الدائرة القانونية/الوظيفة العامة ذي الرقم ٨٠٢/٤/٢٠٢٤ المؤرخ في ٦/٩/٢٠١٨.

(81) إذ نص البند (خامساً) من المادة (١١) على أنه (يمنح موظف الخدمة الجامعية المستمر في البحث العلمي وفق ضوابط تضعها الوزارة، مخصصات اللقب العلمي بنسبة ١٥٪ للمدرس المساعد و ٢٥٪ للمدرس و ٣٥٪ للأستاذ المساعد و ٥٠٪ على أنه (تستثنى من المخصصات المنصوص عليها في هذا القانون للأستاذ من الراتب الاسمي)، ونصت المادة (١٧) من الحد الأعلى للراتب والمخصصات المنصوص عليها في أي قانون آخر).

الفرع الثاني صرف مكافأة نهاية الخدمة لموظف الخدمة الجامعية

ومعنى المكافأة لغةً من (كافأه) على الشّيء مُكافأةً وكفاءً جازاه يُقال كافأه بصنعه(٨٢)، وعرفَ المشرع العراقي مكافأة نهاية الخدمة بأنها مبلغ مالي يدفع للموظف المحال إلى التقاعد وفقاً للقانون(٨٣)، وهي تختلف عن المكافأة التقاعدية التي عرفها المشرع بأنها المكافأة البديلة عن الراتب التقاعدي(٨٤)، أي أن استحقاقها يعني عدم حصول مستحقها على الراتب التقاعدي بينما استحقاق موظف الخدمة الجامعية وموظفي دوائر الدولة لمكافأة نهاية الخدمة لا يمنع من استحقاقهم الراتب التقاعدي فهي تصرف للمحال إلى التقاعد ولديه خدمة لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرون سنة(٨٥)، أما المكافأة التقاعدية فهي تصرف للموظف المحال إلى التقاعد عند إكماله السن القانونية للتقاعد وليس لديه خدمة تقاعدية تؤهله لنيل الراتب التقاعدي(٨٦)، لأن المشرع العراقي أشرط في قانون التقاعد الموحد لغرض استحقاق الراتب التقاعدي أن يكون للموظف خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) سنة ولا يصرف الراتب التقاعدي إلا اذا كان قد أكمل (٤٥) خمساً وأربعين سنة من عمره(٨٧)، وتحتسب مكافأة نهاية الخدمة وفقاً لقانون التقاعد الموحد على أساس كامل الراتب الأخير والمخصصات مضروباً في (١٢) عدد أشهر السنة(٨٨)، وفي قانون الخدمة الجامعية تعادل المكافأة ما كان يتقاضاه موظف الخدمة الجامعية من راتب ومخصصات لمدة ستة أشهر من تاريخ الإحالة إلى التقاعد وتمنح للمحال إلى التقاعد بسبب إكماله السن القانونية أو الذين يحالون لأسباب مرضية بتقرير صادر عن لجنة طبية مختصة أو المتوفى وهو في الخدمة(٨٩).

(82) إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، ج٢، باب الكاف، تأليف مجمع اللغة العربية بالقاهرة، دار الدعوة، بدون سنة نشر، ص٧٩١.

(83) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (الرابع عشر) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(84) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (الحادي عشر) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(85) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (أ) من البند (تاسعاً) من المادة (٢١) من قانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد، إذ كان البند (تاسعاً) ينص قبل تعديله على (يصرف للموظف المحال على التقاعد لإكماله السن القانونية أو بناءً على طلبه أو لأسباب صحية، ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (٣٠) ثلاثين سنة، مكافأة نهاية الخدمة...).

(86) لمزيد من التفاصيل ينظر: د. إسماعيل البديري، مصدر سابق، ص ١١٨؛ وأ.م.د. سامي حسن نجم الحمداني، مصدر سابق، ص ١٣٣.

(87) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص البند (أولاً) من المادة (٢١) ونص المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(88) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (أ) من البند (تاسعاً) من المادة (٢١) من قانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد.

(89) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص في البند (ثالثاً) من المادة (١٢) قانون الخدمة الجامعية المعدل؛ ونص المادة (١) من قانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٢٣١ في ٢٧/٢/٢٠١٢.

ولكن كيف يتم إزالة هذا التعارض بين قانون التقاعد الموحد من جهة وبين قانون الخدمة الجامعية المعدل في مسألة احتساب مكافأة نهاية الخدمة لموظف الخدمة الجامعية وقانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية من جهة ثانية؟ وهل يمكن الجمع بين هذه النصوص ومنح موظف الخدمة الجامعية أكثر من مكافأة؟ يرى البعض (٩٠) "أن مقياس المكافأة التقاعدية أصبح هو الراتب الأخير الذي ينصرف مفهومه إلى الراتب التام بشقيه الراتب الاسمي والمخصصات بأنواعها، ولم يعد احتساب هذه المكافأة يتم على أساس الراتب الاسمي لصراحة نص المادة (١) من قانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية ونص البند (ثالثاً) من المادة (١٢) قانون الخدمة الجامعية المعدل".

إلا أن هذا الرأي محل نظر ويمكننا الرد عليه من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية الذكر إذ بالرجوع إلى قانون التقاعد الموحد نلاحظ أن المشرع العراقي قد ألغى النصوص القانونية كافة الواردة في التشريعات والأوامر التي تقرر للمتقاعد أو المستحق حقوقاً تقاعدية (راتباً أو مكافأة) خلافاً لأحكام هذا القانون بما في ذلك قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل (٩١)، وبالتالي أصبح بالإمكان احتساب مكافأة نهاية الخدمة لموظف الخدمة الجامعية وفقاً لقانون التقاعد الموحد على أساس كامل الراتب الأخير والمخصصات مضروباً في (١٢) عدد أشهر السنة، ولا يمكن الجمع بين أكثر من مكافأة نص عليها أكثر من قانون مثل المكافأة المنصوص عليها في قانون الخدمة الجامعية والمكافأة المنصوص عليها في قانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية لأنه لا يجوز الجمع بين مكافأتين تقاعديتين تمنح للغرض نفسه (٩٢). ويجيب البعض الآخر (٩٣) عن التساؤل حول إمكانية استفاضة موظف الخدمة الجامعية من المكافأة المنصوص عليها في قانون الخدمة الجامعية المعدل وقانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية بأن المقصود بمكافأة الخدمة هي مكافأة خاصة تمنح لأعضاء الهيئة التدريسية ومن ثم لا يمكن لموظف الخدمة الجامعية الاستفادة منها.

إلا أن هذا الرأي محل نظر لأن عضو الهيئة التدريسية هو موظف الخدمة الجامعية نفسه وهذا ما نص عليه المشرع العراقي عند تعريف موظف الخدمة الجامعية بأنه "...ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية..."، فضلاً عن نص الفقرة (٢) من قانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية التي نصت صراحةً على شمول "... أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات والمعاهد الفنية..." بصرف المكافأة لهم. وقد أصدر مكتب رئيس مجلس الوزراء حزمة تنظيم إجراءات دعم شريحة المتقاعدين بموجب الكتاب ذي الرقم ٢٣٠٥٨٤٠/٤٠٠٠ المؤرخ في ٢٠٢٣/٢/٢٢ الذي أكد على إعداد وتنظيم وتهيئة الإجراءات المتعلقة بصرف مكافأة نهاية الخدمة مع أول راتب تقاعدي يسلم لحساب الموظف المحال إلى التقاعد عن طريق (البطاقة الذكية) مع توفير المخصصات المالية اللازمة لذلك، وصرف مكافأة نقدية قدرها (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة ألف دينار أصولياً للموظف المحال إلى التقاعد يوم انفكاكه (٩٤)، وهذه الحزمة تشمل الموظفين جميعهم بما فيهم موظفي الخدمة الجامعية.

(٩٠) م.د. زياد خلف عودة، الحقوق والمستحقات المالية لموظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد في التشريع العراقي،

بحث منشور في مجلة كلية الحقوق جامعة النهرين، المجلد (٢٤)، العدد (١)، لسنة ٢٠٢٢، ص ٣٠٠.

(٩١) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (ح) من البند (أولاً) من المادة (٣٨) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(٩٢) لمزيد من التفاصيل ينظر: قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠١٣/٦١، منشور على الرابط التالي: [وزارة العدل - جمهورية العراق](#)

، تأريخ الزيارة: ٢٠٢٣/٦/٥. moj.gov.iq العراق

(٩٣) لمزيد من التفاصيل ينظر: أ.م.د. سامي حسن نجم الحمداني، مصدر سابق، ص ١٣٤.

(٩٤) لمزيد من التفاصيل ينظر: الفقرة (٦) والفقرة (٧) من كتاب حزمة تنظيم إجراءات دعم شريحة المتقاعدين.

الفرع الثالث

صرف مبلغ الإجازات المتراكمة لموظف الخدمة الجامعية

منح المشرع العراقي "الموظف المنتهية خدمته بتنسيق الملاك أو المحال إلى التقاعد في غير حالتي العزل أو الفصل الرواتب الاسمية للإجازات الاعتيادية التي يستحقها كاملةً على ألا تتجاوز مدتها (١٨٠) يوماً ابتداءً من تاريخ انفكاكه وتدفع له سلفاً علاوة على الحقوق التقاعدية التي يستحقها بموجب قانون التقاعد" (٩٥)، وتحسب مدة الإجازات الاعتيادية المتراكمة الزائدة على (١٨٠) مائة وثمانين يوماً خدمه تقاعدية ولا تستوفى عنها التوقيفات التقاعدية (٩٦)، أما موظف الخدمة الجامعية المحال إلى التقاعد فيستحق مثله كممثل الموظفين العموميين حق صرف رواتبه الاسمية عن مدة إجازة العطلة السنوية البالغة (٦٠) سنتين يوماً مضافاً إليها ما تراكم من إجازات اعتيادية على ألا تتجاوز (١٨٠) مائة وثمانين يوماً (٩٧)، إلا أن المشرع العراقي أجاز احتساب مدة الإجازات الاعتيادية المتراكمة خدمة تقاعدية بناءً على طلب تحريري يقدمه موظف الخدمة الجامعية (٩٨)، غير أن موظف الخدمة الجامعية "المفصول أو المعزول لا يستحق الرواتب الاسمية للإجازات الاعتيادية ويخسر المستقيل إجازاته الاعتيادية والمرضية كافة إلا إذا كانت الاستقالة لغرض تعيينه لمنصب وزير أو لانتخابه لعضوية المجلس الوطني أو للدراسة أو للتخصص ففي هذه الحالات يحق له التمتع بهذه الإجازات عند عودته إلى الخدمة" (٩٩).

وقد أكد مكتب رئيس مجلس الوزراء في كتاب حزمة تنظيم إجراءات دعم شريحة المتقاعدين (بما فيهم موظفي الخدمة الجامعية) على إعداد وتنظيم وتهيئة الإجراءات المتعلقة بصرف مبلغ الإجازات المتراكمة نقداً وقت انفكاك الموظف المحال على التقاعد (١٠٠).

الخاتمة

بعد أن انتهينا من كتاب البحث فقد توصلنا بفضل الله تعالى إلى أهم النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: النتائج: من أهم النتائج التي توصلنا إليها هي على النحو الآتي:

- ١- مصطلح موظف الخدمة الجامعية موجود في التشريع العراقي فقط إذ أورد المشرع العراقي تعريفاً لموظف الخدمة الجامعية في قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل.
- ٢- إن موظف الخدمة الجامعية هو بالأصل موظفاً عاماً، وهو في مركز تنظيمي يجعله خاضعاً للقوانين والأنظمة والتعليمات النافذة في الدولة كلها غير أنه محكوم أيضاً بقانون خاص نظم شؤونه وحقوقه وواجباته وهو قانون الخدمة الجامعية.
- ٣- فإن مصطلح (موظف الخدمة الجامعية) لا يشمل إلا من تتوفر فيهم الشروط المطلوبة في موظف الخدمة الجامعية التي أوردتها المشرع العراقي في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وبالتالي فإن الموظفين الإداريين والفنيين العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتشكيلاتها كافة غير مشمولين بوصف موظف الخدمة الجامعية من جهة شروط التعيين والامتيازات التي يمنحها قانون الخدمة الجامعية لموظف

(95) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (١) من المادة (٤٥) من قانون الخدمة المدنية العراقي المعدل.

(96) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (د) من البند (أولاً) من المادة (١٨) من قانون التقاعد الموحد المعدل.

(97) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (أ) من البند (رابعاً) من المادة (١٠) من قانون الخدمة الجامعية المعدل.

(98) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (ب) من البند (رابعاً) من المادة (١٠) من قانون الخدمة الجامعية المعدل.

(99) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة (١) من المادة (٤٥) ونص المادة (٤٩) من قانون الخدمة المدنية العراقي المعدل.

(100) لمزيد من التفاصيل ينظر: نص الفقرة رقم (٥) من الكتاب ذي الرقم ٢٣٠٥٨٤٠/٤٠٠٠ المؤرخ في ٢٠٢٣/٢/٢٢

الصادر من مكتب رئيس مجلس الوزراء والخاص بحزمة تنظيم إجراءات دعم شريحة المتقاعدين بموجب.

الخدمة الجامعية (مثل الإجازات، والترقية العلمية، واستثناءات الإحالة على التقاعد) ما عدا منحهم مخصصات الخدمة الجامعية بنسبة (١٠٠٪) و (٧٥٪) من الراتب الاسمي.

٤- موظف الخدمة الجامعية هو موظف عام وتنقضي رابطة الوظيفة بنفس الطرق التي تنقضي بها خدمة الموظف العام ومنها الإحالة إلى التقاعد غير أن موظف الخدمة الجامعية له بعض الاستثناءات والخصوصية التي منحها المشرع له في قانون الخدمة الجامعية.

٥- نص قانون التقاعد العراقي الموحد على الحالات الوجوبية لإحالة الموظف العام إلى التقاعد وتشمل موظف الخدمة الجامعية أيضاً وهذه الحالات هي بلوغ السن القانوني والحالة الثانية هي حالة العجز الصحي.

٦- أجاز المشرع العراقي للموظف أن يطلب إحالته إلى التقاعد في حالات معينة نص عليها في قانون التقاعد الموحد ومنها أن يطلب الموظف إحالته إلى التقاعد إذا كان قد أكمل (٥٠) الخمسين سنة من عمره أو كانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة، وسمح للموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة لأطفالها أن تطلب إحالتها إلى التقاعد بشرط ألا تقل مدة خدمتها التقاعدية عن (١٥) خمس عشرة سنة، وألا يقل عدد أطفالها عن (٣) ثلاثة ولا يزيد عمر أي منهم على (١٥) خمس عشرة سنة، وأن تتصرف لرعاية أطفالها.

٧- لم يعالج المشرع العراقي في قانون الخدمة الجامعية الإحالة الجوازية إلى التقاعد لموظف الخدمة الجامعية إلا إنه أوردها في معرض حديثه عن استحقاقه للراتب التقاعدي فنص على أنه "يستحق موظف الخدمة الجامعية أو عياله راتباً تقاعدياً ما يعادل ٨٠٪ من الراتب الاسمي ومخصصات الخدمة الجامعية والشهادة واللقب العلمي عند إحالته إلى التقاعد في حالات معينة ومنها إذا أُحيل إلى التقاعد بناءً على طلبه وكانت له خدمة جامعية لا تقل عن (٢٠) عشرين سنة.

٨- الحقوق التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية الراتب التقاعدي الذي يمنح لموظف الخدمة الجامعية شهرياً وبشكل دوري وقد ينتقل خلفه من بعده وفق شروط معينة حددها القانون، ومن الحقوق أيضاً منحه مكافأة نهاية الخدمة، والمبلغ المقطوع، وصرف رواتب الإجازات المتراكمة التي لا تزيد عن (١٨٠) يوماً.

٩- يخضع موظفي الخدمة الجامعية كافة المحالين إلى التقاعد إلى المعادلة نفسها التي جاء بها قانون التقاعد النافذ مع مراعاة الاستثناءات الواردة فيه.

ثانياً: التوصيات:

١- نقترح على المشرع العراقي المساواة بين موظفي الخدمة الجامعية حملة الألقاب العلمية في الإحالة إلى التقاعد بسبب السن القانوني تطبيقاً لمبدأ المساواة أمام القانون الذي أقره الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ في المادة (١٤)؛ لأن إحالة الأستاذ المساعد والأستاذ في سن معينة مغايرة لحملة لقب مدرس مساعد ومدرس يعد إقراراً بالتفرقة بين حملة الألقاب العلمية المختلفة.

٢- نقترح على المشرع العراقي أن تكون مكافأة نهاية الخدمة غير محددة بسقف زمني معين وإنما تقترن باستحقاق الموظف للتقاعد وتكون موازية لعدد سنوات خدمته التي أداها في دوائر الدولة وإلغاء أو تعديل المادة القانونية الخاصة بها بما يتوافق مع هذا المقترح.

٣- ندعو وزارة التربية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى إصدار تعليمات تسهيل تنفيذ أحكام قانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية عملاً بأحكام المادة (٤) من القانون.

قائمة المصادر

أولاً: القرآن الكريم ثانياً: المعاجم اللغوية

- ١- إبراهيم مصطفى، وأحمد الزيانت، وحامد عبد القادر، ومحمد النجار، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، دار الدعوة، بدون سنة نشر.
- ٢- أحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، أبو العباس، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، المكتبة العلمية، بيروت، بدون سنة طبع.
- ٣- أنطوان نعمة وآخرون، المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، بيروت، لبنان، ط١، ٢٠٠٠.
- ٤- جمال الدين ابن منظور الأنصاري، لسان العرب، ط٣، دار صادر، بيروت، ١٤١٤هـ.

ثالثاً: الكتب

- ١- د. احمد عودة الغويري، قضاء الإلغاء في الأردن، ط١، عمان، ١٩٨٩.
- ٢- د. ثائر نجم عبدالله العكيدي، دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحرريات الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط١، المصرية للنشر والتوزيع، مصر، القاهرة، ١٤٣٩هـ / ٢٠١٨م.
- ٣- د. عبد الله السنيدي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، ط٥، الرياض، ١٤١٢هـ.
- ٤- د. فوزت فرحات، القانون الإداري العام، الكتاب الأول (التنظيم الإداري – النشاط الإداري)، الطبعة الأولى، جامعة لبنان، ٢٠٠٤.
- ٥- د. ماهر صالح علاوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ١٩٩٦.
- ٦- د. محمد إبراهيم الدسوقي علي: حماية الموظف العام إدارياً، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
- ٧- د. محمد فؤاد مهنا، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة نشر.
- ٨- د. محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، ط٧، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠٠٧.
- ٩- د. مليكة الصروخ، القانون الإداري دراسة مقارنة، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب، ٢٠٠٦.
- ١٠- د. وليد سعود القاضي، ترقية الموظف العام (دراسة مقارنة)، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٢م/١٤٣٣هـ.

رابعاً: البحوث والمجلات

- ١- م. أحمد رعد محمد، انتهاء الرابطة الوظيفية بالتقاعد، بحث منشور في مجلة جامعة الكوفة، العدد (٤٥)، السنة (٢)، بدون سنة نشر.
- ٢- د. إسماعيل البديري، التنظيم القانوني للحقوق المالية للموظف العام بعد إحالته إلى التقاعد (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثالث، السنة السابعة، ٢٠١٥.
- ٣- م. بيداء إبراهيم قادر، الإحالة الوجوبية إلى التقاعد في ظل القانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ والاستثناءات الواردة بموجبه، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للحقوق السنة (٥)، المجلد (٥)، العدد (٢).
- ٤- م. حوراء أحمد شاكر، المسؤولية الجزائية لموظف الخدمة الجامعية عن تسريب الأسئلة الامتحانية (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الرابع، السنة الثانية عشرة، ٢٠٢٠.
- ٥- م. د. زياد خلف عودة، الحقوق والمستحقات المالية لموظف الخدمة الجامعية المحال إلى التقاعد في التشريع العراقي، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق جامعة النهدين، المجلد (٢٤)، العدد (١)، لسنة ٢٠٢٢.
- ٦- أ. م. د. سامي حسن نجم الحمداني، التنظيم القانوني لتقاعد موظفي الخدمة الجامعية في العراق (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، المجلد الحادي عشر، العدد الأول، بدون سنة نشر.

٧-سميرة حسن عطية، مدى تأثير قانون التعاقد العمري رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ على مؤسسات الدولة، بحث منشور في مجلة ميسان للدراسات الأكاديمية، العدد ٤٢ لسنة ٢٠٢٢.

خامساً: القرارات القضائية

١-قرار محكمة التمييز الاتحادية نوع الحكم: مدني، رقم الحكم: ١٥٥٥/خدمة جامعية/٢٠١١، تاريخ إصدار الحكم: ٢٠١١/٢/٢٠، منشور على موقع مجلس القضاء الأعلى/قرارات محكمة التمييز الاتحادية على الرابط الآتي: <https://www.sjc.iq/qview.1548/>، تاريخ الزيارة: ٢٠٢٣/٤/٢٧.

٢-قرار محكمة التمييز الاتحادية نوع الحكم: مدني، رقم الحكم: ٢٤٢/خدمة جامعية/٢٠١٠، منشور على الرابط التالي: <https://www.sirwanlawyer.com/index.php/342/01212/11/979-m798>، تاريخ الزيارة: ٢٠٢٣/٤/٢٣.

٣-قرار مجلس الدولة رقم ٢٠١٣/٦١، منشور على الرابط التالي: وزارة العدل - جمهورية العراق (moj.gov.iq)، تاريخ الزيارة: ٢٠٢٣/٦/٥.

سادساً: المقالات المنشورة على الشبكة العنكبوتية

١-القاضي د. حيدر علي نوري، تعليق على قرار لمجلس الدولة، مقالة منشورة على الرابط التالي: <https://www.sjc.iq/view.67234/>، تاريخ الزيارة: ٢٠٢٣/٤/٢٣.

٢-دراسة بعنوان (القانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، ٢٣/دراسات/٢٠٢٠، منشورة على موقع مجلس القضاء الأعلى الرسمي على الرابط التالي: <https://www.sjc.iq/view.68808/>، تاريخ الزيارة: ٢٠٢٣/٤/٢٣.

٣-سالم روضان الموسوي، مقالة منشورة على موقع الحوار المتمدن على الرابط التالي: <https://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=677817>، تاريخ الزيارة: ٢٠٢٣/٥/١٨.

سابعاً: الكتب الرسمية والمخاطبات الإدارية

١-كتاب وزارة المالية/الدائرة القانونية/قسم الوظيفة العامة ذي الرقم ٨٣٧٣/م/١٤/٨٠٢ المؤرخ في ٢٠٠٩/٢/١٩.

٢-كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/الدائرة القانونية والإدارية/قسم الموارد البشرية/شعبة التقاعد ذي الرقم ق/٤/٦٩٣٧/٥/٤/٢١ المؤرخ في ٢٠١٥/٥/٢١.

٣-كتاب وزارة المالية/الدائرة القانونية/الوظيفة العامة ذي الرقم ٢٠٠٢٤/١٤/٨٠٢ المؤرخ في ٢٠١٨/٩/٦.

٤-كتاب وزارة المالية ذي الرقم (١٥٣) والمؤرخ في ٢٠٢٠/١/١٥.

٥- ضوابط تعديل التولد الصادرة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/الدائرة القانونية والإدارية/قسم الموارد البشرية/شعبة التقاعد في ٢٠٢٠/٩/٣٠.

٦-كتاب مكتب رئيس مجلس الوزراء ذي الرقم م.ر.و.س/د/٦٥/٣٩٠٣ المؤرخ في ٢٠٢١/١٠/٢١ (سري وعاجل) الموجه إلى وزارة الصحة/مكتب الوزير.

٧-اعمام الأمانة العامة لمجلس الوزراء ذي الرقم ق/٢/٢٧/٢٣٣٧٦ المؤرخ في ٢٠٢١/١١/٧.

٨-كتاب ديوان محافظة الديوانية/قسم إدارة الملاك هذا التفسير ذي الرقم ١٩٤٤٥ المؤرخ في ٢٠٢١/١١/٢٠.

٩-كتاب مكتب رئيس مجلس الوزراء الخاص بحزمة تنظيم إجراءات دعم شريحة المتقاعدين ذي الرقم ٢٣٠٥٨٤٠/٤٠٠٠ المؤرخ في ٢٠٢٣/٢/٢٢.

١٠-اعمام هيئة التقاعد الوطنية ذي الرقم ١١٩٢ المؤرخ في ٢٠٢٣/٥/١٨.

ثامناً: القوانين

١-القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١.

٢-قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

- ٣- قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي.
 - ٤- قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.
 - ٥- قانون رعاية القاصرين رقم (٧٨) لسنة ١٩٨٠.
 - ٦- قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨.
 - ٧- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
 - ٨- قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩.
 - ٩- قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ الملغي.
 - ١٠- قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل.
 - ١١- قانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢.
 - ١٢- قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.
 - ١٣- قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩.
- تاسعاً: قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل**
قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٨.