



الحقوق والمستحقات المالية لموظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد في التشريع العراقي

م.و. زياو خلف عروبة
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الملخص

يعالج هذا البحث الحقوق والامتيازات والمستحقات المالية لموظف الخدمة الجامعية المحال الى التقاعد، والتي تتمثل بالراتب التقاعدي او مكافأة نهاية الخدمة او رواتب الاجازات الاعتيادية المتراكمة، يستوي في ذلك معالجة هذه الاحكام في قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل، او قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، او قانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢، فضلاً عن بيان الاتجاهات القضائية التي سار عليها مجلس الدولة العراقي. الكلمات المفتاحية: الموظف- تقاعد - مكافأة تقاعدية - القانون - الراتب التقاعدي.

Abstract

This research deals with the rights, privileges, and financial entitlements of the university service employee who has been referred to retirement, which is represented by the pension salary, end-of-service gratuity, or accrued regular vacation salaries. This is equal to addressing these provisions in the University Service Law No. (23) of 2008 amended, or the Unified Pension Law No. (9) of 2014, or Law No. (12) of 2012 on Rewarding Teaching and Teaching Staff Members, as well as a statement of the judicial trends followed by the Iraqi State Council.

المقدمة

يعد موظف الخدمة الجامعية من اهم الفئات الفاعلة في المجتمع والذي يقع على عاتقه مهمة اعداد وتهيئة الأجيال القادمة، ولهذا نجد ان تشريعات الدول المقارنة عموماً والمشرع العراقي خصوصاً قد أولى هذه الفئة اهتماماً ينسجم مع وظيفتها وتأثيرها الاجتماعي.

ولم يقتصر الامر على ضمان تلك الحقوق والامتيازات المالية المتعلقة بهم اثناء الوظيفة، بل تعداه الأمر إلى شمولهم بالرعاية والاهتمام بعد انتهاء الخدمة الوظيفية



وإحالتهم إلى التقاعد باعتباره من الموضوعات الملزمة لدراسة أي جانب من جوانب الوظيفة العامة.

وتتنوع الحقوق المالية لموظف الخدمة الجامعية المحال إلى التقاعد والمقررة لهم في التشريعات المختلفة، والتي تتمثل بالراتب التقاعدي والمقابل النقدي للإجازات الاعتيادية المتراكمة وإجازات العطلة الصيفية ومكافأة نهاية الخدمة .

وتتبع أهمية هذا الموضوع من عدة نواحي، أولها إنه لم يحظ بالاهتمام الكافي من قبل الفقهاء العراقيين على الرغم من مساهمته بحقوق شريحة مهمة من شرائح المجتمع ، فضلاً عن تنوع وتعدد القوانين التي عالجت هذه الحقوق كقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ ، وقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل او قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ ، او قانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢ .

وتتمثل إشكالية الدراسة في الوقوف على مدى نجاعة التنظيم القانوني للحقوق والامتيازات المالية لموظف الخدمة الجامعية المحال الى التقاعد في ظل التعدد والتنوع والتعارض بين القوانين النافذة.

المبحث الأول: الراتب التقاعدي لموظف الخدمة الجامعية المحال إلى التقاعد

يعرف الموظف المتقاعد بأنه كل شخص يستلم راتباً تقاعدياً استحقه بموجب أحكام قوانين التقاعد أو استحق مكافأة تقاعدية عن خدماته أن كان لا يستحق الراتب التقاعدي .^٢

ويلاحظ بهذا الشأن أن إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد تعرضت إلى العديد من التعديلات التشريعية في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل إذ أضاف قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ أحكام خاصة باستحقاق موظف الخدمة الجامعية للراتب التقاعدي.

ولغرض الوقوف على أحكام إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد وكيفية احتساب راتبه التقاعدي سنقسم هذا المبحث إلى المطلبين الآتيين:

المطلب الأول : حالات إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد.

المطلب الثاني : الأحكام العامة في احتساب الراتب التقاعدي لموظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد.

المطلب الأول: حالات إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد

عالجت المادة (١٠) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل حالات الإحالة إلى التقاعد، إذ تنص على أنه " تتحتم إحالة الموظف الى التقاعد في إحدى الحالتين الآتيتين :

أولاً: عند إكماله (٦٠) ستين سنة من العمر وهو السن القانونية للإحالة الى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته.

ثانياً: اذا قررت اللجنة الطبية الرسمية عدم صلاحيته للخدمة^٣.



يتضح من المادة أعلاه ان حالات الإحالة الى التقاعد تتمثل بالآتي:
الحالة الأولى : الإحالة على التقاعد لإكمال السن القانوني للإحالة إلى التقاعد:
إذ تتم إحالة الموظف إلى التقاعد عند إكماله سن (٦٠) من عمره بصرف النظر عن مقدار خدمته التقاعدية^٥.

الحالة الثانية : الإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية :
إذ يتوجب إحالة الموظف إلى التقاعد إذا قررت اللجنة الطبية الرسمية المختصة ذلك عدم صلاحيته للخدمة بغض النظر عن مقدار عمره أو خدمته^٦، ويتم تشكيل اللجنة وفقاً للأسس المحددة بتعليمات اللجان الطبية رقم (١) لسنة ١٩٩٥ المعدلة كان تكون لإصابته بعاقة جسدية أو عقلية أو إذا أصيب بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة أو كان من الأمراض المستعصية أو الخبيثة وان المرجع في تحديد كون المرض من الأمراض المستعصية أو الخبيثة هو قانون العجز الصحي (١١) لسنة ١٩٩٩ والتعليمات رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٠ ، ولم يكتف القانون المذكور بذلك بل اوجب رفع الخدمة التقاعدية للموظف المريض إلى (١٥) سنة أن كانت خدمته تقل عن ذلك لغرض استحقاقه الراتب التقاعدي^٧.

الحالة الثالثة : الإحالة إلى التقاعد بناء على الطلب المقدم من قبل الموظف :
وهي حالة نص عليها البند (اولاً) من المادة (١٢) من قانون التقاعد الموحد وهي إحالة جوازية (متروك تقديرها للموظف وللإدارة) وتتم في إحدى الحالتين الآتيتين الأولى إكمال الموظف سن الخمسين من العمر فأكثر ، أما الثانية فهي أكماله خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) سنة^٨.

فيتضح من المادة المذكورة أنها أجازت للموظف أن يطلب إحالته إلى التقاعد في حاله توافر احد الحالتين أعلاه شريطة تقديمه طلب إلى دائرته بذلك ، ومن ثم يتم رفعه إلى الوزير المختص أو رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة أو من يخوله، فضلاً عن عدم اشتراط أية شروط أو بيانات محددة في الطلب المقدم وبالمقابل فإنه يتوجب على الجهة المختصة البت في الطلب خلال مدة (٤٥) يوماً من تاريخ تسجيل الطلب في دائرة الموظف وفي حالة عدم الموافقة على التقاعد فيعد الموظف محالاً على التقاعد بانتهاء المدة المذكورة في أعلاه.

ويلحق بما تقدم الموظف المتزوجة التي لديها (٣) أطفال، اذ تنص المادة (١٢/ثانياً) من القانون (للموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة لأطفالها ان تطلب إحالتها إلى التقاعد وفقاً للشروط الآتية:

- أ - أن لا تقل مدة خدمتها التقاعدية عن (١٥) خمس عشرة سنة.
- ب - أن لا يقل عدد اطفالها عن (٣) ثلاثة ولا يزيد عمر أي منهم على (١٥) خمس عشرة سنة.
- ج - أن تتصرف لرعاية اطفالها).



الحالة الرابعة : الظروف الاستثنائية لاستحقاق الراتب التقاعدي :وتتمثل بحالتين الأولى وفاة الموظف أثناء الوظيفة إذ تحتسب خدمته التقاعدية (١٥) سنة إذا كانت أقل من ذلك^٢، أما الحالة الثانية فتتمثل بالموظف الذي تم عزله أو فصله من الوظيفة أو الموظف التارك الوظيفة لأسباب اضطرارية عدا الاستقالة دون موافقة الجهة المختصة أو ما في حكمها إذ يستحق الراتب التقاعدي إذا كان قد أتم سن (٤٥) من عمره وتحديد الأسباب الاضطرارية من عدمه أمر متروك تقديره للجهة المعنية^٣.

وإزاء سكوت قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨^٤، عن تنظيم حالات إحالة موظف الخدمة الجامعية إلى التقاعد لذا فإنه يتوجب علينا الرجوع إلى الحالات المذكورة في أعلاه كون قانون التقاعد يعد الشريعة العامة التي يتوجب الرجوع إليه في حالة افتقار النص في قانون الخدمة الجامعية المذكور، إذ يحال المدرس المساعد والمدرس إلى التقاعد عند اكمال سن (٦٠) سنة من العمر، خلافاً للأستاذ والأستاذ المساعد اللذان يحالان عند اكمال (٦٣) سنة وفقاً لقانون الخدمة الجامعية.

وتتمثل الجهة التي لها الحق في إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد بالوزير المختص أو رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة ، إذ له حق إحالة الموظف على التقاعد إلا أنه يتوجب مراعاة مبدأ توازي الاختصاص المنصوص عليه في قانون التقاعد بالنسبة لبعض فئات الموظفين ويشمل ذلك كلا من رئيس الجامعة ومساعديه وعمداء الكليات فلم يجز إحالتهم على التقاعد إلا وفقاً للآلية التي تم إتباعها عند تعيينهم حتى لو تم تغيير منصبه أو نقله ، ومن ثم يتوجب إحالة الموظف المعين بمرسوم جمهوري أو بأمر من مجلس الوزراء أو رئيس الوزراء أو هيئة رئاسة مجلس النواب العراقي بالكيفية التي تم تعيينه فيها.

يتضح مما تقدم اختلاف الجهة المختصة بتمديد خدمة التدريسي إذ تتمثل بالنسبة لكل من يحمل لقب الأستاذ أو الأستاذ المساعد في مجلس الجامعة أو الهيئة، فيما تتمثل بالنسبة لمن هو بمرتبة مدرس أو مدرس مساعد في رئيس مجلس الوزراء حصراً بناء على توصية مجلس الجامعة وموافقة وزير التعليم العالي والبحث العلمي.

وبالنظر لتقليل السن القانوني لاحالة الأستاذ الجامعي الى التقاعد ليصبح (٦٠) سنة وفقاً لقانون التعديل الأول لقانون التقاعد، لذا فإننا ندعو مجلس النواب الى تعديل القانون وإعادة الحال الى ما كان عليه في قانون الخدمة الجامعية وتحديد سن الإحالة بـ(٧٠) سنة لمن كان بدرجة أستاذ.

المطلب الثاني: الأحكام العامة في احتساب الراتب التقاعدي لموظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد

بالرجوع إلى قانون التقاعد الموحد المعدل فإنه قد اقر مبدأ عاماً مقتضاه عدم احتساب أي خدمة تقاعدية ما لم يتم تسديد التوقيفات التقاعدية عنها وفق أحكام هذا القانون وهي نسبة مقدارها ٢٥% من الراتب الوظيفي^٥، كما تم تحديد الراتب التقاعدي بحدين حد



أقصى وحد أدنى ، فضلاً عن عدم جواز صرف الراتب التقاعدي للمتقاعد إلا عند إكمال سن (٤٥) من العمر باستثناء حالة وفاة الموظف المستقيل بموافقة دائرته أو المُحال على التقاعد بعد قطع علاقته وله خدمة لا تقل عن (١٥) سنة^{١٢} ، وكذلك المُحال على التقاعد لأسباب صحية .

وفيما يتعلق بموظف الخدمة الجامعية فقد تعدلت هذه الأحكام بصور قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ ، اذ قضت المادة (١٢) منه باستحقاق موظف الخدمة الجامعية أو عياله راتباً تقاعدياً مساوياً لما يتقاضاه أقرانه ممن هم في الخدمة من راتب ومخصصات الخدمة الجامعية في حالة توافر إحدى الحالات أولها إذا أُحيل على التقاعد بسبب إكماله السن القانونية وله خدمة جامعية لا تقل عن (٢٥) سنة، ثانيها إذا أُحيل إلى التقاعد لأسباب صحية بصرف النظر عن مدة خدمته أو عمره وثالثها إذا أُحيل إلى التقاعد وكانت له من الخدمة الجامعية (٣٠) سنة في الحالات الأخرى و بضمنها عدم إكمال السن القانونية للإحالة على التقاعد و الإحالة للتقاعد بناء على طلبه فيما تمثل رابعها إذا توفي وهو في الخدمة^{١٣}.

وإزاء هذا التعدد والتضخم التشريعي فاننا ندعو مجلس النواب الى توحيد هذه الاحكام في قانون واحد، والإسراع بتمرير مشروع قانون الخدمة المدنية الموحد ليتضمن الاحكام المذكورة أعلاه.

المبحث الثاني: أحكام المقابل النقدي للإجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد

إذا كان موظف الخدمة الجامعية يستحق الإجازات الاعتيادية براتب تام إلا أن التنظيم القانوني لهذه الإجازات يختلف عن غيره من الموظفين (عدا المعلمين والمدرسين) بسبب تمتعه بالعطلة الصيفية وعطلة نصف السنة الدراسية ، وهذا الأمر يقتضي منا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين الآتيين :

المطلب الأول : التنظيم القانوني للإجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية.

المطلب الثاني : المقابل النقدي عن الإجازات المتراكمة .

المطلب الأول: التنظيم القانوني للإجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية

نظم قانون الخدمة الجامعية الإجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية في المادة (١٠) منه ، فقرر استحقاق موظف الخدمة الجامعية أجازة اعتيادية براتب تام لمدة (١٥) يوماً عن كل سنة دراسية ، كما أجاز تراكم هذه الأجازة لمدة مطلقة ، إلا انه بالمقابل قيد التمتع بها ، إذ يتوجب عدم منح الموظف أكثر من (٣٠) يوماً خلال السنة الدراسية^{١٤}.

وتجدر الإشارة بهذا الصدد الى أن مدة الإجازات الاعتيادية لا تدور مهما كان مقهدها، اذ انها محكومة بالقيد المذكور، ومن ثم فلا يجوز منح موظف الخدمة الجامعية أجازة اعتيادية براتب تام أكثر من (٣٠) يوماً .



ويلاحظ بهذا الصدد انه سبق وان صدرت تعليمات العطل الدراسية والإجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية رقم (٣) لسنة ١٩٧٩^{١٠} التي فصلت أحكام هذا التنظيم ، والقاعدة العامة بهذا الشأن هو إمكانية الأخذ بالأحكام الواردة فيها شريطة عدم تعارضها مع قانون الخدمة الجامعية النافذ رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ استناداً لأحكام المادة (٢٠) منه التي قضت ببقاء الأنظمة والتعليمات الصادرة وفقاً لقانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ الملغى نافذة لحين إلغائها صراحة أو ضمناً، وحيث أن وزارة التعليم لم تصدر ما يلغي التعليمات المذكورة ، لذا فإنها لازالت سارية ، وبالإمكان الاستناد إليها ومن ثم تعد المادة (٢/أولاً) من التعليمات معطلة وليس بالإمكان تطبيقها، خلافاً لأحكام المادة (٢/ثانياً وثالثاً) منها التي قضت بتدوير الإجازات التي استحقها موظف الخدمة الجامعية طبقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية أو أية قوانين أو أنظمة خدمة أخرى .

وأما بصدد الجهة التي لها الحق في منحها فإزاء سكوت قانون الخدمة الجامعية النافذ عن بيان الجهة المختصة بمنحها فان يقتضينا الحال أن نطبق أحكام المادة (٢/سادساً) من التعليمات التي منحت رئيس الجامعة أو رئيس هيئة المعاهد الفنية أو من يخولانه صلاحية منح الأجازة الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية إليه ونظمت الفقرة (٤) من المادة (٢) من التعليمات إجراءات منح الأجازة الاعتيادية إذ تمنح بناءً على طلباً تحريرياً يقدمه الموظف ، إلا أنها لم تشترط في الطلب إتباع شكلية معينة ، وبالمقابل فإنها اشترطت توافر ثلاثة شروط تعد بمثابة القيود المفروضة على منح الإجازة أولها عدم الإخلال بسير الأعمال أو التدريسات في القسم أو الفرع المختص ، وثانيها عدم تجاوز مدة الأجازة (٣٠) يوماً خلال السنة ، وثالثها وجود الضرورة القصوى .

المطلب الثاني: المقابل النقدي للإجازات الاعتيادية المتراكمة

تجمع التشريعات في العراق على منح الموظف المتقاعد رواتب ما تراكم له من إجازات اعتيادية خلال حياته الوظيفية في حالة عدم تمتعه بتلك الإجازات ، وأساس هذا المنح يقوم على تعويض الموظف عن حقه في الإجازات لقاء استمراره في تأدية أعمال وظيفته ، ويسري ذات الحكم على موظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد ، إذ قضت الفقرة (رابعاً/أ) من المادة (١٠) من قانون الخدمة الجامعية النافذ باستحقاق الموظف المحال على التقاعد رواتب الإجازات الاعتيادية المتراكمة على أن لا يتجاوز مجموعها (١٨٠) يوماً.

و يلاحظ على النص المذكور انه مقتبس من قانون الخدمة الجامعية الملغى، ومن ثم فقد انتقل ذات الخلاف الذي لم يتم حسمه سابقاً فهل إن مدة (١٨٠) يوماً يدخل ضمنها مدة العطلة الصيفية أم أنها تحتسب بشكل مستقل عنها ؟

أجاب على ذلك التساؤل مجلس شورى الدولة في قراره المرقم (١٣٨) لسنة ٢٠١٠ ، إذ أن مجموع ما يصرف لموظف الخدمة الجامعية المحال إلى التقاعد يحتسب



على أساس مدة العطلة السنوية البالغة (٦٠) يوماً والإجازات الاعتيادية المتراكمة التي لا تتجاوز (١٨٠) يوماً ليصبح مجموع ما يصرف للتدريسي هو (٢٤٠) يوماً ، أي أن المقابل النقدي للإجازات الاعتيادية المتراكمة هو ما يعادل (١٨٠) يوماً من الراتب الوظيفي.

وإزاء سكوت قانون الخدمة الجامعية النافذ عن بيان الشروط الواجب توافرها لغرض استحقاق المقابل النقدي للإجازات الاعتيادية فإنه يقتضينا الحال أن نرجع إلى التعليمات رقم (٣) لسنة ١٩٧٩ ، التي عالجت هذا الموضوع بصورة تفصيلية حيث أن الفقرة (١) من المادة (٣) منها قضت بمنح موظف الخدمة الجامعية المنتهية خدمته بتنسيق الملاك أو بالإحالة على التقاعد في غير حالتي الفصل رواتب أجازة العطلة الصيفية مضافاً إليها ما تراكم من إجازات اعتيادية حسب استحقاقه منها على أن لا يتجاوز مجموع ما يصرف له عن (١٨٠) يوماً.

ويثار التساؤل الآتي هل أن موظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد بناءً على طلبه ، أو الذي يقضى من الوظيفة نتيجة شموله بقانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ يستحق رواتب مدة الإجازات الاعتيادية المتراكمة ، أم أنه لا يستحق هذه الإجازات بسبب عدم إكماله السن القانوني للإحالة ؟ بالرجوع إلى التعليمات المذكورة أنفاً ، نجد أنها قد أقرت استحقاق موظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد لرواتب الإجازات الاعتيادية ولم تفرق بين كون الإحالة على التقاعد قد استندت إلى بلوغ السن القانوني أو بناءً على طلب الموظف بل أقرت هذا الحق حتى للموظف المنتهية خدمته بتنسيق الملاك وحيث أن النص قد جاء مطلقاً والمطلق يجري على إطلاقه لذا فإن جميع المحالين على التقاعد يستحقون رواتب مدة الأجازات الاعتيادية المتراكمة باستثناء الموظف الذي تم فصله من الوظيفة .

إما فيما يتعلق بالموظف المشمول بقانون المساءلة والعدالة فيتوجب علينا تكييف أمر إنهاء الخدمة الذي يعد عزلاً نهائياً من الوظيفة وليس فصلاً منها ، حيث أن المنع قد اقتصر على الفصل وليس العزل (أو إنهاء الخدمة) ، لذا فإن الموظف المشمول بالقانون المذكور يستحق رواتب الإجازات الاعتيادية المتراكمة شريطة عدم تجاوزها (١٨٠) يوماً.

يتضح مما تقدم إن استحقاق موظف الخدمة الجامعية لرواتب الإجازات الاعتيادية يوجب توافر ثلاثة شروطاً مجتمعة^{١٦} هي:

الشرط الأول : إحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد:

وهذا الشرط يفهم ضمناً من نص الفقرة (رابعاً/أ) من المادة (١٠) من قانون الخدمة الجامعية النافذ حيث أشارت إلى أنه يستحق موظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد ، كما أشار إليه القضاء صراحة^{١٧} ، فإحالة الموظف على التقاعد شرط أساسي لاستحقاق المقابل النقدي عن الإجازات المتراكمة فلا يجوز للموظف المطالبة بهذا المقابل مع بقاء العلاقة الوظيفية ، وهو يعتمد على قصد من استحقاق رواتب



الإجازات الاعتيادية بعكس الحال بالنسبة لقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، الذي نص على هذا الشرط صراحة حيث نصت الفقرة (سادساً) من المادة (٤٥) منه على استحقاق موظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد أو المنتهية خدمته بتنسيق الملاك ، وهي بادرة يحمدها عليها المشرع العراقي لكي لا يفتح المجال واسعاً أمام الاجتهاد والتفسير فانتهاه الخدمة محدد وفق المادة المذكور بحالتين هما الإحالة على التقاعد وانتهاء الخدمة بتنسيق الملاك والوفاء استناداً لأحكام الفقرة (٦) من المادة (٤٥) من قانون الخدمة المدنية ويستثنى منها العزل والفصل من الخدمة ، ومن ثم فإن موظف الخدمة الجامعية لا يحق له أن يتمتع بالمقابل النقدي عن الإجازات الاعتيادية المترتبة طالما كان داخل الخدمة الوظيفية وكل ما باستطاعته هو التمتع بهذه الإجازات وبراتبه أثناء قيام الرابطة الوظيفية.

الشرط الثاني : وجود رصيد متراكم من الإجازات الاعتيادية :

أشارت المادة (١٠/أربعاً) من قانون الخدمة الجامعية إلى صرف رواتب ما تراكم من الإجازات على إلا تزيد على (١٨٠) يوماً لغرض استحقاق المقابل النقدي ، وإذا ما زاد الرصيد المتراكم عن هذا الحد فتعتبر خدمة تقاعدية شريطة تقديم طلب بذلك ، ولا تصرف له مقابل لهذه الإجازات التي لم يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية استناداً لأحكام الفقرة (سادساً) من المادة (٤٥) من قانون الخدمة المدنية ، ومن مفهوم المخالفة فإذا لم يكن لموظف الخدمة الجامعية إجازات متراكمة فلا يصرف له أي مقابل نقدي عنها.

الشرط الثالث: وجود أدلة ثبوتية ووثائق ومستندات يتم الاعتماد عليها لحسابها^{١٨}.

وأما بالنسبة لكيفية احتساب المقابل النقدي للإجازات الاعتيادية المترتبة فبالرجوع إلى قانون الخدمة الجامعية فإن المادة (١٠/أربعاً) من قانون الخدمة الجامعية النافذ قد أشارت إلى لفظة الرواتب الاسمية ، ومن ثم فإن موظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد يستحق رواتب الإجازات الاعتيادية المترتبة دون شمولها لمخصصات الخدمة الجامعية أو غيرها من المخصصات لصراحة المادة المذكورة أعلاه.

المبحث الثالث: المقابل النقدي للعطلة الصيفية

نظم قانون الخدمة الجامعية في المادة (٩) حق موظف الخدمة الجامعية في التمتع بالعطلة الصيفية شروط استحقاق المقابل النقدي للعطلة الصيفية عند إحالته على التقاعد ، كما أصدرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تعليمات رقم (٣) لسنة ١٩٧٩ تعليمات العطل الدراسية والإجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية ، كما أوضحت هذه التعليمات كيفية صرف رواتب العطلة الصيفية عند إحالة الموظف على التقاعد ، وهو الأمر الذي يتوجب معه بيان التنظيم القانوني للعطلة الصيفية وهو ما سنبحثه في المطالبين :

المطلب الأول : التنظيم القانوني للعطلة الصيفية.



المطلب الثاني : صرف المقابل النقدي للعطلة السنوية.

المطلب الأول: التنظيم القانوني للعطلة الصيفية

لئن استقرنا أحكام الفقرة (ثالثاً) من المادة (١٠) من قانون الخدمة الجامعية النافذ لوجدنا أنها قضت باستحقاق موظف الخدمة الجامعية أجازة العطلة الصيفية السنوية لمدة (٦٠) يوماً ، وتركت أمر تنظيم هذه العطلة لرئيس الجامعة^{١٩} الذي له أن يدعو موظف الخدمة الجامعية لأداء بعض الواجبات الرسمية خلال العطلة الصيفية ، ويجوز تعويضه عنها بمدد مماثلة خلال السنة ولا يعاد هذا التكليف سنتين متتاليتين إلا بموافقة الموظف ، وعلى هذا فان رئيس الجامعة وليس مجلس الجامعة هو الجهة المكلفة قانوناً بتنظيم تمتع موظف الخدمة الجامعية بأجازة العطلة الصيفية غير انه بالإمكان حرمان الموظف من العطلة وذلك بتكليفه بأداء بعض الأعمال الرسمية غير أن هذا الحرمان محدد بمدة قصوى أمدها سنتان متتاليتان ولا يجوز إعادة التكليف لأكثر من ذلك إلا بموافقة الموظف.

وقد أضافت التعليمات رقم (٣) لسنة ١٩٧٩ إلى الأحكام المذكور في قانون الخدمة الجامعية تفاصيل إضافية حول كيفية التمتع بهذه العطلة حيث قضت باستحقاق موظف الخدمة الجامعية أجازة العطلة السنوية البالغة (٦٠) يوماً ، وله التمتع بها داخل العراق وخارجه بعد استحصل الموافقات اللازمة وإصدار الأمر الخاص بمنحها^{٢٠} ، وقد خولت رئيس الجامعة حصراً و رئيس هيئة المعاهد الفنية أو من يخولانه دعوة موظف الخدمة الجامعية لأداء بعض الواجبات الرسمية خلال العطلة الصيفية كلاً أو جزءاً ولا يعاد هذا التكليف مرتين متتاليتين^{٢١} ، وأجازت تعويضه بمدة مماثلة لمدة التكليف خلال السنة على إن لا تتجاوز مدة الأجازة (٣٠) يوماً عند الضرورة القصوى^{٢٢} ، وتلاحظ الإرباك في صياغة نص المادة أعلاه حيث قضت بتعويض الموظف بمدة مماثلة لمدة التكليف في حين قيدت هذا التعويض بشرط عدم تجاوز مدة الأجازة (٣٠) يوماً وعند الضرورة القصوى ، ويبدو هذا الإرباك في أمور ثلاثة أولها أنها جعلت التعويض في صيغة أجازة ومن المعلوم إن الأجازة تختلف عن العطلة الصيفية من وجوب توافر رصيد من الإجازات المتراكمة وتنزيل مدة الأجازة من الرصيد المتراكم وهي أمور غير موجودة في العطلة الصيفية ، وثاني هذه الأمور تحديد مدة التعويض بحد أقصى لا يتجاوز (٣٠) يوماً في حين أن مدة العطلة الصيفية هي ستون يوماً وبحسب الفقرة (ثالثاً) من المادة (١٠) من قانون الخدمة الجامعية ، وثالث هذه الأمور إن المادة (١) من التعليمات قد جعلت منح التعويض مرتبط بالضرورة القصوى وهو أمر غير مفهوم خصوصاً ، وإن هذه (الأجازة) المقصود منها تعويض الموظف عن حقه في التمتع العطلة الصيفية، كما يلاحظ وجود قيد إضافي بخصوص التعويض ويتمثل في وجوب تعويض الموظف خلال سنة التكليف ونرى أن هذا القيد يؤدي - إضافة إلى القيود الواردة في المادة المذكورة أعلاه - إلى أهدار أكيد لحق الموظف في التعويض عن مدة التكليف ، فمن المعروف أن العطلة الصيفية تكون في نهاية السنة الدراسية فكيف يتم التعويض في



السنة نفسها ولنفترض أن المقصود هو السنة الميلادية فما الحكم في حالة استمرار الحاجة إلى خدمات الموظف؟ عليه نرى ضرورة تعديل هذه الأحكام وذلك بجعل مدة التعويض تعادل مدة التكليف وفي حالة تعذر ذلك يتم تعويض الموظف بصرف راتب العطلة الصيفية أضافي لمدة التكليف .

وقد جاءت الفقرة (٤) من المادة (١) من التعليمات بحكم جديد لم ينص عليه في قانون الخدمة الجامعية إلا وهو تدوير المدة المكلف بها موظف الخدمة الجامعية خلال أجازة العطلة الصيفية عند عدم تمتعه بها خلال السنة واستثنائها من الحد الأعلى الوارد ذكره وهو (٣٠) ، وهذا أمر مستغرب فكيف يمكن لنص وارد في تعليمات أن يورد أحكاماً مخالفة لنص قانوني صريح ، وبالتأكيد فأن جزاء هذه المخالفة هو بطلان النص الوارد في التعليمات تطبيقاً لمبدأ المشروعية .

و أما عن المكان الذي يتم التمتع به بهذه العطلة فيستوي في ذلك أن يكون داخل العراق أو خارجه بعد استحصال الموافقات الأصولية ، ولا يخسر موظف الخدمة الجامعية حقه في العطلة الصيفية عند تنسيبه أو إعارته إلى جهات خارج الجامعة أو المؤسسات الأكاديمية^{٢٣} .

أما بالنسبة لموظف الخدمة الجامعية المتفرغ علمياً أو المعارة خدماته خارج ملاك الحكومة والموفد بزمالة والمجاز دراسياً فإنه لا يستحق أجازة العطلة الصيفية لوقوعها ضمن سنة التفرغ^{٢٤} .

المطلب الثاني: صرف المقابل النقدي للعطلة السنوية

بالرجوع إلى أحكام الفقرة (رابعاً) من المادة (١٠) من قانون الخدمة الجامعية النافذ ، يتضح لنا أن موظف الخدمة الجامعية المحال إلى التقاعد يستحق الرواتب الاسمية عن مدة العطلة الصيفية البالغة ٦٠ يوماً .

ولقد فصلت التعليمات رقم (٣) لسنة ١٩٧٩ أحكام المقابل النقدي وميّزت بين حالتين: **الحالة الأولى** إذا ما وقعت الإحالة على التقاعد خلال السنة الدراسية ففي هذه الحالة تصرف للموظف رواتب العطلة الصيفية البالغة (٦٠) يوماً وتدفع له سلفاً من تاريخ انفكاكه علاوة على الحقوق التقاعدية الأخرى ، **والحالة الثانية** إذا ما وقعت الإحالة على التقاعد خلال العطلة السنوية فتصرف له رواتب ما تبقى من العطلة الصيفية وليس (٦٠) يوماً^{٢٥} ، ويشمل بالحكم المذكور موظف الخدمة الجامعية المعار خارج ملاك الحكومة والمتفرغ علمياً والموفد بزمالة والمجاز دراسياً^{٢٦} .

المبحث الرابع: أحكام المكافأة التقاعدية لموظف الخدمة الجامعية المحال على التقاعد

عالج قانون التقاعد الموحد المكافأة التقاعدية^{٢٧} والتي تختلف عن مكافأة نهاية الخدمة التي تمنح للموظف عند انتهاء خدمته الوظيفية، ومن ثم يتضح أن المكافأة التقاعدية لا تعد مرادفة لمكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في قانون أعضاء الهيئات



التدريبية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢، إذ أنها مكافأة خاصة تصرف لموظف الخدمة الجامعية ، لذا يتطلب دراسة هذا الموضوع أن نقسم هذا المبحث إلى مطلبين :
المطلب الأول : الأساس القانوني لمكافأة نهاية الخدمة وشروط استحقاقها.
المطلب الثاني : كيفية احتساب مكافأة نهاية الخدمة.

المطلب الأول: الأساس القانوني لمكافأة نهاية الخدمة وشروط استحقاقها

يتمثل الأساس القانوني لمكافأة نهاية الخدمة أعضاء الهيئات التدريبية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢، إذ تنص المادة (١) منه على انه (يمنح المحالون الى التقاعد من اعضاء الهيئات التدريبية والتعليمية المشمولون بأحكام الفقرة (٢) من المادة (الخامسة والاربعين) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ مكافأة تعادل الرواتب المحددة في جدول الرواتب الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ لمدة (٦) ستة اشهر بمقياس الراتب الاخير بتاريخ الاحالة الى التقاعد) .

فيما تنص المادة (٢) من القانون على انه (تصرف المكافأة المنصوص عليها في المادة (١) من هذا القانون لمن يحال الى التقاعد لأسباب صحية من أعضاء الهيئات التدريبية والتعليمية وأعضاء الهيئات التدريبية في الجامعات وهيأة المعاهد الفنية ولورثة من يتوفى منهم ومن يكمل السن القانونية للإحالة الى التقاعد في النصف الاول من السنة الدراسية).

فيتضح من القرار المذكور أن التدريسي الذي يحال على التقاعد بسبب بلوغه السن القانوني للإحالة على التقاعد هو الذي يستحق المكافأة التقاعدية (مكافأة نهاية الخدمة) وكذلك الحال بالنسبة للتدريسي الذي يحال على التقاعد لأسباب صحية حيث أن القرار جاء بصورة مطلقة والمطلق يجري على إطلاقه ما لم يرد نص يقيد أو يلغيه، فضلاً عن شمول القانون الجديد التدريسي الذي يحال الى التقاعد بناء على طلبه او المتوفى. ويثار التساؤل الآتي : هل بالإمكان شمول التدريسي الذي يحال على التقاعد بناء على طلبه استناداً لأحكام البند ١/٥ من المادة الأولى من قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٥ وكذلك الحال بالنسبة لموظف الخدمة الجامعية المشمول بقانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٨ بالمكافأة التقاعدية المنصوص عليها بالقرارات المذكورة اعلاه؟

لم نجد نصاً يعالج الحالة المطروحة في أعلاه ولصراحة القرارات المذكورة في أعلاه فإننا نرى من جانبنا عدم شمول التدريسي الذي يحال على التقاعد بناءً على طلبه وكذلك الحال بالنسبة للموظف المشمول بقانون المساءلة والعدالة بالمكافأة التقاعدية لعدم النص عليها بين ثنايا نصوص هذه القرارات وحتى إذا ما تجاوزنا هذه الحجج وانتقلنا إلى أسباب منح هذه المكافأة فيتضح منها أن جميع الأسباب الواردة في القرارات المذكورة والتي بررت منح هذه المكافأة هي أسباب خارجة عن إرادة التدريسي المحال على التقاعد ، أما الإحالة على التقاعد بناء على طلب التدريسي فتعود لأسباب شخصية



ومتعلقة به وليس بالوظيفة ونؤيد من جانبنا مسلك المشرع العراقي في عدم النص على شمول التدريسي الذي يطلب إحالته على التقاعد بهذه المكافأة التقاعدية (مكافأة نهاية الخدمة).

ويُثار التساؤل الآتي هل أن هذه المكافأة تحول بين التدريسي وبين حقه في رواتب الإجازات الاعتيادية وأجازة العطلة الصيفية المتراكمة له استناداً لقانون الخدمة الجامعية؟

تجدر الإشارة إلى أن المكافأة التقاعدية المذكورة في أعلاه هي امتياز للتدريسي وحق من حقوقه الثابتة بموجب القوانين النافذة وأنها أي المكافأة لا تحجب استحقاقاته من رواتب الإجازات الاعتيادية المتراكمة له بل هي حق أو امتياز يضاف إلى حقه في رواتب الإجازات المتراكمة له.

وثمة تساؤل يتبادر إلى الأذهان هل بالإمكان استرداد المكافأة التقاعدية التي سبق وأن منحت لتدريسي في ظل سلم رواتب الغي وحل محله سلم رواتب جديد وتمت إعادة تعيين التدريسي وإحالته على التقاعد وفق قانون تقاعد جديد؟

بالرجوع إلى القوانين والقرارات التي عالجت موضوع المكافأة التقاعدية فإننا لم نجد نصاً يعالج الحالة المطروحة وبالرجوع إلى قواعد التفسير فطالما لا يوجد نص قانوني يمنع من إعادة صرف المكافأة التقاعدية لمرة ثانية فإننا نرى من جانبنا أنه بالإمكان صرف مكافأة نهاية خدمة جديدة للتدريس الذي سيحال على التقاعد على أساس خدمته الحالية باعتبار أن ذلك أصلح وانفع للتدريس وعدم وجود ما يمنع ذلك قانوناً.

المطلب الثاني : كيفية احتساب مكافأة نهاية الخدمة.

أما عن كيفية احتساب المكافأة التقاعدية فبالرجوع إلى قانون التعديل الأول لقانون الخدمة الجامعية فإن المادة (١/خامساً) منه تنص على أن (يمنح موظف الخدمة الجامعية المحال إلى التقاعد بسبب إكماله السن القانونية أو الذين يحالون لأسباب مرضية بتقرير من لجنة طبية مختصة أو المتوفى وهو في الخدمة مكافأة تعادل راتبه لمدة ستة أشهر بمقياس الراتب الأخير من تاريخ الإحالة إلى التقاعد).

ولقد تأكد هذا الحكم بالمادة (١) من قانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢ التي أوجبت دفع مكافأة تعادل الرواتب المحددة في جدول الرواتب الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ لمدة (٦) ستة أشهر بمقياس الراتب الأخير بتاريخ الإحالة إلى التقاعد.

يتضح من المادة أعلاه أن مقياس المكافأة التقاعدية أصبح هو الراتب الأخير الذي ينصرف مفهومه للراتب التام بشقيه الراتب الاسمي والمخصصات بأنواعها، ولم يعد احتساب هذه المكافأة يتم على أساس الراتب الاسمي لصراحة المادة أعلاه ، مع العرض بسريران المادة المذكورة بتاريخ النشر في الجريدة الرسمية وليس على الحالات السابقة لنفاذ التعديل المذكور.



الخاتمة

بعد الانتهاء من الدراسة فقد توصنا إلى النتائج الآتية :

١- اتضح لنا وجود تناقض تشريعي بشأن السن القانوني للاحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد، فضلاً عن إقرار المساواة بينه وبين موظف الخدمة المدنية، وعلى الرغم من ان ذلك يشكل تطبيقاً لمبدأ المساواة امام القانون وفق المادة (١٤) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ غير انه لم يصار الى مراعاة ذلك بالنسبة الى الأستاذ المساعد والأستاذ، مما يعني إقرار التفرقة بين الألقاب العلمية المختلفة، لذا فاننا ندعو مجلس النواب الى مساواة عمر الإحالة الى التقاعد لجميع أعضاء الهيئة التدريسية.

٢- تتنوع الحقوق والامتيازات المالية لموظف الخدمة الجامعية المحال الى التقاعد، اذ تشمل الراتب التقاعدي و مكافأة نهاية الخدمة والمقابل النقدي للإجازات الاعتيادية المتراكمة، ويتوجب على الإدارة الجامعية أن تدفعها كاملة غير منقوصة.

٣- إن مجموع ما يصرف لموظف الخدمة الجامعية المُحال إلى التقاعد يحتسب على أساس مدة العطلة السنوية والإجازات الاعتيادية المتراكمة هي (٢٤٠) يوماً محسوبة على أساس الراتب والمخصصات استناداً لقرار مجلس شوري الدولة المُرَقَّم (١٣٨) لسنة ٢٠١٠، والمؤكد عليها بموجب قانون مكافأة أعضاء الهيئة التدريسية والتعليم رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢.

التوصيات

١- ندعو مجلس النواب الى الإسراع بتشريع مشروع قانون الخدمة المدنية الاتحادي بالشكل الذي يحدد السن القانوني للاحالة بعمر موحد كأن يكون (٦٠) سنة دون إقرار أي استثناءات.

٢- ندعو وزير التعليم العالي والبحث العلمي إلى إلغاء ضوابط قانون الخدمة الجامعية و إصدار تعليمات تسهيل تنفيذ قانون الخدمة الجامعية متضمنة الأحكام المنقحة المنصوص عليها التعليمات رقم ٣ لسنة ١٩٧٩ بالشكل الذي يضمن عدم التعارض مع قانون الخدمة الجامعية النافذ.

٣- ندعو كل من وزراء المالية والتربية والتعليم العالي الى الإسراع بإصدار تعليمات تسهيل تنفيذ قانون مكافأة أعضاء الهيئة التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢ مع احتساب المكافاة بما يعادل الراتب الكلي، وليس الاسمي.

الهوامش

^١ - يقصد بموظف الخدمة الجامعية استناداً لأحكام المادة (١/ثالثاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٨ بأنه كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ويشمل كلاً من الأستاذ و الأستاذ المساعد والمدرس و المدرس المساعد ولا ينطبق هذا المفهوم على المعيد.

^٢ تنص المادة (١/تاسعاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل على انه (المتقاعد: كل شخص استحق عن خدماته راتباً تقاعدياً او مكافأة تقاعدية او مبلغاً مقطوعاً وفقاً لإحكام هذا القانون).



- ٣- للمزيد من التفاصيل حول الاستغناء عن خدمات الموظف يُنظر د علي محمد بدير ، د عصام عبد الوهاب البرزنجي - د. مهدي ياسين السلامي- مبادئ وأحكام القانون الإداري - مديرية دار الكتب للطباعة والنشر - بغداد - ١٩٩٣ - ص ٣٧٩-٣٨ .
- ٤- تجدر الإشارة الى أن الفقرتان (الثانية/أ) والفقرة (الثالثة) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ (الملغى) قد أجازتا لرئيس مجلس الوزراء تمديد مدة بقاء الموظف في وظيفته بعد إكماله السن المذكورة من عمره لمدة لا تزيد على (٣) سنوات، غير أنه اشترط لذلك عدة شروط يتمثل أولها بتقديم طلب التمديد عن طريق سلسلة المراجع الإدارية بأن يكون بناءً على اقتراح من الوزير المختص أو رئيس الجهة غير مرتبطة بوزارة فضلاً عن كون اختصاص الموظف من الاختصاصات النادرة، وثانيهما مراعاة نوع الوظيفة المراد تمديد خدمات شاغلها ومدى الحاجة الفعلية لخدماته ، ومن ثم يتضح أن المادة المذكورة قد حددت حدين أعلى وأدنى لإحالة الموظف على التقاعد إذ جعلت المدة القصوى لبقاء الموظف في وظيفته هي (٦٣) سنة ولا يجوز للموظف أو للإدارة تجاوزها ، أما الحد الأدنى فهو إكمال (٦٠) من العمر ومن ثم يتوجب على دائرة الموظف أن تقوم بتنظيم معاملته التقاعدية عند إكماله السن المذكورة ألا في الحالة التي يتم استحصال الموافقة على تمديد خدماته ووجود نص تشريعي خاص يقضي بغير ذلك.
- ٥- يُنظر البند (ثانياً) من المادة (١٠) من قانون التقاعد الموحد المعدل.
- ٦- يُنظر الفقرة (ثانياً) من المادة (١٥) من قانون التقاعد الموحد.
- ٧- يُنظر الفقرة (رابعاً) من المادة (١٢) من القانون اعلاه.
- ٨- يُنظر الفقرة (ثانياً) من المادة (٦) من القانون اعلاه.
- ٩- تنص المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد على انه (لا يمنع عزل الموظف او فصله او تركه الخدمة او الاستقالة او الإقصاء من الوظيفة او فسخ العقد او الاستغناء عن خدماته من استحقاقه الحقوق التقاعدية ، ويستحق ٧٥% من الحد الأدنى للراتب التقاعدي ولا يصرف الراتب التقاعدي الا اذا كان قد أكمل سن (٤٥) خمس وأربعين سنة من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة وفي كل الأحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن المدة السابقة لتاريخ إكماله السن المذكور).
- ١٠- حددت المادة (١٠) من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ الملغى السن القانوني لإحالة موظف الخدمة الجامعية على التقاعد عند إكماله سن الخامسة والستين من عمر وأجازت لوزير التعليم العالي والبحث العلمي بناءً على اقتراح من مجلس الجامعة إن يمدد خدمة موظف الخدمة الجامعية ممن هو بمرتبة أستاذ لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات.
- ١١- يُنظر المادة (١٧) من قانون التقاعد الموحد المعدل.
- ١٢- يُنظر الفقرات (خامساً وسابعاً وثامناً) من المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد.
- ١٣- تنص المادة (٢) من قانون التعديل الأول لقانون الخدمة الجامعية لعام ٢٠١١ على أن (يلغى نص المادة (١٢) من القانون ويحل محله الآتي: يستحق موظف الخدمة الجامعية أو عياله راتباً تقاعدياً مساوياً لما يتقاضاه أقرانه من راتب الكلي ومخصصات الخدمة الجامعية عند إحالته إلى التقاعد في إحدى الحالات الآتية ١- إذا أُحيل إلى التقاعد بسبب إكماله السن القانونية وله خدمة جامعية لا تقل عن (١٠) عشر سنوات ٢- إذا أُحيل إلى التقاعد لأسباب صحية ٣- إذا أُحيل إلى التقاعد بناءً على طلبه وكانت له خدمة جامعية لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة ٤- إذا توفي وهو في الخدمة)
- ١٤- يلاحظ أن مسلك قانون الخدمة الجامعية الجديد أفضل من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦ الملغى من عدة وجوه: أولها انه رفع الحد الأقصى للإجازة السنوية ، فبعد أن كانت ١٠ أيام وفقاً لأحكام المادة (٩) منه أصبحت (١٥) يوماً، وثانيها انه لم يحدد السقف الأعلى لتراكم الإجازة ، فبعد أن كانت محدداً بـ (٨٠) يوماً أصبح التراكم غير محدد بحد أقصى.
- ١٥- نشرت التعليمات في الوقائع العراقية ذات العدد (٢٧١٢) في ٢٨ / ٥ / ١٩٧٩ .
- ١٦- للمزيد من التفاصيل حول هذه الشروط يُنظر المدرس مصدق عادل طالب - الوسيط في الخدمة الجامعية (دراسة تحليلية مقارنة في التشريعات العراقية) - مكتبة السنهوري- بغداد- ٢٠١٢ - ص ٤٤٩ و ما بعدها
- ١٧- جاء في قرار الهيئة التمييزية لمجلس شوري الدولة المرقم ٤١/انضباط/تمييز/٢٠٠٧ في ٢٠٠٧/٥/٧ على انه (لا يمنح رواتب الإجازات المتراكمة البالغة ١٨٠ يوماً إلى الموظف إلا بعد إحالته إلى التقاعد)



- ^{١٨} - يُنظر كتاب وزارة المالية /الدائرة القانونية المُرَقَم ٢٧٧١٨/٦٤/٨٠٢ في ٢٠٠٧/٨/٢٢
- ^{١٩} - انتقد بعض الفقهاء المادة (١٠) من قانون الخدمة الجامعية من عدة وجوه أهمها عدم منح وزير التعليم العالي والبحث العلمي صلاحية إصدار أمر التكاليف بالنسبة لموظف الخدمة الجامعية من العاملين في مركز الوزارة ، وينطبق ذات الحكم بالنسبة لعمداء الكليات والمعاهد كون النص قد جاء على سبيل التعداد الحصري لا المثال ، ومن ثم كان الأجدر على المشرع في التعديل الأول لقانون الخدمة الجامعية أن يعدل المادة المذكورة ، للمزيد من التفاصيل حول العطلة الصيفية يُنظر مصدق عادل- مرجع سابق - ص ١٥٩-١٦٤
- ^{٢٠} - يُنظر الفقرة (١) من المادة (١) من التعليمات رقم (٣) لسنة ١٩٧٩.
- ^{٢١} - يُنظر الفقرة (٢) من نفس التعليمات.
- ^{٢٢} - يُنظر الفقرة (٣) من نفس التعليمات.
- ^{٢٣} - يُنظر الفقرة (٦) من المادة (أولاً) من التعليمات رقم (٣) لسنة ١٩٧٩.
- ^{٢٤} - يُنظر الفقرتان (٧ و ٨) من نفس التعليمات.
- ^{٢٥} - يُنظر الفقرة (أولاً) من المادة (٣) من التعليمات رقم (٣) لسنة ١٩٧٩.
- ^{٢٦} - يُنظر الفقرة (رابعاً) من المادة (٣) من نفس التعليمات.
- ^{٢٧} - يُنظر المادة (٢٢) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.

