العوارض الطبيعية لانتهاء الرابطة الوظيفية

صالح بشير محمد
الأستاذ الدكتور عبد الملك يونس محمد رشيد

المستخلص:

لعل ان موضوع انتهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام يبدو من المواضيع التقليدية في مجال كتابة البحوث والاطاريح والرسائل العلمية التي تعنى في بدراسة الوظيفة العامة، ولكن الواقع العملي يقول عكس ذلك، حيث ان هذا الموضوع هو من المواضيع المهمة والمتجددة والمتطورة مع تطور واحتكاك الادارة مع الواقع العملي الوظيفي للموظف العام، والى ذلك تبرز هذه الاهمية من المرتبة والمكانة التي يحتلها الموظف العام في الوظيفة العامة والادارة من جهة اخرى، لعل من الطبيعي ايضا ان يكبر الإنسان ويشيخ ويضعف أداءهُ وقواه ، وتنقص خدماته وفعالياته الحياتية بتقدم العمر، كذلك من الطبيعي ان يصاب الانسان بعارض من مرض او اعتلال صحي يؤدي الى عدم قدرته على اداء المهمات المكلف بها في مجال الوظيفة العامة ، ان المشرع اشترط ابتداء قبل التعيين في مجال الوظيفة العامة ، تمام السن المحددة للتعين، وان يخضع المتقدم للتعيين في هذا المجال الى فحص طبي ، يثبت فيه المتقدم او المرشح للوظيفة العامة انه سالم من كل العوارض الطبية التي تعيق او تنقص من اداءه ، باعتبارها شرط جوهري قبل صدور أمر التعيين في الوظيفة العامة. وان الاحالة الى التقاعد بموجب السن القانونية هي أحد العوارض والاسباب الطبيعية لانتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والادارة، وان الاثار المالية المتمثلة بالراتب التقاعدي هي أحد الحقوق المترتبة على انتهاء هذه الرابطة والتي شرعتها وتعتبر الدولة هي الراعية والضامنة لانعقاد هذه الرابطة ابتداء.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، السن القانوني، الاحالة الى التقاعد.

Abstract:

Perhaps the topic of the end of the functional relationship of the public employee seems to be one of the traditional topics in the field of writing research, theses and scientific dissertations that are concerned with studying the public function, but the practical reality says otherwise, as this topic is one of the important, renewed and developing topics with the development and friction of the administration with the practical functional reality of the public employee, and this importance is highlighted by the rank and position that the public employee occupies in the public function and administration on the other hand, perhaps it is also natural for a person to grow old and his performance and strength weaken, and his services and life activities decrease with age, and it is also natural for a person to suffer from a disease or health condition that leads to his inability to perform the tasks assigned to him in the field of public function that the legislator stipulated from the beginning before appointment in the field of public function, the completion of the specified age for appointment and that the applicant for appointment in this field undergo a medical examination, in which the applicant or candidate for public function

proves that he is free from all medical conditions that hinder or reduce his performance, as it is an essential condition before the issuance of the appointment order in the public function, and that referral to retirement according to the legal age is One of the natural causes and symptoms of the termination of the functional relationship between the public employee and the administration, and the financial effects represented by the retirement salary are one of the rights resulting from the termination of this relationship, which was legislated and the state is considered the sponsor and guarantor of the establishment of this relationship from the beginning.

الجديد في هذا البحث:

قرار صادر من المحكمة الادارية العليا في مجلس الدولة العراقي والقاضي باحتساب الخدمة التعاقدية(عقد) خدمة مضافة ومحتسبة لأغراض التقاعد بالدعوى المرقمة(١٩٠٢/م/٢٠٢١) في٢٠٢١/١٢/١٩ وإلزام مدير عام خطوط الانابيب النفطية / اضافة لوظيفته بترويج المعاملة التقاعدية لوكيل المدعي (ساغ) باعتبار انه من العاملين في دوائر الدولة بصفة (عقد مؤقت) ومن المشمولين بقرار مجلس الوزراء المرقم (٣١٥) لسنة ٢٠١٩ وينطبق عليه احكام الفقرة (ثالث عشر) من القرار المشار اليه انفا.

المقدمة:

ان الدولة تعتبر شخص معنوي ضامن للامتيازات التي تمنح للموظف العام نضير انتمائه الى مسلك الوظيفة العامة، وهذا يعني ان لا تتخلى الدولة عن الموظف إذا ما كبر سنه بتقدم العمر او إذا ما أصابه عارض صحي يؤدي الى حدوث نقص في اداء خدماته الوظيفية بعد صدور أمر التعيين والمباشرة في المسلك الوظيفي لأن هذا ليس من مبادئ العدالة. من اجل ذلك فأن المشرع منح ميزة لهذا الموظف المنتمي الى مسلك الوظيفة العامة ، اذا ما اصابه مرض او اعتلال صحي او جسدي او تجاوز السن القانوني المحدد اثناء قيامه بأداء واجبات الوظيفة العامة او من جراءها ، بأن اعطاه(المشرع) حق في الضمانات الصحية على شكل اخذ قسط من الراحة في الاجازات المرضية، لحين اكتساب الشفاء ومن ثم العودة الى ممارسة عملة الوظيفي بصورة طبيعية، او انتهاء الرابطة الوظيفية اذا لم يشفى من مرضه، مع كافة حقوقه التقاعدية وتقديراً لخدماته التي اداها تجاه الدولة ، كأحد الضمانات المهمة التي تقدمها الدولة لموظفيها المنتسبين في السلك الاداري.

اولا: اهمية موضوع البحث:

من باب أولى بالأهمية الذي حذا بالباحث اختيار موضوع (العوارض الطبيعية لانتهاء الرابطة الوظيفية) بالبحث والدراسة أيضا ان يتعرف أطراف الرابطة الوظيفة، كل من الادارة والموظفً العام كونهم المعنيين بهذه الدراسة، على انها من اهم الركائز الاساسية التي تحكم مجال العمل الوظيفي، وربما يكون الموظف

العام هو المستفيد الاكثر من هذه الدراسة. وهي أن تقوم الدولة باعتبارها الراعي الاساسي والضامنة لهما، بتحديد الشروط والضوابط والأحكام الواجب توفرها لابتداء وانتهاء تلك الرابطة الوظيفية او العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة، كونها تابعة للدولة.

ثانيا: اشكالية البحث:

وعن الاشكالية التي تثيرها(العوارض الطبيعية لانتهاء الرابطة الوظيفية) في ان لها اسباب عديدة ركز الباحث على اهمها، والذي يؤدي وينتج اثارا مختلفة حسب نوع كل واقعة رتبت هذا العارض على الموظف العام من جهة والادارة من جهة ثانية، وكذلك على الافراد التابعين للموظف(الورثة) ،حيث يمثل هؤلاء الاطراف الاشكالية في موضوع هذه الدراسة حيث ان غاية المشرع من تشريع القوانين التي تنظم الوظيفة العامة وتعني بالأساس بالموظف العام، هي ليتم التحقق من عبور جميع الاطراف هذه الاشكالية بصورة طبيعية ومرنة، تضمن الحقوق لجميع الاطراف بدون حدوث تعسف او شطط او غلو من قبل الادارة يترتب عليه انتهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام.

ثالثا: منهجية البحث:

وتقوم منهجية وطريقة هذا البحث على دراسة تحليلية وتطبيقية ممزوجة مع الواقع الاستقرائي، تعتمد على الاخذ بالموظف العام نموذجا، مع ذكر النصوص القانونية وبيان الهدف منها، مع تدعيم بحثنا او دراستنا بعدد من القرارات والاحكام القضائية من هذا الجانب العملي وحيث ان من المعروف ان لكل موضوع دراسة او بحث هو وجود مشكلة او فرضية يحاول الباحث ايجاد الحلول لها ودراستها لغرض الوصول لنتائج البحث. والذي سوف نتطرق لمثل هذه الحالات التي تؤدي (العوارض الطبيعية لانتهاء الرابطة الوظيفية)، لغرض الوقوف على كل حالة عند الوصول أليها تباعا، في معرض انتهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام.

رابعا: هيكلية البحث:

هيكلية البحث التي سنحاول الوصول إليها لدراسة (العوارض الطبيعية لانتهاء الرابطة الوظيفية) تقوم على مبحث ومطلبين، يتناول المطلب الأول الراتب الشهري للمتقاعد وسنتطرق في المطلب الثاني الى استحقاق مكافأة نهاية الخدمة.

المبحث الاول

العوارض الطبيعية لانتهاء الرابطة الوظيفية

أن الإحالة الى التقاعد بموجب السن القانونية المحدد للإحالة الى التقاعد، هي أحد العواض الطبيعية لانتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والادارة، وأن الأثار المالية هي أحد الحقوق المترتبة على انتهاء الرابطة الوظيفية بموجب السن القانونية للموظف جراء ارتباطه بعلاقة وظيفية تربطه بالوظيفة العامة

أساسها توافر شروط معينة حددتها الإدارة، اذ ان هذه العلاقة الوظيفية ليست أبدية، ولابد وأن تنتهي هذه الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة التابع لها [١]. حيث أن الدولة أبدت اهتمامها بالموظف حتى بعد إكماله السن القانونية المقررة للإحالة الى التقاعد، ولم تتركه يواجه أعباء الحياة الاقتصادية والاجتماعية بدون راتب تقاعدي (معاش) يضمن له العيش الكريم نظير الخدمات التي قدمها للدولة وسنين شبابه التي أفناها عطاء في خدمة الدولة ومؤسساتها [٢].

ولقد نظم المشرع العراقي الحقوق المترتبة على انتهاء الرابطة الوظيفية بموجب السن القانونية للموظف بموجب مصطلح وارد بموجب نص القانون يطلق عليه (التوقيفات التقاعدية) حيث وردت هذه العبارة لأول مرة في "(المادة/١/سابعاً)" من ""قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة (٢٠١٤) المعدل"" حيث عرفت هذه المادة المقصود "" بالموظف: "كل شخص عهدت أليه وظيفة مدنية أو عسكرية أو ضمن قوى الأمن أو مكلف بخدمة عامة" والذي يتقاضى" راتباً" أو "أجرا أو "مكافأة" من الدولة وتستقطع منه التوقيفات التقاعدية""[٣]. وعلى ذلك يعود هذا الجزء المستقطع من رواتب الموظفين على شكل امتيازات وحوافز مادية تصرف من الدولة عن طريق مؤسسة أطلق عليها المشرع ب (هيئة التقاعد الوطنية) هي تعتبر إحدى تشكيلات التابعة لوزارة المالية. تقوم هذه الهيئة بعملية تحسين الواقع المعاشي لهذه الشريحة من المتقاعدين على شكل رواتب تقاعدية او مكافأة نهاية الخدمة، وهي ليست مساعدة للموظف وإنما هي استحقاق وارد بنص القانون نظمه المشرع على شكل استقطاع جزء من راتب الموظف على ان يعود مردود هذا الاستقطاع مستقبلاً بعد انتهاء خدمة الموظف، لأي سبب من الأسباب التي سنذكرها في معرض هذا البحث على شكل معاش تقاعدي أو مرتبات تقاعدية تصرف نهاية كل شهر [٤].

أن تحسين الظروف المعاشية للموظفين بعد انتهاء الرابطة الوظيفية وتحولهم الى فئة يطلق عليها (المتقاعدين)، ويهدف الى توسيع قاعدة شمول قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل، لأكبر شريحة من المتقاعدين، كما يهدف هذا القانون تشجيع العمل في القطاع الخاص من خلال تسهيل انتقال المنافع بين القطاعين العام والخاص، وهي من أحد أهم الأسباب الموجبة لتشريع هذا القانون لغرض تقليل الفوارق بين شرائح المتقاعدين [٥].

---

[١] د. عماد طارق، البشري، فكرة النظام العام في النظرية والتطبيق، (ط١، بيروت المكتب الإسلامي، ٢٠٠٥)، ص ١١٣.
[٢] د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة٢٠١٤(مكتبة القانون والقضاء، بغداد، ط١،٢٠١٤) ص٥٢. عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة (رسالة ماجستير، كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، ١٩٧٧) ص٤٧ وما بعدها.
[٣] ينظر نص المادة(١/سابعا) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة٢٠١٤المعدل.
[٤] د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون التقاعد الموحد، المرجع السابق، ص١٩.
[٥] د. سعيد سعد عبد السلام، قانون التأمين الاجتماعي (ط١، بدون دار نشر، القاهرة،٢٠٠٣) ص٢٦٠ وما بعدها.

ذكرنا سابقاً أن هذا الراتب التقاعدي يعتبر استحقاق للموظف نظير خدماته في مؤسسات الدولة، وهي ليست مساعدة او منحة من الدولة بل هو استحقاق قانوني منظم بنص القانون، حيث يعتبر (صندوق تقاعد موظفي الدولة) أحد أهم هيكل تنظيمي وارد ينص قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل، بموجب المادة (٦) الفقرة أولاً من القانون [١]. ويتمتع هذا الصندوق بالشخصية المعنوية يمثله مدير عام الصندوق/ اضافة لوظيفته او من يمثله بموجب المادة (٧) الفقرة (أ) من القانون. ولغرض تحسين الظروف الاقتصادية والمعاشية لشركة المتقاعدين يتكفل الصندوق بالمهام الأتية: -

أ- احتساب مبلغ التوقيفات التقاعدية وجبايتها.

ب- صرف الحقوق التقاعدية للموظفين المحالين الى التقاعد.

ت- استثمار أموال الصندوق وتنميتها والمحافظة عليها.

كل ذلك بدلالة الفقرة رابعاً من المادة (٧) من ""قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل""[٢].

ولنا في معرض هذه الدراسة تساؤل عن كيفية استثمار أموال الصندوق؟ وعن الكيفية التي بها يتم تنمية هذه الاموال؟ وكيف يتم التعامل مع العوائد والفوائد المالية الداخلة الى هذا الصندوق؟ حيث لم يتوفر بحسب ما لدينا من مصادر عن دراسة او الألية التي يتم التعامل مع هذه الأموال؟

ويرى الباحث في معرض الاجابة عن هذه الاسئلة ان التوقيفات التقاعدية ما هي الا استقطاع جزء من مبلغ رواتب موظفي الدولة والمكلفين بخدمة عامة بشكل دوري عن كل شهر، وان مبالغ هذه الإيرادات تذهب بصورة خاصة الى (صندوق تقاعد موظفي الدولة)، وليست الى خزينة الدولة ، أي بما معناه أنه لا يجوز التصرف بهذه الأموال أو استثمارها بغير الأوجه التي حددها القانون بإيراد للصندوق بدلالة المادة (٩) الفقرة/ اولا من قانون التقاعد الموحد رقم(٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل[٣] ، حيث نصت هذه الفقرة على"" – أولاً - تتكون أرادات الصندوق مما يأتي :-

أ- ""مبالغ التوقيفات التقاعدية التي تستقطع شهرياً من رواتب موظفي الدولة والمكلفين بخدمة عامة "".

ب- ""مساهمة الدولة البالغة (١٥٪) خمسة عشر من المائة من رواتب الموظف شهرياً"".

ت- ""مبالغ التوقيفات التقاعدية التي يدفعها الموظف او المتقاعد عن خدماته المضافة لغرض التقاعد"".

ث- ""المبالغ المتأتية من استثمار اموال الصندوق"".

---

[١] ينظر نص المادة (٦-٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.

[٢] ينظر نص المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.

[٣] ينظر نص المادة (٩/ اولا) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل. وينظر نص المادة (٩/ ثالثا) من القانون نفسه.

ج-""مبالغ الفروقات والرسوم المقررة بموجب أحكام هذا القانون"".

ح-""مبالغ الرواتب التقاعدية المصروفة استثناءً من أحكام هذا القانون للمحالين الى التقاعد بعد ٢٠٠٨/١/١ التي تقوم وزارة المالية بإعادة مبالغها الى الصندوق سنوياً"".

خ-""المنح والإعانات التي تقدمها وزارة المالية الى الصندوق"".

د- ""التبرعات والهبات من داخل العراق وخارجه وفقاً للقانون"".

يضاف الى كل هذه الإيرادات الضخمة أن تصرف وزارة المالية منحة سنوية الى الصندوق، يحدد مبلغها بالتنسيق بين مجلس إدارة الصندوق ودائرة الموازنة في وزارة المالية لتغطية ما قد يواجه الصندوق من أزمات مالية (المادة٩/ثالثاً)[١]،على أن تتولى وزارة المالية تهيئة المستلزمات المالية والعقارية والبشرية لتشكيلات الصندوق، لقد أولى المشرع العراقي الاهتمام اللازم لصندوق تقاعد موظفي الدولة ، بغية تقديم أفضل الخدمات لكوادر الوظيفية التي تم إحالتهم الى التقاعد وذلك بأن جعل هذا الصندوق على رأس الهيكل التنظيمي في هيأة التقاعد الوطنية ، وأعطى لهذا الصندوق صلاحيات واسعة بغية تقديم أفضل الخدمات وإنجاح عمل هذه المؤسسة بالإضافة الى إعطاءه الشخصية المعنوية يمثله في ذلك مدير عام الصندوق او من يخوله بدلالة المادة (٧)-أولاً- من قانون التقاعد الموحد[٢] .

ولقد أعطى المشرع مهام كبيرة لهذا الصندوق بعد منحه الشخصية المعنوية والتي منها "رسم السياسة العامة للصندوق وعملية وضع الخطط اللازمة، في سبيل تنظيم العمل الإداري والمالي والفني، الغرض منه لضمان تحقيق النشاط الاستثماري للصندوق وتحقيق الهدف من أغراض إنشاءه بالإضافة الى متابعة العمل الميداني في تنفيذ السياسة العامة عبر وضع الخطط اللازمة في إدارة الصندوق.

ان المحافظة على أموال الصندوق وإدارتها واستثمارها وفقاً للقانون كان الهدف الأساسي لإنشاء هذا الصندوق وإضفاء الصفة القانونية والمعنوية لمجلس إدارة الصندوق ، ولن يكون ذلك الا بأعداد حسابات ختامية وإعداد تقدير سنوي عن كافة موجودات الصندوق ومناقشتها ضمن الاجتماعات الدورية لمجلس إدارة الصندوق و رفعها الى وزارة المالية [٣]، لغرض المصادقة على الحسابات الختامية وكل ذلك لن يتم على أكمل وجه الا بوضع الخطط اللازمة والكفيلة بإعداد موازنة سنوية حقيقية ، من ثم بيان ما هو الايراد المتحقق من كل تلك الواردات المتأتية الى خزينة الصندوق[٤] . ولغرض توضيح أبرز الأثار المالية المترتبة على انتهاء

---

[١] ينظر نص المادة (٩/ ثالثا) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.

[٢] ينظر نص المادة (٧/اولا) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.

[٣] د. سعيد سعد عبد السلام، قانون التأمين الاجتماعي، مرجع سابق، ص٢٦٨.

[٤] د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون التقاعد الموحد، مرجع سابق، ص٢١.

الرابطة الوظيفية للموظف العام بموجب السن القانونية، سنقوم بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين، سنتناول في المطلب الأول الراتب الشهري للمتقاعد، وسنتطرق في المطلب الثاني استحقاق مكافأة نهاية الخدمة.

المطلب الأول

الراتب الشهري للمتقاعد

لقد أهتم المشرع العراقي بالموظف الدائم والموظف المؤقت في معرض تشريعه لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل، حيث تطرق في الفصل الأول منه الى المقصود بالتعاريف والمصطلحات التي ترد في هذا القانون، حيث عرف الموظف في الفقرة (سابعاً) من المادة (١) بأنه ""كل شخص عهدت أليه وظيفة "مدنية" او "عسكرية" او "ضمن قوى الأمن" او "مكلف بخدمة عامة" والذي يتقاضى "راتباً أو أجراً أو مكافأة من الدولة" وتستقطع منه التوقيفات التقاعدية""[١]. "في حين أورد تعريف خاصاً للموظف المؤقت في ضوء ما جاء في الفقرة ثامناً من المادة من القانون المشار أليه أنفاً"، حيث عرف الموظف المؤقت بأنهُ ""كل شخص جرى التقاعد" معه وتوفرت فيه "شروط التوظيف" المنصوص عليها في ""قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل"". ولا شك في أن غاية المشرع في أيراد هذه التعاريف للموظف بغية شمول أكبر عدد من فئات الموظفين عن طريق توسيع قاعدة الشمول بهذا القانون لأكثر عدد منهم[٢]. ثم عاد المشرع العراقي بإيراد تعريف خاص للمتقاعد وهو في معرض الفقرة (تاسعاً) من المادة/١ من القانون أعلاه على المتقاعد هو "" كل شخص أستحق عن خدماته راتباً تقاعدياً او مكافأة تقاعدية او مبلغاً مقطوعاً وفقاً لأحكام هذا القانون""[٣].

ان قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، أعتبر الراتب التقاعدي او أي مبلغ مالي معطوف عليه استحقاق للموظف بموجب القانون. وهي ليست مساعدة او منحه تعطى للموظف بل هي أحد الحقوق المقررة للموظف نتيجة ارتباطه بعلاقة وظيفية سابقة مع الدولة رتبت له هذا الحق، حيث انه نتيجة انعقاد الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والادارة التابع لها، رتب له حقوق في مقابل التزامات كان من الواجب على الموظف القيام بها، فكان إقرار المشرع بأن الراتب التقاعدي هو أحد الحقوق الممنوحة والمكتسبة للموظف التي لا يجوز المساس بها او التنازل عنها باي حال من الاحوال وذلك بدلالة الفقرة عاشراً من المادة (١) من القانون المشار أليه أنفاً[٤]. حيث عرفت هذه المادة الحقوق التقاعدية بأنها "" الراتب او

---

[١] ينظر نص المادة (٧/ اولا) والمادة (ثامنا/ اولا) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
[٢] ماجد حمدي عمر حسن الحمداني، انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون، (دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، ٢٠١٧)، ص ٢٧ وما بعدها.
[٣] ينظر نص المادة (١/ تاسعا) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
[٤] ينظر نص المادة (١/ عاشرا) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.

المكافأة التقاعدية او المبلغ المقطوع""، ثم عاد المشرع وأكد على تكرار هذا الحق، حيث وصف الراتب الشهري الذي يحصل عليه المتقاعد بشكل دوري في السنة بمعدل كل شهر بمنح راتب للمتقاعد وذلك في معرض تعريفه للراتب التقاعدي في الفقرة (خامس عشر) من المادة (١) من القانون المشار أليه أنفاً على أنه "" الراتب الشهري الذي يستحقه المتقاعد """[١].

هذا ولقد أعتبر المشرع العراقي أي خدمة ضمن المسلك الوظيفي التابع للدولة أي مؤسسة تابعة لها سواء كانت مؤسسة رسمية او شبه رسمية او قطاع مختلط وحتى ضمن مجال القطاع الخاص بشرط أن يكون مستوفي عنها التوقيفات التقاعدية، باعتبار أن هذه الخدمة هي خدمة وظيفية وذلك بدلالة المادة (١) من الفقرة (التاسع عشر) من قانون التقاعد الموحد التي عرفت الخدمة التقاعدية على إنها ""مدة الخدمة التي تحتسب لأغراض التقاعد بموجب أحكام هذا القانون او أي قانون اخر المستوفى عنها التوقفات التقاعدية"""[٢].

حيث اشار الى الموظف المؤقت (الموظف بعقد) المتعاقد مع الدولة حيت تطرق قانون التقاعد الموحد النافذ المعدل بالقانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ وفي نص المادة (٢١/ ثالث عشر) على تعريف الموظف المؤقت بأنه ""كل شخص، جرى التعاقد معه، وتوفرت فيه شروط التوظيف "المنصوص عليها في ""قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل""(الفقرة ثامنا /١) منه""[٣]. ثم عاد المشرع العراقي ورتب حقوقا وظيفية بناء على هذا التعريف وذلك استنادا الى احكام الفقرة (ثالث عشر) من المادة (٢١) من قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد المشار اليه انفا[٤]، حيث نصت هذه الفقرة "" تسري احكام هذا القانون على العاملين في دوائر الدولة بصفة عقد (موظف مؤقت) من المشمولين ""بقرار مجلس الوزراء المرقم (٣١٥) لسنة ٢٠١٩"" على ان "تستقطع منه التوقيفات التقاعدية" المساوية لراتب اقرانه ممن هم على الملاك الدائم في نفس الدائرة، ويشترط لاستحقاق هذا الراتب التقاعدي اذا كانت لديه خدمة عقدية لا تقل عن (١٥) سنة واكمل سن (٥٠) الخمسين سنة من العمر وبنسبة ٧٥٪ من الحد الادنى من الراتب التقاعدي لجميع اقرانه بالوظيفة """[٥].

""تطبيقا لذلك اصدرت المحكمة الادارية العليا في مجلس الدولة العراقي قراراها بالدعوى المرقمة (١٩٠٢/م/٢٠٢١) في٢٠٢١/١٢/١٩ القاضي بإلزام مدير عام خطوط الانابيب النفطية / اضافة لوظيفته

---

[١] ينظر نص المادة (١/ خامس عشر) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
[٢] د. شاب توما منصور، النظام القانوني لعمال الدولة في العراق، (بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، المجلد الاول، العدد (١)، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٦٩)، ص١١٧.
[٣] ينظر شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل (الفقرة ثامنا /١).
[٤] ينظر نص المادة (٢١/ ثالث عشـــر) من قانون التعديل الاول رقم (٢٦) لســـنة ٢٠١٩ قانون تعديل التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.
[٥] ينظر قرار مجلس الوزراء العراقي المرقم (٣١٥) لسنة ٢٠١٩ الفقرة (ثالث عشر) منه.

بترويج المعاملة التقاعدية لوكيل المدعي (س. غ) باعتبار انه من العاملين في دوائر الدولة بصفة (عقد مؤقت) ومن المشمولين بقرار مجلس الوزراء المرقم (١٥) لسنة ٢٠١٩ وينطبق عليه احكام الفقرة (ثالث عشر) من القانون المشار اليه انفا [١]"".

""جاء في حثيثات هذا القرار "" أن المدعي (س. ع) ادعى وبواسطة وكيله بعريضة دعواه المسجلة لدى محكمة قضاء الموظفين بتاريخ ٢٠٢١/٦/٢٢ وأنه يطعن بالأمر الإداري المرقم (٩٩٩٣) في ٢٠٢١/٥/٢٦ الصادر من المدعي عليه / مدير عام شركة خطوط الأنابيب النفطية/ إضافة لوظيفته والمتضمن إنهاء خدمات المدعي ولما كان هذا الأمر مجحفاً وماساً بحقوقه، فقد بادر الى الطعن به بواسطة وكيله طلب دعوة المدعي عليه / إضافة لوظيفته الى المرافعة الحضورية والعلنية وعنها إصدار القرار باحتساب خدمة التعاقدية الواردة بنص القانون"". استمعت محكمة قضاء الموظفين الى طرفي الدعوى وبعد تبادل اللوائح والمستندات الأصولية الخاصة بالدعوى أعلاه أصدرت المحكمة قرارها الاتي [٢]: -

القرار:

""لدى التدقيق والمداولة، وجدت المحكمة، أن المدعي (س. ع) يطعن بالأمر الإداري المرقم (٩٩٩٣) في ٢٠٢١/٥/٢٦ الذي تبلغ به بتاريخ ٢٠٢١/٥/٢٦ وأقام الدعوى بتاريخ ٢٠٢١/٦/٢٢ ، فقررت المحكمة قبولها شكلاً ولدى عطف النظر على موضوعه لاحظت المحكمة أن المدعي موظف وقتي عين بتاريخ ٢٠٠٥/١/٣ وباشر بتاريخ ٢٠٠٥/٦/٢٣ وتم تحويله الى عقد استنادا(الى قرار مجلس الوزراء (٣١٥) لسنة ٢٠١٩/ في دائرة المدعى عليه مدير عام شركة خطوط الأنابيب النفطية/ إضافة لوظيفته / وهو من مواليد ١٩٥٧/٧/١ ""وحيث ان البند (ثالث عشر) من المادة (٢١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل بالقانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩، تضمن سريان أحكام قانون التقاعد الموحد على العاملين في دوائر الدولة بصفة عقد مؤقت من المشمولين بقرار مجلس الوزراء المرقم (٣١٥) لسنة ٢٠١٩،"" كما لاحظت المحكمة ان المدعي لديه خدمة فعلية (٨) سنوات و(١٢) شهر و (٨) أيام وفق ما جاء بلائحة وكيلا المدعى عليه / إضافة لوظيفته ، قررت المحكمة بالاتفاق الحكم بتعديل الأمر محل الطعن فيما يتعلق بالمدعي وإلزام المدعى عليه / إضافة

[١] ينظر قرار المحكمة الادارية العليا في مجلس الدولة العراقي بالرقم (٢٠١٢/٤٨٢٢) في الدعوى المرقمة (١٩٠٢/م/٢٠٢١) في ٢٠٢١/١٢/١٩، قرار غير منشور.

[٢] قرار المحكمة الادارية العليا في مجلس الدولة العراقي بالدعوى المرقمة (١٩٠٢/م/٢٠٢١) المرجع نفسه.

لوظيفته بترويج معاملته التقاعدية وتحميل المدعى عليه/ اضافه لوظيفته الرسوم والمصاريف القضائية وأتعاب المحاماة حكماً حضورياً وأفهم علناً بتاريخ ٢٠٢١/١٢/١٩ ""[١]. - أنتهى -

وفي ذات السياق حدد المشرع العراقي في قانون التقاعد الموحد(النافذ) الفئة المشمولة بأحكامه من ناحية العمر الخاص بالموظف المشمول وكذلك مدة الخدمة في دوائر الدولة لغرض احتساب خدمة التقاعد ، حيث أشار الى ذلك بموجب نص صريح غير خاضع للتأويل او التفسير وذلك بدلالة المادة (٢١) الفقرة أولاً من القانون المذكور أنفاً ، حيث نصت ""(يستحق المحال الى التقاعد الراتب التقاعدي إذا كانت لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمسة عشر سنة ، ولا يصرف الراتب التقاعدي إلا إذا كان قد أكمل (٤٥) خمساً وأربعين سنة من عمره وفي كل الأحوال لا يصرف عن المدة السابقة لتاريخ إكماله السن المذكورة ....)""[٢].

حيث ربط المشرع العراقي وهو في معرض تنظيم استحقاق الموظف للراتب التقاعدي بعد انتهاء الرابطة الوظيفية عن الوظيفة العامة وإحالته الى التقاعد بموجب السن القانونية بين ""قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل""، بموجب التعديل الأول رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ وبين قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، اذ نصت المادة الخامسة والأربعون منه[٣] على: -

١- ""يمنح الموظف المنتهية خدمته بتنسيق الملاك او المحال على التقاعد في غير حالتي" "العزل او الفصل الرواتب الأسمية للإجازات الاعتيادية التي يستحقها كاملة"، "على ان لا تتجاوز مدتها (١٨٠)" يوماً اعتبارا من تاريخ انفكاكه وتدفع له سلفاً علاوة على الحقوق التقاعدية" التي يستحقها بموجب قانون التقاعد".٢- ""يمنح من يتمتع بالعطلات المدرسية اذا انتهت خدمته بتنسيق الملاك او بالإحالة على التقاعد، في حالتي العزل او الفصل في النصف الثاني من السنة الدراسية او خلال العطلة الصيفية رواتب العطلة الصيفية على ان لا تتجاوز (١٨٠) يوماً"".

ورغبة من المشرع العراقي في تحسين الواقع المعاشي للمتقاعدين وعدم حرمان فئة معينة من الراتب التقاعدي، كونه مصدر الرزق الوحيد له ولعياله ولغرض توسيع دائرة الحماية الاجتماعية لعائلة الموظف المعزول من الوظيفة او المفصول منها او تركه الخدمة، بسبب ظروف قاهرة مر بها العراق من عمليات حربية وحالات نزوح كبيرة شهدها هذا البلد، او حالات الاستقالة بأنواعها سواء كانت فعلية او حكمية عصفت بوضع الموظف العام لأسباب قد تكون خاصة به[٤].

---

[١] قرار المحكمة الادارية العليا في مجلس الدولة العراقي بالدعوى المرقمة (١٩٠٢/م/٢٠٢١) المرجع السابق.

[٢] ينظر نص المادة (٢١) الفقرة أولاً من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل بموجب التعديل الأول رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩.

[٣] ينظر نص المادة الخامسة والأربعون قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

[٤] بيداء ابراهيم قادر، النظام القانوني الذي يحكم اوضاع الموظف العمومي في العراق (اطروحة دكتوراه في القانون العام، الجامعة الاسلامية في لبنان، كلية الحقوق، قسم القانون٢٠١٩-٢٠٢٠) ص١٦٥ وما بعدها. وينظر د. شاب توما

كذلك لغرض تحقيق عامل المساواة والعدالة التي نص عليها الدستور العراقي لعام (٢٠٠٥) ولضمان استفادة أكبر شريحة ممكنة من هذا القانون في إعادة احتساب الحقوق التقاعدية، وكذلك بغية الاستفادة من الدرجات الناتجة عن حركة الملاك، في استقطاب الملكات الشبابية وتعديل السن القانونية الوجوبي للإحالة الى التقاعد شرع هذا التعديل[١]. حيث ألغي المشرع العراقي نص المادة (١٣) الواردة في ""قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤"" ليحل محلها النص الاتي بموجب قانون التعديل الأول رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ حيث جاء فيه: - [٢]

""لا يمنع عزل الموظف او فصله او تركه الخدمة او الاستقالة او الاقصاء من الوظيفة او فسح العقد" او "الاستغناء عن خدماته من استحقاقه الحقوق التقاعدية" ويستحق ٧٥٪ من الحد الأدنى للراتب التقاعدي"، ولا يصرف الراتب التقاعدي إلا إذا 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"".

وبالعودة الى تحليل نص المادة (٤٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل المذكور انفا نلاحظ الاتي: -

١- ان الملاكات التعليمية من معلمين ومدرسين غير مشمولين بالشطر الأول من المادة أعلاه أي بما معناه أنهم لا يستحقون مبالغ الإجازات الاعتيادية المتراكمة البالغة (١٨٠) يوم، كونهم يتمتعون بالعطلة الصيفية حسب الشطر الثاني من المادة أعلاه.

٢- ان الموظفين الذين يحملون عناوين وظيفية إدارية من غير الملاكات التعليمية والتدريسية ويعملون في المديريات والأقسام التابعة لها لغرض تنظيم العملية التعليمية، من محاسبين وكتبة وحقوقيين وغيرهم يستحقون مبالغ الإجازات الاعتيادية المتراكمة البالغة (١٨٠) عند إحالتهم الى التقاعد حسب الشطر الأول من المادة (٤٥) من القانون أعلاه.

٣-أما الموظفين الذين يحملون عناوين وظيفية إدارية ويعملون في المدارس بصورة حصرية فأنهم، يستحقون مكافأة نهاية الخدمة لشهري (تموز – أب) فقط عند إحالتهم الى التقاعد بعد النصف الثاني من السنة الدراسية (العطلة الربيعية)، وذلك لكونهم يتمتعون بالعطلة الصيفية حسب الشطر الثاني من المادة (٤٥) من القانون المذكور أنفاً. ولابد من الإشارة في معرض هذه الدراسة ان المشرع العراقي عامل

منصور، النظام القانوني لعمال الدولة في العراق، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، المصدر السابق، ص١٧. وينظر د. سعيد سعد عبد السلام، قانون التأمين الاجتماعي، المرجع السابق، ص٢٦٩.

[١] د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون القاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، المرجع السابق ص٣١ وما بعدها.

[٢] ينظر نص المادة (١٣) الواردة في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة٢٠١٤ ليحل محلها النص المعدل بموجب قانون التعديل الأول رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩.

موظف الخدمة الجامعية معاملة خاصة، بموجب قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨). ويثار خلاف حول موضوع الاستحقاق القانوني لموظف الخدمة الجامعية، المقرر له عند الإحالة الى التقاعد ومدى شموله بالرواتب الأسمية المقررة قانوناً، عن إجازة العطلة السنوية ومتراكم الإجازات الاعتيادية. وهل ان موظف الخدمة الجامعية يستحق مدة إجازة العطلة السنوية البالغة (٦٠) يوم يضاف أليها ما تراكم من إجازات اعتيادية (١٨٠) يوم، ويصبح مجموع ما يستحق الموظف المذكور والمشمول بموجب القانون أعلاه (٢٤٠) يوم.

للإجابة على هذا السؤال كان القول الفصل للقضاء الإداري في العراق وذلك عن طريق مجلس الدولة، حيث أصدر المجلس قراره المرقم (٢٠١٠/١٣٨) في ٢٠١٠/١١/٣ لحل هذه الإشكالية، وهو في معرض الإجابة على الاستيضاح المقدم من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بخصوص موضوع الاشكال المذكور أنفاً[١].

القرار:

""تستوضح وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بكتابها المرقم (ق/٢٥٥٤٩) في ٢٠١٠/٩/٧" من ""مجلس الدولة الرأي والمشورة، استنادا الى أحكام البند (خامساً) من المادة (٦) من قانون المجلس رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩""، في شأن مدى استحقاق موظف الخدمة الجامعية المحال الى التقاعد رواتبه الاسمية، عن إجازة العطلة السنوية وتراكم الإجازات الاعتيادية وهل هو ما مجموعه (٢٤٠) يوماً ام (١٨٠) يوماً "". "" ترى وزارة المالية في كتابها المذكور أنفاً أن استحقاق موظف الخدمة الجامعية رواتبه الأسمية عن إجازة العطلة السنوية وتراكم الإجازات الاعتيادية ما مجموعه (٢٤٠) يوم بوجود اختلاف بين "نص المادة(التاسعة/ د) من قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٦" الذي قضى أن يكون استحقاق التدريسي المحال الى التقاعد رواتب مدة إجازة العطلة السنوية البالغة (٦٠) يوماً مضافاً أليها ما تراكم من إجازات اعتيادية على ان لا يتجاوز مجموعها (١٢٠) يوماً ، في حين قضى البند (رابعا / أ) من المادة (١٠) ""من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨"" باستحقاق التدريسي المحال الى التقاعد لرواتبه الأسمية عن مدة إجازة العطلة السنوية البالغة (٦٠) يوماً مضافاً أليها ما تراكم من إجازات اعتيادية على أن لا تتجاوز (١٨٠) يوماً "".

""حيث أن الفقرة (أ) من البند (رابعاً) من المادة (١٠) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ نص على ان (يستحق موظف الخدمة الجامعية المحال الى التقاعد رواتبه الأسمية عن مدة إجازة العطلة السنوية البالغة (٦٠) يوماً مضافاً اليها ما تراكم من إجازات اعتيادية على ان لا تتجاوز (١٨٠) مائة

[١] ينظر قرار مجلس الدولة العراقي المرقم (٢٠١٠/١٣٨) في ٢٠١٠/١١/٣ منشـــور في قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٠ ص ٣٠٣.

وثمانين يوماً """[1]."" وحيث ان القانون كان صريحاً في عدم تجاوز مجموع الإجازات المتراكمة لموظف الخدمة الجامعية على (١٨٠) مائة وثمانين يوماً "".""(وحيث لا اجتهاد في مورد النص)"".

""(وتأسيساً على ما تقدم من أسباب يرى المجلس)"":

"" يستحق موظف الخدمة الجامعية المحال الى التقاعد رواتبه الأسمية عن مدة العطلة السنوية البالغة (٦٠) ستين يوماً بعد إضافة ما تراكم من إجازات اعتيادية له على ان لا تتجاوز مجموعها (١٨٠) مائة وثمانين يوماً "". - انتهى-

هذا ولم يهدر القضاء الإداري في العراق استحقاق الموظف لرواتب إجازته الاعتيادية كلما تكررت إحالته الى التقاعد، حيث أجاز ذلك في أحد قراراته بتكرار منح الموظف رواتب إجازته الاعتيادية كلما تكررت إحالته الى التقاعد، حيث ان الموظف المحال الى التقاعد ثانية في غير حالتي الفصل او العزل، يستحق رواتب الإجازات الاعتيادية المجتمعة له عن خدمته بعد عودته للخدمة ثانية على ألا يتجاوز (١٨٠) يوماً لأنها تعتبر خدمة فعليه.

تطبيقاً لذلك أصدرت الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة العراقي بصفتها التمييزية قرارها المرقم (١٧/انضباط/ تمييز/ ٢٠٠٦) في الدعوى التي أقامها المدعي المميز (د. د. س) ضد المدعى عليه (المميز عليه) مدير عام مصرف الرشيد / إضافة لوظيفته[2].

"" وجاء في حيثيات هذا القرار سبق وان أقام المدعي (د. د. س) الدعوى أمام مجلس الانضباط العام، يدعي فيها ان دائرته أصدرت الأمر الاداري المرقم ب (١٧٨١) في ٢٠٠٤/٩/٤ بإعادته الى وظيفته بعدما كان محالاً على التقاعد. ولم تصرف له كامل إجازاته المتراكمة البالغة (٢٦١) يوماً "".

""لذا فقد طلب دعوة (المميز عليه) للمرافعة والحكم بإعادة مبالغ الإجازات المتراكمة وتدوير رصيده السابق من الاجازات الى رصيده بعد إعادته الى الوظيفة"". ""وبنتيجة المرافعة قرر مجلس الانضباط العام بقراره المؤرخ في ٢٠٠٥/١٠/٢٣ وبعدد إضبارة (٢٠٠٥/٢٤١) رد الدعوى استنادا الى الفقرة (٤) من المادة (٤٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل"". ""ولعدم قناعة المميز بالقرار المذكور فقد بادر الى الطعن به تمييزاً لدى الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة بلائحته المؤرخة في ٢٠٠٥/١١/١٣ طالباً نقضه للأسباب الواردة فيها"".

---

[1] ينظر قرار مجلس الدولة العراقي المرقم (٢٠١٠/١٣٨) في ٢٠١٠/١١/٣، المرجع نفسه، ص ٣٠٣.

[2] ينظر قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة العراقي بصفتها التمييزية قرارها بالرقم (١٧/انضباط /تمييز/ ٢٠٠٦) منشور في قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام (٢٠٠٤-٢٠٠٥-٢٠٠٦) ص٣١٥-٣١٦.

القرار :[١]

""لدى التدقيق والمداولة وجدت "الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة" ان "الطعن التمييزي" "مقدم ضمن المدة القانونية فقررت قبوله شكلاً"، "ولدى عطف النظر على الحكم المميز" وجد ان "المدعي يطلب إلزام المدعى عليه / إضافة لوظيفته" بتسليم مبالغ الإجازات المتراكمة البالغة (١٨٠) يوماً ، والتي تسلمها سابقاً عند إحالته الى التقاعد وتدوير كامل إجازاته السابقة الى إجازاته الحالية بعد إعادته الى الوظيفة ""، وحيث ان المدعي كان يعمل لدى المدعى عليه / إضافة لوظيفته وأحيل الى التقاعد بتاريخ ١٩٩٦/٢/٢٩ وكان رصيد إجازاته المتراكمة (٢٦١) يوماً ، وتم صرف رواتب ستة أشهر عن (١٨٠) يوماً البالغة (٣٤٢٤/٤٤٠) ثلاثة الاف واربعمائة وأربعة وعشرون ديناراً وأربعون فلساً"". وحيث ان المدعي قد أعيد الى الوظيفة بموجب الأمر الإداري المرقم ب (١٧٨١) في ٢٠٠٤/٩/٤، وباشر بالوظيفة بتاريخ ٢٠٠٤/٩/٤، وحيث ان من حق المدعي أن يطلب من المدعى عليه / إضافة لوظيفته تسلم مبالغ الإجازات المتراكمة التي سبق ان تسلمها "". وحيث انه يجوز تكرار منح الموظف رواتب إجازاته الاعتيادية المتراكمة كلما تكررت إحالته الى التقاعد ، وحيث ان الموظف المحال على التقاعد ثانية في غير حالتي الفصل أو العزل يستحق رواتب الإجازات الاعتيادية المتجمعة له عن خدمته بعد عودته للخدمة ثانية، على أن لا يتجاوز (١٨٠) يوماً لأنها تعتبر خدمة فعلية متحققة له وبإمكانه ان يتمتع بها او أن يحتفظ بها لغرض قبض رواتبها عند إحالته الى التقاعد ثانية"" [٢]."وحيث أن قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ لم يأخذ بمبدأ الإجازات الإجبارية ، وحيث ان تعويض الموظف عن إجازاته الاعتيادية المتراكمة له بعد عودته للوظيفة مجدداً ، يعتبر تعويضاً عن خدمته فعلية جديدة متحققة له"" .

""وحيث ان رصيد المدعي من الإجازات الاعتيادية المتراكمة الزائدة عن (١٨٠) يوماً والبالغة (٨١) يوماً قد احتسبت له خدمة تقاعدية ولا يجوز إعادة احتسابها وتدويرها مجدداً، وحيث أن مجلس الانضباط العام لم يلتزم بوجهة النظر القانونية هذه مما أخل بصحته، عليه قرر المجلس نقض الحكم المميز وإعادة إضبارة الدعوى الى مجلس الانضباط العام للسير فيها وفق ما تقدم وإصدار الحكم المقتضى وفقاً للقانون وصدر القرار بالاتفاق في ٢٠٠٦/٢/٦"". – أنتهى –

---

[١] ينظر قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة العراقي بصفتها التمييزية قرارها بالرقم (١٧/انضباط /تمييز/ ٢٠٠٦) مرجع سابق، ص٣١٥-٣١٦.

[٢] قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة العراقي بصفتها التمييزية قرارها بالرقم (١٧ / انضباط – تمييز/ ٢٠٠٦) المرجع نفسه. ص٣١٥-٣١٦

المطلب الثاني

مكافأة نهاية الخدمة

بداية نقول ان المشرع العراقي عرف مكافأة نهاية الخدمة بموجب الفقرة (الرابعة عشر) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد النافذ بأنها: ""مبلغ مالي يدفع للموظف المحال الى التقاعد وفقاً للقانون""[١]. ثم سبق وأن عرف المكافأة التقاعدية بموجب الفقرة الحادي عشر من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد النافذ بأنها:"" المكافأة البديلة عن الراتب التقاعدي""[٢].

ثم أعطى تعريفاً أخر سماه المبلغ المقطوع بموجب الفقرة (الثاني عشر) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد النافذ المذكور أنفاً بأنه: "" المبلغ الشهري الذي يتقاضاه المتقاعد أثناء حياته الذي لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٠) عشر سنوات وأقل من (١٥) خمسة عشر سنة""[٣]. بذلك يرى الباحث بأن المشرع العراقي لم يهمل أو يهدر استحقاق هذه الفئة التي لم تستطيع إكمال المدة المقررة للإحالة الى التقاعد بسبب ظروف خاصة بهم التي قد يكون من بينها التأخر في الحصول على التعيين في مجال الوظيفة العامة، وبذلك أعتبر المشرع العراقي هذا المبلغ كجزء من مكافأة نهاية الخدمة لهذه الفئة. مع العلم ان المشرع العراقي عرف الخدمة التقاعدية بموجب الفقرة (التاسع عشر) من المادة (١) من ""قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل"" بأنها: - ""مدة الخدمة التي تحتسب لأغراض التقاعد بموجب أحكام هذا القانون أو أي قانون أخر والمستوفى عنها التوقيفات التقاعدية""[٤].

من أجل ذلك يجب أن نفرق بين (مكافأة نهاية الخدمة) الواردة بموجب الفقرة (الرابع عشر) من المادة (١) من ""قانون التقاعد الموحد"" وبين (المكافأة التقاعدية) الواردة بموجب الفقرة الحادي عشر من المادة (١) من القانون المذكور أنفاً"". حيث أن الأولى يقصد بها مكافأة من نوع خاص تعطى للموظف الذي أكمل السن القانونية المقررة بموجب القانون، ثم أحيل الى التقاعد بعد إكماله السن المذكورة أنفاً.

في حين ان المكافأة التقاعدية: تعتبر منحة تعطى للموظف الذي تتم إحالته الى التقاعد لمرة واحدة فقط على اعتبار أنه له خدمة فعلية في الوظيفة العامة تقل عن (١٥) خمسة عشر سنة أي بما معناه دون الحد المقرر للخدمة الفعلية الموجبة للحصول على راتب تقاعدي ثابت.

ولابد من الاشارة هنا أن المشرع حدد الفئات المشمولة بأحكام قانون التقاعد الموحد(النافذ) وحدد المقصود بالمصطلحات والعبارات لأغراض تطبيق ما جاء بفقراته والمواد القانونية الواردة فيه ولا يمكن التوسع في احكامه. بالرجوع الى القاعدة العامة التي تقول انه (لا اجتهاد في مورد النص) عند ذلك لا يمكن ان يتم

---

[١] ينظر نص الفقرة الرابع عشر من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد العراقي النافذ.
[٢] ينظر نص الفقرة الحادي عشر من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد العراقي النافذ.
[٣] ينظر نص الفقرة الثاني عشر من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد العراقي النافذ.
[٤] ينظر نص الفقرة التاسع عشر من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد العراقي النافذ.

شمول فئات اخرى لم يتطرق لهم القانون المذكور أنفاً بمكافأة نهاية الخدمة لكونهم غير مشمولين بأحكامه [١]، وتطبيقاً لذلك فقد أصدر مجلس الدولة العراقي قراره المرقم (٥٦) لسنة ٢٠١٦ في ٢٠١٦/٦/٢٢ مقرا لمبدأ قانوني جاء فيه "" تصرف مكافأة نهاية الخدمة للموظف المحال الى التقاعد لإكماله السن القانونية أو بناءً على طلبه لأسباب صحية ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (٣٠) ثلاثين سنة """[٢].

القرار:

"" تطلب وزارة المالية / هيئة التقاعد الوطنية بكتابها المرقمين ب(٨٣٨) في ٢٠١٥/٥/١٩ و(قانونية /٢٦٢) في ٢٠١٦/٢/٢٥ الرأي من ""مجلس شورى الدولة"" استنادا الى أحكام البند (رابعاً) من ""المادة (٦) من قانون المجلس رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩"" في شأن مدى شمول السادة رئيس وأعضاء مجلس النواب للدورة الانتخابية الثانية التي انتهت أعمالها بتاريخ ٢٠١٤/٦/١٤ والسادة أعضاء الحكومة الذين أحيلوا الى التقاعد ، بأحكام البند (تاسعاً) من المادة (٢١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ الخاص بصرف مكافأة نهاية الخدمة وأن خدماتهم التقاعدية لأكثر من (٣٠) سنة "". ترى الدائرة القانونية في وزارة المالية بكتابها المرقم ب (٨٦١٥٨) في ٢٠١٤/١٠/٣، بأن النصوص القانونية التي ترتب أثراً مالياً يقتضي التقيد بحرفتيها وان الفئات المشمولة بصرف مكافأة نهاية الخدمة وردت على سبيل الحصر، وهم المحالين الى التقاعد لإكمالهم السن القانونية او لأسباب صحية او بناء على طلبهم وان شمول فئات أخرى يتطلب تدخل تشريعي"".

""وترى هيئة التقاعد الوطنية بكتابها المرقم ب (قانونية / ٩٨٤) في ٢٠١٥/٦/٢٢ ان البند (تاسعاً) من المادة (٢١) من قانون التقاعد قضى يصرف مكافأة نهاية الخدمة للموظف المحال الى التقاعد لإكماله السن القانونية، او بناء على طلبه، لأسباب صحية ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (٣٠) سنة، تحتسب على أساس كامل الراتب الأخير والمخصصات × ١٢"". حيث أن البند (سابعاً) من المادة (١) من ""قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤"" عرف الموظف بأنه"(كل شخص عهدت اليه "وظيفة مدنية" او "عسكرية" او "ضمن قوى الامن" او "مكلف بخدمة عامة" والذي يتقاضى "راتباً او أجراً او مكافأة من الدولة" وتستقطع منه التوقيفات التقاعدية)"".

""حيث ان البند (تاسعاً) من المادة (٢١) من القانون المذكور أنفاً نص على ((يصرف للموظف المحال الى التقاعد لإكماله السن القانونية او بناءً على طلبه لأسباب صحية ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (٣٠) ثلاثين سنة مكافأة نهاية الخدمة، وتحتسب على أساس كامل الراتب الأخير والمخصصات × ١٢)) "".""وحيث ان البند المذكور أنفاً،"" حدد الحالات التي تصرف فيها مكافأة نهاية الخدمة على سبيل

---

(١) د. غازي فيصل، المرشد لحقوق الموظف، (ط١، موسوعة الثقافة القانونية، ٢٠٠٦). ص٣٥ وما بعدها.

(٢) ينظر قرار مجلس الدولة العراقي بالمرقم (٥٦) لسنة ٢٠١٦ في ٢٠١٦/٦/٢٢ منشور في قرارات مجلس الدولة لعام ٢٠١٦. ص١٣١-١٣٢.

الحصر"". "وحيث ان المستوضح عنهم أحيلوا الى التقاعد لغير الاسباب المنصوص عليها في البند المذكور أنفاً""،""(وحيث لا اجتهاد في مورد النص)""[١].

""تأسيساً على ما تقدم من أسباب يرى المجلس"": -

"" لا يستحق المستوضح عنهم مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في البند (تاسعاً) من المادة (٢١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ – أنتهى –

يرى الباحث ان الغاية والنظرة البعيدة للمشـــرع من مكافأة نهاية الخدمة المقدمة هي صـــرف مبلغ مالي للموظف المحال الى التقاعد، يساعده على إعادة ترتيب وضعه المعاشي بعد تركه الوظيفة ولحين صرف استحقاقه من الراتب التقاعدي، الذي قد تطول فترة صرفه من الدولة لأسباب لا دخل للموظف المنتهية خدمته .علماً ان هذا يعتبر البدل النقدي عن مجموع اجازاته المتراكمة طيلة فترة خدمته الوظيفية والتي لم يستفاد منها ولم يتمتع بها، فيقوم المشرع بذلك القانون بتدويرها لحسابه على شكل مكافأة نهاية خدمة بما يعادل راتب ستة اشهر كاملة[٢] .

ولابد من الاشارة الى ان ""المشرع اللبناني"" تناول في الفصل السادس من نظام التقاعد والصرف من الخدمة في المرسوم الاشتراعي رقم (٤٧) في ١٩٨٣/٦/٢٩، [٣] الألية التي يجب ان تتبع في تقديم الطلبات الخاصة بالمعاشات وتعويضات الصرف من الخدمة للموظفين المحالين للتقاعد بعد اكمالهم السن القانونية. ""حيث نصت المادة (٤٠) من القانون المذكور أنفاً"" تقدم طلبات تخصيص المعاشات وتعويضات الصرف من الخدمة معفاة من رسوم الطوابع اما الى وزارة المالية مباشرة أو بواسطة الإدارة التي كان ينتمي أليها الموظف ويعتمد تاريخ تسجيل الطلب سواء كان ذلك في وزارة المالية او في الإدارة المعنية"". لقد أمهل المشرع اللبناني في القانون المذكور في أعلاه المتقاعد المنتهية خدمته أو من ينوب عنه في حالة وفاته، بتقديم الطلبات الخاصة بالاستحقاق بتخصيص المعاش التقاعدي أو تعويض الصرف من الخدمة خلال مدة خمس سنوات، وهذا ما نصت عليه المادة (٤١) والتي جاء نصها "" يقدم طلب المعاش وتعويض الصرف في مهلة خمس سنوات من اليوم الذي أنهيت فيه خدمة الموظف العام وتبدأ المهلة للذين أنتقل أليهم حق الموظف من اليوم التالي لوفاته""[٤]. ويرى الباحث أن المشرع أعتبر هذه المدة هي مدة سقوط، وليست مدة تقادم من المطالبة بالحق الناجم عن تعويض الصرف بموجب المادة أعلاه وذلك لضمان استقرار القرارات الادارية خاصة ما يتعلق منها بالأمور المالية.

---

(١) قرار مجلس الدولة العراقي بالرقم (٥٦) لسنة ٢٠١٦ في ٢٠١٦/٦/٢٢، مرجع سابق ص١٣١-١٣٢.
(٢) غازي فيصل، المرشد لحقوق الموظف، (ط١، موسوعة الثقافة القانونية، بغداد، ٢٠٠٦)، ص ٣١ وما بعدها.
(٣) ينظر نص المادة (٤٠) من الفصل السادس من نظام التقاعد والصرف من الخدمة رقم (٤٧) في ١٩٨٣/٦/٢٩.
(٤) ينظر نص المادة (٤١) من الفصل السادس من نظام التقاعد والصرف من الخدمة رقم (٤٧) في ١٩٨٣/٦/٢٩.

ذلك بدلالة نص المادة (٤٢) من المرسوم الاشتراعي رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣،[١] والذي جاء فيه "" إذا لم يقدم صاحب الحق في المعاش طلبه في المهلة المذكورة في المادة السابقة (المقصود هنا المادة /٤١) خصص له المعاش من تاريخ تسجيل طلبه ما لم يتبين بصورة قاطعة أن قوة قاهرة حالت دون تقديمه ""، وهذا دليل على ان الموظف المنتهية خدمته من الوظيفة العامة ، يجب عليه أن يقدم طلبات الاستحقاق في المعاش خلال مدة خمس سنوات من تاريخ إحالته الى التقاعد (المعاش) وبعكس ذلك يسقط حقه بالمطالبة عن الفترة السابقة ويبدأ استحقاقه من تاريخ تقديم الطلب الخاص بالمعاش أو تعويض الصرف من الخدمة .

حيث رتب المشرع اللبناني جزاءً على الموظف المنتهية خدمته ألا وهو حرمانه التعويض من الصرف المقرر بموجب القانون إذا لم يقدم الطلب الخاص بذلك ، والمنصوص عليه في المادة (٤٢) من المرسوم الاشتراعي المذكور أنفاً ، ألا في حالة واحدة تجيز له المطالبة بتعويض الصرف بعد تجاوزه المدة المحددة بموجب القانون ، ألا وهي حالة القوة القاهرة التي يثبت بها أن هناك سبب خارجي أحال بينه وبين تقديم الطلب بتعويض الصرف من الخدمة ، وذلك بدلالة نص المادة (٤٣) من المرسوم الاشتراعي رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ التي نصت "" يرد طلب تعويض الصرف الذي لا يقدم ضمن المهلة المذكورة في المادة (٤٢) من هذا المرسوم الاشتراعي ما لم يتبين بصورة قاطعة أن قوة قاهرة دون تقديمه""[٢].

ولقد أعطى المشرع اللبناني الحق لأحد أفراد العائلة أن يقدم طلب التعويض عن الصرف الذي نشأ للموظف منذ اليوم التالي لوفاته، المنصوص عليها في المادة (٨) من المرسوم الاشتراعي المذكور أنفاً[٣]، ويعتبر بذلك نائب عن باقي أفراد العائلة في المطالبة القانونية بهذا الحق ولا يؤدي بذلك الى سقوط حقوق الباقين، وذلك بدلالة نص المادة (٤٤) التي نصت "" ان الطلب الذي يقدمه أحد أفراد العائلة ضمن المهلة القانونية يحول دون سقوط حقوق الباقين""[٤].

هذا وتتولى اللجنة المذكورة في المادة (١٥) من المرسوم الاشتراعي رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المسماة ب (لجنة التقاعد)، والذي يقع على عاتقها تصفية تنظيم والنظر في طلبات استحقاق المعاشات وتعويضات الصرف من الخدمة، والتي يكون مقرها في وزارة المالية عملية دارسة والبت في طلبات تعويض الصرف، في حالات القوة القاهرة على ان ينظم الى اللجنة المذكورة في أعلاه مندوب عن مجلس الخدمة المدنية[٥].

---

(١) ينظر نص المادة (٤٢) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.
(٢) ينظر نص المادة (٤٣) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.
(٣) ينظر نص المادة (٨) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.
(٤) ينظر نص المادة (٤٤) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.
(٥) ينظر نص المادة (٤٥) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.

وذلك بدلالة نص المادة (٤٥) "" تبت اللجنة المنصوص عليها في المادة (١٥) من هذا المرسوم الاشتراعي في حالات القوة القاهرة، وينظم في هذه الحالة مندوب عن مجلس الخدمة المدنية""[١]

ويرى الباحث ان فعل حسناً المشرع اللبناني بأن وضع حضراً على عدم جواز التنازل عن المعاش أو التعويض عن الصرف من الخدمة أو أيقاع حجز على هذا الحق او الاستحقاق الا مقابل دين يعود للدولة او نفقة بموجب حكم قضائي بات، معتبراً هذا الاستحقاق في المعاش وتعويض الصرف من الخدمة من النظام العام وبالتالي لا يجوز الاتفاق على خلافه. في نظرة بعيدة من المشرع اللبناني لكي يضمن العيش الكريم للموظف بعد إحالته إلى التقاعد أو لأفراد عائلته بعد وفاته وذلك بعدم جواز التنازل عن هذا الحق بأي حال من الأحوال.

وذلك بدلالة نص المادة (٥٤) من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٣ المعدل التي نصت "" لا يجوز التنازل عن المعاشات أو تعويضات الصرف كما أنه لا يجوز حجزها الا مقابل دين الدولة أو نفقة طعام مثبتة بموجب حكم، على الا يمارس الحجز الا ضمن الحدود المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية، وترجع نفقة الطعام على دين الدولة""[٢].

هذا ولقد أعطى المشرع اللبناني الحق للموظف المنتهية خدمته او لأحد أفراد عائلته باعتبارهم أصحاب الاستحقاق في المعاش التقاعدي، الاعتراض على مقدار مبلغ التعويض في حالة ثبوت خطأ مادي أو ورود سهو في مبلغ التخصيص، وذلك بدلالة نص المادة (٥٥) من المرسوم الاشتراعي السالف الذكر والتي نصت "" يجوز لصاحب الاستحقاق أن يعترض على المعاش أو على مقدار بتعويض الصرف المخصص له خلال ستة أشهر من تاريخ تبليغه النص القاضي بتخصيصه""[٣].

كذلك أعطى المشرع اللبناني الحق لوزارة المالية باعتبارها صاحبة الولاية العامة بإعادة النظر في دراسة وتدقيق كل التخصصات وتعويضات الصرف من الخدمة ، وكذلك كل معاش خاص بالتقاعد لمعالجة وتدارك أي خطأ مادي أو سهو في منح مبلغ التخصيص بدلالة نص المادة (٥٦) من المرسوم الاشتراعي المذكور أنفاً ، والتي نصت"" يحق لوزارة المالية في أي وقت كان إعادة النظر في تخصيصات تعويضات الصرف من الخدمة ومعاشات التقاعد في حالة ثبوت خطأ مادي أو سهو في التخصيص""[٤]، ولابد من الإشارة في معرض هذه الدراسة أن المشرع اللبناني تطرق الى" "الحرمان من الحقوق التقاعدية" "وذلك في الفصل الخامس من المرسوم الاشتراعي رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ وذلك تحت عنوان "" فقدان الحق أو وقفه "".

---

(١) ينظر نص المادة (١٥) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.
(٢) ينظر نص المادة (٥٤) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.
(٣) ينظر نص المادة (٥٥) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.
(٤) ينظر نص المادة (٥٦) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.

حيث أعطى الحق لوزارة المالية باسترداد تعويضات الصرف من الخدمة أو أي أثار مرتبة عليها صرفت للموظف أو ورثته، في حال أنها صرفت بناءً على مستندات رسمية مزورة معززة بصدور قرار قضائي مكتسب درجة الثبات، وذلك بدلالة نص المادة (٣٦) من المرسوم الاشتراعي المذكور أنفاً، والتي نصت على أنه[١] ""يفقد نهائياً الحق في الحصول على معاش التقاعد أو تعويض الصرف حتى لو تمت تصفيتها كل موظف ثبت عليه بحكم قضائي"": -

١- ""أنه أختلس أموال الدولة"".

٢- ""أنه أختلس الأمانات المودعة لديه أو المواد المسلمة أليه التي ينبغي أن يقدم حساباً عنها"".

٣- ""أنه أرتشى في أمور تتعلق بوظيفة"".

٤- ""أنه زور في مستندات رسمية ساعدت على اختلاس أموال الدولة"".

هذا وقد تصدى مجلس شورى الدولة اللبناني بقراره المرقم (٦٢١) في ٢٠١٤/٥/١٩ على "" أنه يحق لوزارة المالية استرداد التعويضات العائلية المقدمة للموظف في حال كان قرار منح التعويض صدر نتيجة غش متعمد، فيكون الموظف تسبب بإيقاع الإدارة بالخطأ والقاعدة القانونية نصت على أن الغش يُفسد كل شيء ، وقد أستقر الاجتهاد في لبنان على اعتبار أنه يشذ عن المبدأ المذكور في أحكام المادتين (٢٣٨/٢٣٧) من قانون المحاسبة العمومية في الحالة التي يكون فيها الموظف قد تقاضى التعويض الذي لا يستحقه نتيجة غش باشره أو شارك الإدارة به""[٢].

حيث تطرق المشرع اللبناني في المادة (٦٠) في المرسوم الاشتراعي رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ والمعدلة بموجب القانون الاشتراعي ٧١٧ لسنة ١٩٩٨ عملية استحقاق كل موظف يصرف من الخدمة على أساس النسبة ٨٥٪ عن كل سنة خدمة فعلية، حيث جاء في نصها على أن "" يتقاضى كل موظف يصرف من الخدمة تعويض صرف يعادل عن كل سنة خدمة فعلية لنسبة ٨٥٪ (خمسة وثمانون بالمئة) من الراتب الشهري الأساسي الأخير الذي يتقاضاه، ويحسب الشهر جزءاً من أثني عشر من السنة واليوم جزءاً من ثلاثين من الشهر""[٣].

حيث أشار المشرع اللبناني الى تطبيق سائر الأحكام والنصوص القانونية فيما تتعلق بتعويض الصرف واستحقاقه على الموظفين، سواء كانوا خاضعين لشرعة التقاعد أو غير خاضعين لهذا المبدأ، ""وهذا ما نصت عليه المادة (٦١) من القانون المذكور أنفاً""، والتي ورد في نصها على أنه "" تطبق على تعويض

(١) ينظر نص المادة (٣٦) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.

(٢) ينظر قرار مجلس شورى الدولة اللبناني المرقم (٦٢١) في ٢٠١٤/٥/١٩(احمد الحصيري، الدولة) اشار اليه سعد ابراهيم الحياني، رسالة ماجستير القانون في العام، (انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ورقابة القضاء الاداري عليها، كلية الحقوق، الجامعة الاسلامية ،٢٠١٩-٢٠٢٠)، ص١٩ وما بعدها.

(٣) ينظر نص المادة (٦٠) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ والمعدلة بموجب القانون الاشتراعي رقم ٧١٧ لسنة ١٩٩٨.

الصرف المذكور في المادة السابقة سائر الأحكام التي تنطبق على تعويض الصرف الذي يستحق للموظفين الخاضعين لشرعة التقاعد""[١].

""أن المشرع اللبناني منح تعويض الصرف من الخدمة للخدمات الفعلية التي يؤديها الموظفين الخاضعين لشرعة التقاعد من الصنف (م) على الملاك الدائم""، والتي تقل مدة الخدمة التي قاموا بتأديتها عن عشرين سنة استنادا إلى أحكام المادة (٣) من المرسوم الاشتراعي رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ والتي نصت على "" يستحق تعويض الصرف عن الخدمات الفعلية التي مدتها عن عشرين سنة "". وأعطى المشرع اللبناني الخيار للمشمولين بالمادة (٣) من القانون أعلاه الخيار بالاستعاضة عن معاش التقاعد بتعويض الصرف من الخدمة، وذلك خلال شهر من تاريخ انتهاء الخدمة حكماً بسبب بلوغه السن القانونية المقررة للإحالة الى التقاعد [٢].

ثم سحب نفس هذا الحق الى ورثة المتقاعد المطالبة بهذا الحق أيضاً على ان تكون هذه المطالبة خلال مدة (٣) ثلاثة أشهر من تاريخ وفاته، وفي حالة وجود أي خلاف أعطى لكل وريث كل منهم حسب طلبه. وذلك بدلالة ما جاء بنص المادة (٤) من المرسوم الاشتراعي المذكور أنفاً والتي نصت ""يستحق معاش التقاعد عن الخدمات الفعلية التي تبلغ مدتها عشرين سنة على الاقل، الا انه يحق للموظف في هذه الحال أن يطلب خلال شهر من تاريخ انتهاء خدمته حكماً بسبب بلوغه السن القانونية، ومن تاريخ إبلاغه المرسوم او القرار القاضي بانتهاء خدمته في الحالات الأخرى ، والاستعاضة عن معاش التقاعد بتعويض الصرف ، كما يحق لورثته ان يطلبوا خلال ثلاثة اشهر من تاريخ وفاته الاستفادة من الحق نفسه واذا حصل خلاف بين الورثة أعطي كل منهم بحسب طلبه """[٣].

وفي كل حال من الأحوال فأن المشرع اللبناني قضى بأن لا تعتمد في حسابات تصفية المعاشات التقاعد وتعويضات الصرف من الخدمة ، كل خدمة تم تأديتها قبل إكمال الثامنة عشر من العمر لكل فئة دخلت الخدمة في مجال الوظيفة العامة قبل تاريخ (١٣كانون الثاني من عام ١٩٥٥) او قبل إكمال العشرين من العمر لكل فئة دخلت في مجال الوظيفة العامة قبل تاريخ (١٣ كانون الثاني من عام ١٩٥٥) وكذلك قبل إكمال الثامنة عشر من العمر لمن دخل الخدمة في مجال الوظيفة العامة من ملاك التدريسيين بعد تاريخ (١٣ كانون الثاني من عام ١٩٥٥) أو بعد بلوغ السن القانونية أو بعد قضاء المدة القانونية في الخدمة ،

([١])ينظر نص المادة (٦١) نظام التقاعد والصـــرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لســـنة ١٩٨٣ والمعدلة بموجب القانون الاشتراعي رقم ٧١٧ لسنة ١٩٩٨.

([٢]) ينظر نص المادة (٣) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.

([٣]) ينظر نص المادة (٤) من نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.

وهذا ما أشارت أليه نص المادة (٥) من الفصل الثاني المتعلق بتصفية معاشات التقاعد وتعويضات الصرف من الخدمة من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٣[١].

وأشارت المادة (٦) من المرسوم المذكور أنفاً عن الألية التي يجب مراعاتها عند احتساب المحسومات التقاعدية والتي جاء في نصها ""[٢] تتكون المحسومات التقاعدية من:

١- ""نصف راتب الشهر الاول من خدمة الموظف"".

٢- ""ستة بالمئة من الراتب"".

٣- ""القسط الشهري الاول من كل زيادة تطرأ على الراتب"".

بالإضافة الى ان المشرع اللبناني بين الخدمات المعتمدة في احتساب معاش التقاعد وتعويض الصرف من الخدمة، على سبيل الحصر وهذا ما نصت عليه المادة (٧) وفي الشطر الأول منها بنصها:"" ١- الخدمات التي دفعت عنها المحسومات التقاعدية بما فيها الخدمات التي تقاضى عنها الموظف نصف راتب شرط ان يدفع المحسومات التقاعدية عن النصف الاخر"".

وفي اي حال من الأحوال يشترط لشمول الفئات الواردة في المادة (٧) من المرسوم الاشتراعي المذكور أنفاً أن يدفع المشمولين بتلك الخدمات كامل المحسومات التقاعدية المتوجبة عليهم. ويلاحظ في معرض هذه الدراسة أن مجلس شورى الدولة اللبناني لم يرتب أي أثر مالي على الحقوق المالية للموظف العام بعد بلوغه السن القانونية المقررة لإحالته الى التقاعد ، حيث أشار المجلس المذكور أنفاً في بعض التطبيقات القضائية الواردة في إحدى أحكامه على "" إن استمرار الموظف بالخدمة بعد بلوغه السن القانونية لا ينشئ له أي حق ولا يتقاضى أي راتب او تعويض عنه بعد بلوغه السن القانونية""[٣]، عملاً بأحكام المادة (٦٨) الفقرة (الرابعة) من نظام الموظفين اللبناني التي تنص على ان "" ينقطع حكماً عن العمل الموظف المنتهية خدمته بسبب بلوغه السن القانونية أو قضائه في الخدمة المدة القانونية، واذا أستمر في العمل لا يترتب له أي أجر أو راتب أو تعويض أو بدل أتعاب عن الخدمات التي يؤديها بعد بلوغه حد السن أو حد المدة القانونية للخدمة ويتعرض للملاحقة الجزائية ""[٤].

---

(١) ينظر نص المادة (٥) من الفصل الثاني المتعلق بتصفية معاشات التقاعد وتعويضات الصرف من الخدمة من المرسوم الاشتراكي رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٣ المعدل.

(٢) ينظر المادة (٧) من الفصل الثاني المتعلق بتصفية معاشات التقاعد وتعويضات الصرف من الخدمة من المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٣المعدل.

(٣) ينظر قرار مجلس شورى الدولة اللبناني المرقم (٥٨٦) في٢٠٠٢/٦/٢٠، سمير حبيب متري/ الدولة، مجموعة القانون الاداري،٢٠٠٥، م٢، ع١٧، ص٩٥٢. وكذلك ينظر قرار مجلس شورى الدولة اللبناني المرقم (٤٩٧) في ٢٠٠٢/٥/١٦، محمد الخطيب/ الدولة، مجموعة القانون الاداري،٢٠٠٥، ص ٧٨٥-٧٨٦. اشار اليه سعد ابراهيم الحياني، رسالة ماجستير القانون في العام، انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ورقابة القضاء الاداري عليها، كلية الحقوق، الجامعة الاسلامية ،٢٠١٩-٢٠٢٠، ص٢١ وما بعدها.

(٤) ينظر نص المادة (٦٨) الفقرة (الرابعة) من نظام الموظفين اللبناني المعدل.

إلا أن نظيره مجلس الدولة العراقي كان له رأي مختلف تماما اذ رتب استحقاقا مالياً يمنح للموظف بمثابة أجر مقابل عمل عن المدة التي يستمر بها الموظف العام بأداء أعمال وظيفته بعد إكماله السن القانونية المقررة للإحالة الى التقاعد، وتطبيقاً لذلك أصدرت المحكمة الإدارية العليا في مجلس الدولة العراقي قرارها بالرقم (١٦١/ قضاء إداري/تميز/٢٠١٧) في ٢٠١٩/٤/٤ [١].

وجاء في حثيثات هذا القرار:"" أن سبق ""وأقام المدعي (م. ح. ه) الدعوى أمام محكمة القضاء الإداري ضد المدعى عليه وزير الدفاع / إضافة لوظيفته، مدعياً فيها بأن المدعى عليه/ إضافة لوظيفته، أصدر الأمر الإداري المرقم (١٣٦٨٩) في ٢٠١٦/٥/٣١ والمتضمن عدم ظهور أسمه ضمن قوائم صرف الراتب للفترة من (تشرين الأول / لسنة ٢٠١٥ ولغاية شباط / ٢٠١٦)"".""لذا طلب دعوة المدعى عليه / إضافة لوظيفته للمرافعة والحكم بإلزامه بدفع رواتبه للفترة المذكورة أنفاً. ونتيجة المرافعة أصدرت محكمة القضاء الإداري قرارها المؤرخ في ٢٠١٧/٢/٦ وبعدد إضبارة (٩١٠/ ق / ٢٠١٦) إلزام المدعى عليه بصرف رواتبه ومستحقاته المالية لغاية انفكاكه من الوظيفة من (تشرين الأول / ٢٠١٥ ولغاية ٢٠١٦/٢/١١)"".""ولعدم قناعة المدعى عليه (المميز) / إضافة لوظيفته بالقرار المذكور تصدى له تمييزاً لدى المحكمة الإدارية العليا في مجلس الدولة بلائحته المؤرخة في ٢٠١٧/٢/١٣ طالباً نقضه للأسباب الواردة فيها"".

القرار:[٢]

"" لدى التدقيق والمداولة من المحكمة الادارية العليا وجُد ان الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقرر قبوله شكلاً ، ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد أن ""المميز عليه (المدعي) ""يطعن بالأمر الإداري" المرقم (١٣٦٨٩)" في ٢٠١٨/٥/٣١" المتضمن عدم صرف الرواتب من شهر تشرين الأول /٢٠١٥ ولغاية شهر شباط /٢٠١٦ ، فقضت ""محكمة القضاء الإداري"" بإلزام المدعى عليه (المميز) إضافة لوظيفته بصرف رواتب ومستحقات (المدعي) للفترة المذكورة أعلاه على أساس أنه مستمر بأداء عمله وإن عدم انفكاكه من الخدمة خارج عن إرادته"".

"" فطعن المميز (المدعى عليه) إضافة لوظيفته بالحكم الصادر لدى المحكمة الإدارية العليا ، التي تجد ان ما ذهبت اليه محكمة القضاء الإداري في وجوب دفع المستحقات المالية للمدعي للمدة التي أستمر بأداء اعماله صحيح وموافق للقانون"" كون المدعي لا يد له في عدم صدور

([١]) ينظر قرار مجلس الدولة العراقي بالرقم (١٦١/ قضاء إداري/تميز/٢٠١٧) في٢٠١٩/٤/٤ منشور في قرارات مجلس الدولة وفتواه لعام ٢٠١٩ ص٥٤٦ - ٥٤٧.

([٢]) ينظر قرار مجلس الدولة العراقي بالرقم (١٦١/ قضاء إداري/تميز/٢٠١٧)، مرجع سابق، ص٥٤٦ - ٥٤٧.

انفكاكه من الخدمة عند إكماله السن القانونية للتقاعد خصوصاً وانه في السلك العسكري ويحمل رتبة عميد وأستمر في الخدمة لغاية ٢٠١٦/٢/١٦ ""."غير ان مستحقاته المالية لا يكون بصيغة الراتب كما ذهبت أليه محكمة القضاء الإداري ، وإنما يكون بصيغة الأجر كون المدعي اكمل السن القانونية للإحالة الى التقاعد وإن إحالته الى التقاعد بحكم القانون من تاريخ بلوغه السن القانونية"". ""وإن صرف المستحقات المالية ليس لكونه مستمر بالخدمة وإنما لكونه أدى عملاً يستحق عنه أجراً يعادل ما كان يتقاضاه من راتب ومخصصات"".

""لذا قرر تصديق الحكم تعديلاً بإلزام المدعى عليه / إضافة لوظيفته بدفع أجر للمدعي للفترة من شهر (تشرين الأول ٢٠١٥ ولغاية ١٦ / شباط / ٢٠١٦) يعادل ما كان يتقاضاه من راتب ومخصصات شهرية عند إحالته الى التقاعد صدر القرار بالاتفاق في ٢٠١٩/٤/٤م""[١]

يرى الباحث أن لكل من مجلس الدولة العراقي ومجلس شورى الدولة اللبناني مستند الى أدلة وبراهين لبناء كل حكم من أحكامه، حسب وقائع كل دعوى أدت الى صدور حكمين مختلفين في وقائع دعوى متشابهة. إلا ان العّلة التي أستند أليها مجلس الدولة العراقي في بناء حكمه والتي قد لا يكون للموظف سبب في عدم صدور أمر انفكاكه من الوظيفة بعد إكماله السن القانونية للإحالة الى التقاعد قد تكون هي الأقرب للصواب. سبق وان تطرقنا في معرض هذه الدراسة ان ""علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية""، تحكمها القوانين والانظمة والتعليمات، وبالتالي من الواقع العملي والتطبيقي"" لا يستطيع الموظف العام ان يقوم بإصدار أمر انفكاكه بنفسه بدون موافقة وتوقيع الرئيس المباشر الأعلى. وهذه العملية قد تأخذ وقت داخل تدرج الهرم الإداري من الأعلى الى الأدنى، وقد يضم مسلك الوظيفة العامة طيف واسع من الموظفين وقد يكون منهم من ذوي الاحتياجات الخاصة وقد يكون منهم (أُمي) يملك مستوى ضعيف من القراءة والكتابة (لا يقرأ ولا يكتب). وبالتالي تقع على عاتق الإدارة تهيئة نموذج براءة الذمة للموظف بعد إكماله السن القانونية ومن ثم إصدار أمر انفكاكه، حتى لا تبقى ذمة المالية مشغولة للدولة وبعد إصدار أمر الانفكاك للموظف المحال الى التقاعد والذي تنقطع به الرابطة الوظيفية بين الموظف والادارة، وعكس ذلك تبقى الرابطة الوظيفية تدور وجوداً وعدماً الى حين إصدار الأمر الإداري الخاص بإحالة الموظف العام الى التقاعد بسبب إكماله السن القانونية، المقررة بنص القانون وثم إكمال نموذج براءة الذمة من أموال الدولة التي بذمته ومن ثم يستوجب على الإدارة إصدار أمر بانفكاكه ، والتي يترتب عند ذلك انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة التابع لها.

([١]) ينظر قرار مجلس الدولة العراقي بالرقم (١٦١/ قضاء إداري/تميز/٢٠١٧)، المرجع السابق، ص٥٤٦ - ٥٤٧.

وبالرجوع الى نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل وفيما يتعلق بالفصل السادس الخاص بتقديم الطلبات الخاصة بالمعاشات وتعويضات الصرف من الخدمة والتي حددتها المادة (٤١) من القانون المذكور أنفاً[١] خلال مدة (خمس سنوات) تبدأ اعتبارا من اليوم الأول الذي انتهت به خدمة الموظف وتبدأ ذات المدة المذكور أعلاه من اليوم التالي لوفاة الموظف بعد انتقال الحق لورثته. والتي جاء في نصها "" يقدم طلب المعاش وتعويض الصرف في مهلة خمس سنوات، من اليوم الذي أنهيت فيه خدمة الموظف وتبدأ المهلة للذين أنتقل أليهم حق الموظف من اليوم التالي لوفاته""[٢].

""الى ذلك نرى ان مجلس الدولة العراقي تصدى لتحديد المدة القانونية" التي يستوجب على الموظف خلالها تقديم الطلبات الخاصة بالحقوق التقاعدية" خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ إحالته الى التقاعد"، مستنداً في ذلك الى المبدأ القانوني ان ""على الموظف المحال الى التقاعد المطالبة بحقوقه الوظيفية خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء وظيفته"".

""جاء في حثيثات قراره بالرقم (١٢٧١ / قضاء الموظفين – تميز / ٢٠١٦) في ٢٠١٧/٣/٢ في الدعوى المقامة من قبل المدعي (ص. ص. ن) والذي سبق وان اقام دعواه أمام محكمة قضاء الموظفين ضد المدعى عليه/ مدير عام دار الثقافة الاطفال / إضافة لوظيفته""[٣]."مدعياً فيها ان المدعي عليه/ مدير عام دار الثقافة / إضافة لوظيفته ممتنع عن صرف مبلغ سبعة ملايين دينار، عن فروقات العلاوة السنوية للفترة من (٢٠٠٦/٨/١) ولغاية ٢٠١٣/١٢/٣١)، لذا طلب دعوة المدعى عليه / إضافة لوظيفته للمرافعة والحكم بإلزامه بصرف تلك المبالغ"".

""ونتيجة المرافعة قررت محكمة قضاء الموظفين بقرارها المؤرخ في ٢٠١٦/٧/٢٦ ويعد إضبارة (٣١١٤/م/٢٠١٦) بإلزام المدعى عليه / إضافة لوظيفته بصرف مستحقات المدعي من فروقات الرواتب التي يستحقها من تاريخ صدور قرار شموله بقانون إعادة المفصولين السياسيين رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٥"". ""ولعدم قناعة المدعى عليه (المميز) / إضافة لوظيفته بالقرار المذكور تصدى له تمييزاً لدى المحكمة الإدارية العليا في مجلس شورى الدولة بلائحته المؤرخة في ٢٠١٦/٨/٢٣ طالباً نقضه للأسباب الواردة فيها"".

---

(١) ينظر نص المادة (٤١) نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٣ المعدل.
(٢) فوزي حبيش، الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين، بيروت، دار النهضة العربية، ط١، ١٩٨٦، ص١٣ وما بعدها.
(٣) ينظر قرار مجلس الدولة بالرقم (١٢٧١ / قضاء الموظفين – تميز / ٢٠١٦) في ٢٠١٧/٣/٢ منشور في قرارات مجلس الدولة وفتواه لعام ٢٠١٧، ص٤٩٨-٤٩٩.

القرار:[١]

"" لدى التدقيق والمداولة من المحكمة الإدارية العليا وجد أن الطعن التميزي مقدم ضمن المدة القانونية فقرر قبوله شكلاً ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد أن المميز عليه (المدعي) يطعن بامتناع المميز (المدعى عليه) عن صرف فروقات الرواتب عن مدة الفصل السياسي للفترة من (٢٠٠٦/٨/١ ولغاية ٢٠١٣/١٢/٢١) بعد أن سير إنذاراً الى المدعى عليه بذلك"".

""حيث قبلت محكمة قضاء الموظفين الدعوى.[٢] وقضت بإلزام المدعى عليه/إضافة لوظيفته بصرف فروقات الرواتب التي يستحقها من تاريخ صدور قرار اللجنة المركزية لإعادة المفصولين السياسيين لشموله بقانون إعادة المفصولين السياسيين رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٥""."" فطعن المدعى عليه (المميز) بالحكم الصادر من محكمة قضاء الموظفين أمام المحكمة الإدارية العليا. ولدى وضع إضبارة الدعوى محل التدقيق التميزي وجد أن المدعي محال على التقاعد بموجب الأمر الإداري المرقم (١٦٠٠) في ٢٠١٤/٥/٧ وأنفك من الوظيفة بتاريخ ٢٠١٤/٥/١١"".

"" فكان على المدعي المطالبة بحقوقه الناشئة عن الوظيفة أثناء وجوده في الوظيفة، لأن إحالة الموظف على التقاعد يعني حسم مركزه الوظيفي وانتهاء حقوقه الوظيفية، ""مما يتوجب عليه المطالبة بحقوقه خلال المدة القانونية المنصوص عليها" في الفقرة (ب) من البند (تاسعاً) من المادة (٧) من "قانون مجلس شورى الدولة" رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ والبالغة (٣٠) يوماً من تاريخ تبلغه أو علمه بالأمر المطعون فيه"".

""وحيث ان المدعي أقام دعواه أمام محكمة بداءة الكرخ في ٢٠١٥/٦/٢٥ مما يجعلها مقامة خارج المدة القانونية لإقامة الدعوى، مما يستوجب ردها من الناحية الشكلية، وحيث ان الحكم المميز صدر دون مراعاة ما تقدم مما يجعله غير صحيح ومخالف للقانون"".""لذا قرر نقض الحكم المميز، وبما ان موضوع الدعوى صالح للفصل فيه، لذا قررت المحكمة الإدارية العليا الحكم برد دعوى المدعي من الناحية الشكلية لإقامتها خارج المدة القانونية وصدر القرار بالاتفاق في ٢٠١٧/٣/٢""".[٣] - أنتهى-

ويرى الباحث إن استقرار القرارات الإدارية يتعارض مع الحالة التي يمكن للموظف الاحتفاظ بمركزه القانوني عند إكماله السن القانونية المقررة للإحالة التقاعد الى ما لا نهاية، وهو ما ذهب اليه قرار المحكمة الادارية العليا المشار اليه في انفا، والى ذلك لا تحسب أي خدمة لاحقة للموظف بعد إكماله السن القانونية ولا تعتمد لأي غرض متعلق بالوظيفة العامة. وبالتالي يجب

(١) ينظر قرار مجلس الدولة بالرقم (١٢٧١ / قضاء الموظفين – تميز / ٢٠١٦)) المرجع السابق، ص٤٩٨-٤٩٩.
(٢) ينظر قرار مجلس الدولة بالرقم (١٢٧١ / قضاء الموظفين – تميز / ٢٠١٦، المرجع نفسه. ص٤٩٨-٤٩٩.
(٣) ينظر قرار مجلس الدولة بالرقم (١٢٧١ / قضاء الموظفين – تميز / ٢٠١٦) المرجع السابق. ص٤٩٨-٤٩٩.

على الموظف حسم جميع حقوقه المتعلقة بالوظيفة العامة خلال وجوده داخل الوظيفة العامة كون علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة والتعليمات. بالإضافة الى انه لا يمكن انتظار الموظف المنتهية خدمته في الوظيفة العامة الى ما لا نهاية من أجل المطالبة بحقوقه الناتجة من جراء ارتباطه في الوظيفة العامة.[1]

الخاتمة:

في نهاية هذا البحث توصلنا الى جملة من النتائج والتوصيات نلخصها بالآتي:

اولا: النتائج:

١-ان الاحالة الى التقاعد بموجب السن القانونية المحددة للإحالة هي أحد العوارض الطبيعية لانتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والادارة، وان الاثار المالية المتمثلة بالراتب التقاعدي هي أحد الحقوق المترتبة على انتهاء هذه الرابطة.

٢-ان استقطاع جزء من مبلغ الراتب المخصص من قبل الدولة للموظفين او المكلفين بخدمة عامة بشكل دوري كل شهر، تذهب مبالغ هذه الايرادات بشكل مباشر الى (صندوق تقاعد موظفي الدولة) ولا تذهب الى الخزينة العامة للدولة، اي بما معناه ان لا يجوز التصرف بهذه الاموال او استثمارها بغير الاوجه التي حددها القانون. وان الغاية البعيدة من هذا الاستقطاع هو تحسين الظروف المعاشية للموظف بعد الاحالة الى التقاعد.

٣- ان قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، أعتبر الراتب التقاعدي او أي مبلغ مالي معطوف عليه استحقاق للموظف بموجب القانون. وهي ليست مساعدة او منحه تعطى للموظف بل هي أحد الحقوق المقررة للموظف نتيجة ارتباطه بعلاقة وظيفية سابقة مع الدولة رتبت له هذا الحق، حيث انه نتيجة انعقاد الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والادارة التابع لها، رتب له حقوق في مقابل التزامات كان من الواجب على الموظف القيام بها، فكان إقرار المشرع بأن الراتب التقاعدي هو أحد الحقوق الممنوحة والمكتسبة للموظف التي لا يجوز المساس بها او التنازل عنها باي حال من الاحوال.

أعتبر المشرع العراقي أي خدمة ضمن المسلك الوظيفي التابع للدولة أي مؤسسة تابعة لها سواء كانت مؤسسة رسمية او شبه رسمية او قطاع مختلط او ضمن مجال القطاع الخاص بشرط أن يكون مستوفي عنها التوقيفات التقاعدية، باعتبار أن هذه الخدمة هي خدمة وظيفية يسحق عليها راتب تقاعدي او مكافئة تقاعدية، ويشترط لاستحقاق هذا الراتب التقاعدي ان يكون لديه خدمة عقدية لا تقل عن (١٥) سنة وأكمل سن (٥٠) الخمسين سنة من العمر وبنسبة ٧٥٪ من الحد الادنى من الراتب التقاعدي لجميع اقرانه بالوظيفة.

---

(1) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مسؤولية الإدارة عن تصرفاتها القانونية، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، ٢٠٠١، ص١٨٣ وما بعدها.

ثانيا: التوصيات:

أن إعطاء الموظف العام بعد انتهاء الرابطة الوظيفة بموجب السن القانوني (المتقاعد) فترة طويلة نسبياً للمطالبة بحقوقه الناتجة عن الوظيفة العامة يتعارض مع مبدأ استقرار المراكز الادارية، من أجل ذلك تستطيع الادارة إعطاء الموظف المنتهية خدمته لأي سبب كان مهلة زمنية قصيرة نسبيا، لتصفية أموره فيما يتعلق بحقوقه الوظيفية السابقة على اكماله السن القانونية المقررة للإحالة الى التقاعد وذلك بسب ان الموظف بعد صدور قرار إحالته الى التقاعد يفقد مركزه الوظيفي كموظف ويصبح متقاعد وبذلك لا تحتسب خدمته بعد إكماله السن القانونية لأي أغراض كانت ما لم تمدد خدمته وفقاً للأصول القانونية.

المصادر:

اولا: الكتب القانونية:

١. د. عماد طارق، البشري، فكرة النظام العام في النظرية والتطبيق، (ط١، بيروت المكتب الإسلامي، ٢٠٠٥).

٢. د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة٢٠١٤(مكتبة القانون والقضاء، بغداد، ط١، ٢٠١٤).

٣. د. سعيد سعد عبد السلام، قانون التأمين الاجتماعي (ط١، بدون دار نشر، القاهرة،٢٠٠٣) ص٢٦٠

٤. ماجد حمدي عمر حسن الحمداني، انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون، (دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة ،٢٠١٧)، ص ٢٧ وما بعدها.

٥. فوزي حبيش، الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين، بيروت، دار النهضة العربية، ط١، ١٩٨٦، ص١٣ وما بعدها.

٦. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مسؤولية الإدارة عن تصرفاتها القانونية، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، ٢٠٠١، ص١٨٣ وما بعدها.

٧. د. غازي فيصل، المرشد لحقوق الموظف، (ط١، موسوعة الثقافة القانونية، بغداد، ٢٠٠٦).

ثانيا: الرسائل والاطاريح الجامعية:

١. عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة (رسالة ماجستير، كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، ١٩٧٧)

٢. د. شاب توما منصور، النظام القانوني لعمال الدولة في العراق، (بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، المجلد الاول، العدد (١)، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٦٩)

٣. بيداء ابراهيم قادر، النظام القانوني الذي يحكم اوضاع الموظف العمومي في العراق (اطروحة دكتوراه في القانون العام الجامعة الاسلامية في لبنان، كلية الحقوق، قسم القانون٢٠١٩-٢٠٢٠)

٤. سعد ابراهيم الحياني، رسالة ماجستير القانون في العام، (انقضاء الرابطة الوظيفية للموظف العام ورقابة القضاء الاداري عليها، كلية الحقوق، الجامعة الاسلامية ،٢٠١٩-٢٠٢٠)

ثالثا: القرارات والاحكام القضائية:

١. قرار المحكمة الادارية العليا في مجلس الدولة العراقي بالرقم (٢٠١٢/٤٨٢٢) في الدعوى المرقمة (١٩٠٢/م/٢٠٢١) في ٢٠٢١/١٢/١٩، قرار غير منشور.
٢. قرار مجلس الدولة العراقي المرقم (٢٠١٠/١٣٨) في ٢٠١٠/١١/٣ منشور في قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٠.
٣. قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة العراقي بصفتها التمييزية قرارها بالرقم (١٧/انضباط /تمييز/ ٢٠٠٦) منشور في قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام (٢٠٠٤-٢٠٠٥-٢٠٠٦).
٤. قرار مجلس الدولة العراقي بالمرقم (٥٦) لسنة ٢٠١٦ في ٢٠١٦/٦/٢٢ منشور في قرارات مجلس الدولة لعام ٢٠١٦.
٥. قرار مجلس الدولة العراقي بالرقم (١٦١/ قضاء إداري/تميز/٢٠١٧) في٢٠١٩/٤/٤ منشور في قرارات مجلس الدولة وفتواه لعام ٢٠١٩.
٦. قرار مجلس الدولة بالرقم (١٢٧١ / قضاء الموظفين – تميز / ٢٠١٦) في ٢٠١٧/٣/٢ منشور في قرارات مجلس الدولة وفتواه لعام ٢٠١٧.
٧. قرار مجلس شورى الدولة اللبناني المرقم (٦٢١) في ٢٠١٤/٥/١٩(احمد الحصيري، الدولة).
٨. قرار مجلس شورى الدولة اللبناني المرقم (٥٨٦) في٢٠٠٢/٦/٢٠، سمير حبيب متري/ الدولة، مجموعة القانون الاداري،٢٠٠٥، م٢، ع١٧.
٩. ينظر قرار مجلس شورى الدولة اللبناني المرقم (٤٩٧) في ٢٠٠٢/٥/١٦، محمد الخطيب/ الدولة، مجموعة القانون الاداري،٢٠٠٥.

رابعا: القوانين:

١. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
٢. قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
٣. قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
٤. قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩.
٥. نظام الموظفين اللبناني رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩ المعدل.
٦. نظام التقاعد والصرف من الخدمة اللبناني رقم (٤٧) لسنة١٩٨٣ المعدل.