

الاستقالة في التشريع العراقي
Resignation According to Iraqi Legislation

كاظم حميد جاسم

Kadhim Hameed Jasim

قسم القانون/ كلية الامام الكاظم للعلوم الإسلامية الجامعة

Law Department/Imam Al-Kadhim

University College of Islamic Sciences

أ.م.د. سامي عزيز حسين

Asst. Prof. Dr. Sami Aziz Hussain

قسم القانون/ كلية الامام الكاظم للعلوم الإسلامية الجامعة

Law Department/Imam Al-Kadhim

University College of Islamic Sciences

الملخص

الاستقالة هي عملية إرادية بين الموظف والإدارة لإنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة وتنتهي بالقرار الصادر من الإدارة بقبول الاستقالة وهي مظهر من مظاهر إرادة الموظف والاستقالة اما ان تكون صريحة او حكمية وفي الاستقالة الحكمية يفقد الموظف وظيفته وقد حُرمت الاستقالة الجماعية في القوانين الفرنسية والمصرية والعراقية لخطورتها على سير المرافق العام. يجب ان تكون الاستقالة برضا تام حيث الإكراه المفسد للرضا يبطل الاستقالة وقد توصلنا ان سبب تقديم الموظف للاستقالة هو الموقف الجائر من سلطان الإدارة بسبب العلاقة السيئة مع الرؤساء او زملاء العمل او يكون الإكراه خارج نطاق العمل مثل أكراه الزوج لزوجته وإجبارها على ترك العمل او بسبب أكراه أكثر خطورة وهو تعرض الموظف الى الإرهاب والتهديد والتهجير مما يجبره على ترك الوظيفة (يجب ان يتمتع الموظف بالأمن الوظيفي سواء في حياته الوظيفية او خارج الوظيفة كما نقترح ان يتضمن مشروع قانون الخدمة المدنية لسنة ٢٠١٥ نصاً بإخطار الموظف الذي ينقطع عن الدوام بالاستقالة الحكمية بالإندار وتذكيره بخطورة الخطوة التي أقدم عليها وأخيرا نوصي بان يكون رأي الرئيس الأعلى واضحا وصريحا في طلب استقالة الموظف حتى يكون قرار الاستقالة منتجا.

الكلمات المفتاحية: الاستقالة، التشريع، العراق

Abstract

Resignation is a voluntary process between the employee and the voluntary person to end the job bond between the employee and the voluntary person. It ends with the decision issued by the will to accept the resignation, and it is a manifestation of the employee's will.

Resignation, whether it is explicit or wise, in a judgmental resignation, the employee loses his job. Collective resignation is forbidden in the French, Egyptian, and Iraqi laws because of its danger to... The conduct of the public attendant's resignation must be with complete consent, as coercion that spoils consent invalidates his resignation, and we have concluded that The reason for the employee submitting his resignation is the unjust attitude of the management authority due to the bad relationship with superiors or co-workers, or coercion outside the scope of work, such as the husband coercing his wife and forcing her to leave work, or because of more serious coercion, which is the employee being exposed to terrorism, threats, and displacement, which forces him to leave the job (The employee must enjoy job security, whether in his work life or outside the job.

It is also proposed that the draft civil service law for the year 2015 include a text notifying the employee who stops working of his judgmental independence with a warning and reminding him of the seriousness of the step he took. We recommend that the opinion of the superior president be clear and frank in requesting the employee's dismissal so that the decision to resign is productive.

Keywords: Resignation, Legislation, Iraq

«المبحث الأول»

الاستقالة بالتشريع العراقي

مقدمة

تعريف الاستقالة

عملية إدارية تبدأ بتقديم الطلب من قبل الموظف لإنهاء الرابطة الوظيفية وتنتهي بالقرار الصادر من الإدارة بقبول الاستقالة وهو مظهر من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال الخدمة اما الاستقالة الجماعية وهي اتفاق عدد من الموظفين على تقديم استقالتهم دفعة واحدة وهي أشد خطورة على سير المرفق العام من الاستقالة الفردية^(١).

لذا فان الاستقالة الجماعية محرمة في قانون العقوبات الفرنسي وفي القانون المصري رقم ٣٤ لسنة ١٩٥١ اذا ترك ثلاثة موظفين او مستخدمي على الأقل عملهم ولو بصورة استقالة او امتنعوا عن تأدية واجبهام متفقين او مبتغين غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ولا تزيد عن سنة وكذلك منع قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المادة ٣٦٤ الاستقالة الجماعية الفقرة ٢ من القانون واعتبرها ظرفا مشددا اذا اتفق ثلاثة موظفين او مبتغين غرضا مشتركا^(٢).

(١) الدكتور طعيمة الجرف المصدر السابق ص ٥٩٤.

(٢) ينظر قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المادة ٣٦٤ منشورات وزارة العدل العراقية سنة ١٩٨٥.

كاظم حميد جاسم / أ.م.د. سامي عزيز حسين.....

حددت المادة الخامسة والثلاثون من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠^(١):

للموظف ان يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه إلى مرجعه المختص (وبشروط):

على المراجع ان يبت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً ويعتبر الموظف منفكاً بانتهائها إلا إذا صدر أمر القبول قبل ذلك.

إذا قدم الموظف استقالته وعين فيها موعداً للقبول فيجوز قبولها من تاريخ ذلك الموعد أو قبله.

وبالمقابل من جهة الإدارة عند قبول هذا الطلب هو بدوره مظهر من مظاهر إرادة الرئيس الإداري في قبول هذا الطلب وإحداث أثر قانوني يترتب على قبول الاستقالة. وعند توافق ارادتين بالاجاب والقبول فإننا أمام علاقة عقدية بين الموظف والإدارة لكن على الموظف عند تقديم طلب الاستقالة أن يلزم بأداء واجباته الوظيفية الملقاة عليه وان لا يغادر المرفق العام.

إن تقديم الاستقالة من قبل الموظف لابد ان تقترن برضا صحيح، يفسد ما يفسد الرضا من عيوب، كما يزيل هذه العيوب أو يسقط الحق في التمسك بها ما يقضي به القانون في هذا الخصوص^(٢).

وهذا نص قرار المحكمة: «ان طلب الاستقالة باعتباره مظهراً من مظاهر إرادة الموظف في اعتزال الخدمة يجب أن يصدر برضا صحيح فيفسده ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الإكراه أن توافرت عناصره».

(١) ينظر المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

(٢) قرار المحكمة الإدارية العليا في (مصر) في طبيعة الاستقالة في حكمها بتاريخ ٢٣/مايس ١٩٥٧ مجموعة المبادئ القانونية التي أقرتها المحكمة الإدارية العليا، السنة الثانية، حكم رقم ٧٦، ص ٧٣٨.

..... الاستقالة في التشريع العراقي

وأن النص المتقدم يتبين أن قبول الاستقالة يكون صراحة أو ضمناً والقبول الصريح صدور القرار الإداري بقبول الاستقالة وفقاً لقانون.

لكن في حالات أخرى ان الموظف قد يترك عمله دون موافقة الإدارة.

المطلب الأول: الآثار القانونية للاستقالة دون موافقة الإدارة في التشريع العراقي:

الملاحظ ان المشرع العراقي حرم الموظف من الحقوق التقاعدية عند استقالته بدون موافقة الإدارة^(١) وكذلك منع قبول استقالة الموظف في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي قبل مضي عشر سنوات على خدمته الفعلية في تلك الدوائر وكذلك يتحمل الموظف المستقيل بعد مرور الفترة التي حددها المشرع العراقي النفقات الدراسية لجميع المراحل التي اجتازها قبل توظيفه أو خلال مدة خدمته وحسب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (٧٠٠) في ١٣ / ٥ / ١٩٨٠^(٢) وآل إلى وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الحكم المحلي تقييم النفقات الدراسية للمراحل الدراسية كافة ويقصد بها (المرحلة الابتدائية والمتوسطة والإعدادية والجامعية) لتنفيذ قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ٥٢١ في ٧ / ٥ / ١٩٨٣ الفقرة (٢) ونص على عدم الطعن في تقييم النفقات الدراسية أمام أي جهة قضائية أو إدارية ونستحصل المبالغ من الموظف المستقيل وفقاً لأحكام قانون تحصيل الديون الحكومية رقم ٥٦ لسنة ١٩٧٧ أو أي قانون آخر يحل محله وكذلك منع المشرع العراقي بعدم إعادة تعيين او تشغيل أي موظف أو مستخدم أو عامل مستقيل وكذلك اذا اعتبر مستقياً سواء كان ذلك استقالة صريحة أو ضمنية في دوائر الدولة الرسمية وشبه الرسمية.

(١) ينظر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم ٥٩٩ في ٢٧ / ٤ / ١٩٨٠ المنشور في جريدة الوقائع العراقية ٢٧٧٣ في ١٢ / ٥ / ١٩٨٠.

(٢) قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم ٧٠٠ في ١٣ / ٥ / ١٩٨٠.

كاظم حميد جاسم / أ.م.د. سامي عزيز حسين.....

لذا نرى ان ربط الاستقالة بالنفقات الدراسية مخالف لقانون التعليم الإلزامي رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٦^(١).

ويرى الدكتور علي محمد بدير وآخرون أن القرار ٥٢١ كان قراراً استثنائياً وقد انتهى به الأمر إلى الإلغاء بموجب القرار ١٧١ في ٥/٦/١٩٩١^(٢).

حيث ان المادة (٢) من قانون التعليم الإلزامي رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٦ ألزمت ولي الأمر على إحضار ولده عند إكمال سن السادسة من العمر إلى المدرسة لغرض تسجيله أي أن ولي الأمر ملزم بإحضار ولده للتسجيل بالمدرسة فكيف تتم تضمين الطالب نفقات دراسته بالمرحلة الابتدائية والدولة تلزمه بإحضار ولده إلى المدرسة عند إكمال سن السادسة من العمر وعند عدم تطبيقه لقانون التعليم الإلزامي أي والد الطفل فإنه يتعرض للمحاسبة القانونية.

الفرع الأول: الأحكام العامة في الاستقالة وفق التشريع العراقي:

يُقصد بالاستقالة (إنهاء خدمة الموظف بناء على طلبه أو لاتخاذ موقفاً معيناً يعتبره القانون بمثابة طلب الاستقالة)^(٣).

ويتضح ان الاستقالة أما ان تكون استقالة صريحة أو استقالة حكمية.

أ) الاستقالة الصريحة يجب ان توافر عدد من الشروط.

منها تقديم طلب الاستقالة إلى الرئيس الأعلى.

ان يكون الطلب خالياً من أي قيد أو شرط.

ان يكون الطلب خالياً من عيوب الرضا كالأكراه.

(١) ينظر: قانون التعليم الإلزامي رقم ١١٨ لسنة ١٩٧٦ المادة ٢ منه وكذلك قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم ١٠٢ في ٧/١٢/١٩٧٤.

(٢) الدكتور علي محمد بدير وآخرون، القانون الإداري، مصدر سابق، ص ٣٧٨.

(٣) الدكتور ماجد راغب الحلو - القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠١٢، ص ٣٣٦.

..... الاستقالة في التشريع العراقي

ان لا يكون طلب الاستقالة وسيلة للهروب من عقوبة مؤدية إلى انتهاء الخدمة^(١).

لا يعد تقديم طلب الاستقالة قبولاً من قبل الإدارة.

لا تنتقطع صلة الموظف بالإدارة بمجرد تقديم طلب الاستقالة بل على الموظف الانتظار لحين قبولها واصدار الأمر الخاص بها ومن ثم كقاعدة عامة لا يحق للإدارة كقاعدة عامة ان ترفض الاستقالة إلا في حالة الضرورة أو الظروف الاستثنائية.

ب) الاستقالة الحكومية وفق التشريع العراقي

عاجلت المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ حيث حددت:

المدة الأولى (٥) أيام في حالة نقل الموظف وعدم مباشرته من الوظيفة المنقول لها.

المدة الثانية (١٠) أيام متصلة في حالة الانقطاع عن العمل أذ يتوجب معها اعتبار الموظف مقالاً من الوظيفة في حال عدم توفر العذر المشروع التي يبرر الانقطاع.

ان عدم مباشرة الموظف في الوظيفة التي عين فيها خلال المدة القانونية يسقط حقه بالتمسك بتلك الوظيفة ويخضع تعيينه وفقاً لضوابط التعيين المقررة قانوناً^(٢).

وحول النزاع القانوني لمركز عضو مجلس النواب عند انتخابه حيث يعد مستقيلاً من وظيفته أو محالاً إلى التقاعد. ولم ينص الدستور ٢٠٠٥ المادة (٦٣) على تفرغه لعضوية مجلس النواب والاحتفاظ بالصفة الوظيفية، لذا فإننا أمام فراغ تشريعي يجب ان يتصدى له مجلس النواب.

وكذلك الحال بالنسبة إلى ذوي الدرجات الخاصة فإن جهة التعيين هي الجهة المختصة بإقالة أي من أصحاب الدرجات الخاصة. وعند الرجوع إلى دستور (٢٠٠٥) المادة (٦١) منه اختص مجلس النواب في تعيين ذوي الدرجات الخاصة.

(١) ينظر المادة ٣٧ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.

(٢) قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية المرقم ٩٨/ انضباط تمييز/ ٢٠٠٤.

والسؤال الذي يطرح هو مدى مسؤولية مجلس الوزراء بإعفاء الموظف التنفيذي من أصحاب الدرجات الخاصة والجواب على ذلك بما أن المشرع العراقي رسم في المادة (٦١) من دستور العراق لعام ٢٠٠٥ اية جهة تين ذوي الدرجات الخاصة قد آلت إلى مجلس النواب لذا فإن أي قرار بإعفاء أو إقالة الموظف من ذوي الدرجات الخاصة من قبل مجلس الوزراء هو قرار (معيب) يعيب اغتصاب السلطة الجسيم ويولد القرار معدوماً ولا تسري بحقه المدد القانونية للطعن بالقرارات الإدارية^(١).

الفرع الثاني: الإكراه المفسد للرضا عند تقديم استقالة الموظف

قد يتعرض الموظف للإكراه من الإدارة سبب رهبة حقيقية تقع على الموظف من قبل الإدارة حيث ان الموظف واقع تحت سلطات الإدارة وقد تكون الإدارة تتخذ موقف جائر مما يسبب شعور لدى الموظف بالاستياء من الوظيفة نتيجة سياسة وإجراءات الإدارة او العلاقة السيئة مع الرؤساء وزملاء العمل والمرؤوسين حيث ان الموظف عند إشغاله الوظيفة ان يشعر بالاستقلال والحرية وان يكون له دور في كيفية تنفيذ مهامه الموكلة اليه وجدولتها زمنياً والتصرف فيما يتعلق بالمشاكل التي تقابله أثناء تنفيذه لمهام وظيفته وهو كذلك مسؤول عن حسن تطوير وظيفته وطريقة الأداء^(٢).

لذا يجب أن يتمتع الموظف بالأمن والاستقرار الوظيفي سواء في حياته الوظيفية أو حتى بعد انتهاء خدمته. ويختلف هذا الأمن قوة وضعفاً باختلاف أوضاع الموظفين ويمتد الأمن والطمأنينة اللتان يحظى بهما الموظف إلى ما بعد إحالته إلى التقاعد.

(١) قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة المرقم ٤٣٩/١ انضباط/تميز/٢٠١٢ في ٢٥/١٠/٢٠١٢
مشار اليه في كتاب الوسيط بالخدمة المدنية تأليف الدكتور مصدق طالب عادل، دار السنهوري، ص ٩٤، الجزء الثاني.

(٢) رائد يوسف الحاج (ادارة السلوك الإنساني)، دار غيداء، الطبعة الأولى، بيروت، ٢٠٠٨، ص ١٧٢.

وللموظف حقوق والتزام باعتباره مواطناً له الحقوق والحريات لسائر المواطنين كما يلتزم بنفس القيود والواجبات^(١).

إن وضع الموظف (عمل الموظف) بالمرفق العام مخصوص وذلك لأنه جزء من جهاز الإدارة وأحد وسائلها في ممارستها لأنشطتها. وأن الواجبات المفروضة عليه هي أشد وطأة وأكثر انضباط من المشتغلين بالقطاع الخاص ومن هذه الواجبات هي مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد. أي ان الموظف ان يقوم بالعمل المنوط له وان لا يوكله للغير. وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه أن يؤدي إلى إيقاف سير المرافق العام وانقطاعه، حتى لو كان ذلك من أجل الدفاع عن حقوق فردية مشروعته كذلك يجب أن يتمتع الموظف بالاستقلالية والحيادية حتى يوفر للمحكومين تطبيقاً عادلاً للنظم والقوانين وإشباع محاييد لحاجاتهم^(٢).

وقد لا يكون الإكراه المفسد للرضا عند تقديم طلب الاستقالة صادراً من الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف.

قد يتعرض الموظف للإكراه من جهات أخرى غير الإدارة التي يتبعها مما يتبعه إلى طلب الاستقالة فمثلاً قد تتعرض الزوجة الموظفة إلى الإكراه والضغط من زوجها لترك العمل فتقدم طلباً باستقالتها.

وهنا ان الإكراه قد افسد إرادة الموظف في القدرة على التمييز واتخاذ القرار اللازم في الاستقالة. ولكن السؤال هل ان الإدارة مسؤولة عن الظروف الشخصية

(١) الدكتور عبدالحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، بلا سنة طبع، ص ٨٧.

(٢) تقرير المفوض Laurent في حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر في ٣ مارس ١٩٥٠ في قضية DlleJamet حيث (قرر تستطيع الدولة ان تطلب في الموظف في تنفيذ اعمال المرفق العام ان يتمتع عن كل عمل يولد الشك ليس في حياده وكيفية ولائه تجاه النظام. مشار اليه في كتاب دراسات في الوظيفة العامة، نفس المصدر، ص ٨٧.

للموظف؟ الأصل ان الإدارة غير مسؤولة عن الظروف الشخصية للموظف. ولكن قد يتعرض الموظف إلى أكره حقيقي بسبب تعرض الأمن الوظيفي للموظف إلى تحديات أكبر بسبب فقدان الأمن العام في البلد أي ان هذا الإكراه هو ليس من الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف وانما من جهات لها مصالح مشتركة مع الإدارة التي يتبعها الموظف كتنفيذ المشاريع او توقيع العقود أو القضايا المتعلقة بالأمن قد تمارس ضغطاً وإكراه حقيقي على الموظف وبأساليب مختلفة حتى ان الجهات المختصة تعجز من اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية الموظف (كأسلوب التهديد الإرهابي المتمثل بالتهجير القسري). أن هذا الإكراه هو دافع حقيقي لإجبار الموظف على تقديم استقالته.

الفرع الثالث: اثر الظروف القاهرة في استقالة الموظف:

وهناك ظروف قاهرة قد تطرأ على استمرارية دوام الموظف كالتحديات الارهابية. حيث تهجير الموظف واستقالته بسبب التهجير. حيث القاعدة العامة انه لا يجوز اعتباره الموظف مستقياً لانقطاعه عن الدوام الرسمي مدة تزيد عن (عشرة) أيام في حالة التهجير القسري ظرف قاهر كونها عذراً مشروعاً^(١).

ويذهب مجلس الدولة بقرار الهيئة العامة بصفتها التمييزية المرقم ١٠/انضباط/تمييز/ ٢٠١٠ الصادر في ٢٧/١/ ٢٠١٠ أن تكون مدة ترك الوظيفة بسبب الظروف القاهرة معقولة لاجل امكانية اعادة الموظف إلى وظيفة (اذ لا يعتد بادعاءات المدعي من أنه هُجر من محل سكناه حيث لم يعلم تاريخ اعتباره مستقياً مالم تكن تلك المدة معقولة ويلاحظ ان الظروف القاهرة سببها البلدان التي تتعرض إلى الحروب الخارجية والداخلية والتي تؤثر على الأمن الداخلي للبلد^(٢).

(١) ينظر إلى قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية المرقم (٦٢٨)/انضباط/ تمييز/ ٢٠١٠ في ١٤/١١/ ٢٠١٠.

(٢) ينظر الأمانة العامة لمجلس الوزراء/ الدائرة القانونية، العدد ق/ ٢/ ٥/ ٢٧/ ٧٦٥١ في ٣١/ ٥/ ٢٠١٧ (انسجماً مع الدستور الذي أكد على الحفاظ على الحقوق المختلفة لسائر مكونات الشعب العراقي)

المطلب الثاني: مدى سلطة الادارة في استقالة الموظف الصريحة والحكمية

بالرجوع إلى المادتين (٣٥) و(٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن استقالة الموظف الصريحة والحكمية نرى ان الإدارة تمتلك سلطة تقديرية عند تقديم الموظف طلب الاستقالة بصورة أرادية لكن هذه السلطة غير مطلقة للإدارة حيث اوجب القانون على الادارة ان تبت في الطلب خلال مدة (٣٠) يوماً من تاريخ تقديم الطلب وعند مرور هذه المدة الوجوبية دون ان تبت الادارة في طلب الموظف عد الموظف مستقبلاً ومن ثم عد منفكاً من وظيفته أي ان مدة (الثلاثون يوماً) التي مضت دون حراك من الادارة في شأن طلب استقالة الموظف هو سلبى للأدارة وبالتالي يحدث تصور صحيح في ذهن الموظف انه اعتبر مستقبلاً من الوظيفة وفقاً لنص المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

وفي الاستقالة الضمنية نرى ان الادارة لا تمتلك سلطة تقديرية بشأن استقالة الموظف وانما ألزمت الادارة بمدة زمنية تتمثل بانقطاع الموظف عن وظيفته كما بيّنتها المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية وهذه المدد الزمنية هي (٥) أيام في حالة النقل والانفكاك وعدم الالتحاق بالوظيفة المنقول إليها.

عدلت المادة (٤٩) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ الفقرة (١) بمنح الموظف المستقيل بموافقة دائرته رواتب الاجازات المتراكمة استناداً إلى احكام الفقرة (١) وجاء بالأسباب الموجبة بغية عدم حرمان الموظف المستقيل بموافقة دائرته من

ومنها المكون المسيحي حصلت موافقة رئيس الوزراء على تعويض الدرجات الوظيفية لتاركي الوظيفية والمستقلين والمتقاعدين من المكون المسيحي من ابناء المكون نفسه، وكل حسب منطقته استثناءً من قرار سيادته رقم (١) لسنة ٢٠١٦ وعزز ذلك موافقة السيد رئيس الوزراء محمد شياع السوداني بجلسات مجلس الوزراء لسنة ٢٠٢٣ بالعمل بمضمون كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء الدائرة القانونية بتعويض الدرجات الوظيفية للأقليات العراقية من المستقلين وتاركي الوظيفة والمتقاعدين.

كاظم حميد جاسم / أ.م.د. سامي عزيز حسين.....

رواتب الاجازات المتراكمة، والفقرة الثانية هي (١٠) أيام متصلة في حالة الانقطاع عن العمل دون عذر مشروع.

والسؤال الذي يطرح هو مدى سلطة الادارة في التنازع القانوني بين استقالة الموظف الصريحة وقبول الادارة هذه الاستقالة خلال مدة (٣٠) يوماً وبين إخلال الموظف بإحدى شروط التعيين الواردة في المادتين (٨٧و٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.

والملاحظ ان عيب قرار التعيين جعل المركز الوظيفي والقانوني للموظف غير مستقر وبالتالي فان الغلبة تكون لقرار أقصاء الموظف من الوظيفة عند اخلاله بشروط التعيين الواردة في المادتين (٨٧و٨) من قانون الخدمة المدنية من قبل الادارة حيث اصبح الموظف في هذه الحالة دون مركز قانوني يتيح للادارة لكي تتخذ قرار الاستقالة وفي المادة (٤٩)^(١). من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ لم تفرق بين حالة الاستقالة التي يتقدم بها الموظف بمحض ارادته لغرض الدراسة وبين حالة اعتباره مستقيلاً لهذا للغرض حيث العله واحدة ولو قصد المشرع ان يفرق بين الاثنين لنص ذلك صراحة كما هو الحال في المادة (٣٧).

لذا يرى مجلس الانضباط العام ان الشق الأخير من قانون الخدمة المدنية الذي يمنح الموظف التمتع بالإجازات الاعتيادية والمرضية المستحقة له عند عودته إلى الخدمة. كذلك تنطبق على حالة المدعي حيث يكون حقه التمتع بالإجازات المتحققة عن خدمته السابقة.

(١) قرار مجلس الانضباط العام رقم ١٩٧٩/٢٠٩ في ١٩٧٩/٧/٣ نشرة الوقائع العدلية العدلية، العدد(٤)، ص٨٥، أيلول ١٩٧٩. مشار اليه في الوظيفة العامة من أحكام قانون الخدمة المدنية والتقاعد -الملاك - الانضباط، علي محمد الكبرياسي، دار الحرية للطباعة، سنة ١٩٨٩، ص٢٥١.

الفرع الأول: طلب الاستقالة خاليا من الشروط التي يضعها الموظف

ان المشرع العراقي لم يقرر الشرط على نحو صريح ولكن يمكن الأخذ به في ضوء القواعد العامة للقانون وقد قضى مجلس الانضباط العام (ان تتم الاستقالة على مقتضى الشروط التي قرن بها الموظف طلبه وإلا كان الأمر بقبول الاستقالة باطلاً^(١)).

ان تضمين طلب استقالة الموظف لشروط أو قيود يصفها يثير الشك في جدية الموظف في استقالته الصريحة وترك الخدمة. واذا كانت إرادته انصبت على انقضاء الرابطة الوظيفية مع الإدارة بإرادته يكون طلب هذه الاستقالة لإثارة الإدارة ولغرض تلبية رغبات في نفس الموظف طالب الاستقالة اذن فالاستقالة المعلقة على شرط أو قيد (كأن لم تكن) إلا إذا رأت الإدارة اجابة الموظف إلى طلبه بشروطه لأن القيد الذي تقيدت به الاستقالة أو الشروط التي تعلقت به يعد مرتبطاً لا يقبل التجزأة^(٢).

ويذهب الدكتور صلاح الدين فوزي ان طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الإداري الصادر بقبولها؛ لذا فإنه يلزم لصحة قرار قبول الاستقالة ان يكون الطلب فيها قائماً لحين صدور القرار بقبولها^(٣).

وبما أن علاقة الموظف بالوظيفة هي علاقة تنظيمية، لذا نجد ان الشروط التي يضعها الموظف عند طلب استقالته (اذا اقترنت بشرط أو طلب) يجب ان تكون هذه الشروط أو الطلبات مشروعة وداخلة في نطاق الوظيفة مثال ذلك كأن يقدم الموظف طلب استقالته مشروطة ببراءة ذمته من أموال الدولة وحسب نظام الاستلام والتسليم رقم ٢ لسنة ١٩٩٦ لكي يخلي ذمته من أموال الدولة التي بذمته هنا طلب الموظف

(١) قرار مجلس الانضباط العام رقم ٩/١٩٧٣ في ٦/٢/١٩٧٣، مجلة العدالة، العدد (١) سنة ١٩٧٥، ص ٢٥٠.

(٢) الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب والدكتور ماجد الحلوي، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، ١٩٩٥، ص ٤٧٨ - ٤٧٩.

(٣) الدكتور صلاح الدين فوزي، المصدر نفسه، ص ٢٠٥.

مشروع وطلب استقالته مشروعة. لذا على الإدارة القيام بإجراءات تنظيم الاستلام والتسليم بين (الخلف والسلف) ولكن قد يقترن طلب الاستقالة للموظف بشروط القصد منها الاحتجاج وتعطيل المرفق العام لذا فأن مثل تلك الشروط تعد باطلة وعلى الإدارة عدم الاعتداد بها وذلك لأنها تنافي الصالح العام.

الفرع الثاني: الاستقالة المقدمة من الموظف المحال إلى المحاكم التأديبية

يرى المشرع المصري بعدم جواز قبول استقالة الموظف المحال إلى المحاكم التأديبية^(١) إذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة على المعاش.

في حين إن المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ لم يشترط هذا الشرط وقد ترك الأمر إلى السلطة التقديرية للإدارة. حيث ترى الإدارة أن من مصلحة العمل في حالات معينة بإنهاء خدمة الموظف بقبول استقالته بدلاً من اتباع الإجراءات التأديبية وان هذا التقدير من الإدارة بإنهاء خدمة المحال إلى السلطة التأديبية اعتبرت جزاء لما ارتكبه الموظف من مخالفات تأديبية أو لأن مصلحة العمل تقتضي إغلاق ملف التحقيق. وقد بينا ان يرجع الموظف عن قبول الاستقالة قبل صدور قرار الاستقالة جاز للموظف ذلك وجاز للإدارة قبول عدول الموظف عن استقالته ونرى ان العدول عن الاستقالة يجب ان يكون بارادة غير مفسدة بعيوب الرضا. ولكن عند صدور قرار الاستقالة هل يحق للموظف العدول عنها. الجواب على ذلك ان العدول عن الاستقالة بعد صدور الاستقالة لا يؤثر في صحة قرار الإدارة.

وقد تقوم الإدارة بإيفاد الموظف في بعثة أو دورة من اجل رفع كفاءته، لذا فإن الموظف ملتزم نظير ذلك الأيفاد وقد نفي المشرع الأردني صراحة على هذا الشرط في

(١) ينظر إلى نص المادة (٩٧) من قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧، لسنة ١٩٧٨.

المادة ١٣١/ من قانون الخدمة المدنية تقال (لا يجوز قبول استقالة الموظف الملتزم بالخدمة بسبب ايفاده في بعثة أو دورة)^(١).

والملاحظ ان الغاية من الأيفاد هو لرفع كفاءة الموظف وان الأيفاد يتطلب انفاق مبالغ مالية قد خصصت في الميزانية العامة للدولة، لذا فأنا نرى إذا ما أراد الموظف تقديم استقالته، فعليه دفع ما تم انفاقه من مبالغ لتحسين مستواه الثقافي والعلمي بشرط خلال مدة وظيفته وليس المدة التي سبقت تعيينه بالوظيفة^(٢).

الفرع الثالث: رقابة القضاء على الاستقالة في التشريع العراقي:

ان ادعاء الموظف بان الادارة اجبرته على اتخاذ قرار الاستقالة وأنها طلبت منه ان يستقيل من الوظيفة. فإنه يخضع إلى رقابة القضاء وهذا ما قضت به محكمة العمل بقرارها المرقم ٥٠٥ في ١٩٥٩ في ٢٩/٧/١٩٥٩^(٣) حيث ادعى المدعي (ن) يعمل سائقاً لدى مصلحة نقل الركاب وبتاريخ ٢٦/٥/١٩٥٨ استدعاه مدير المصلحة وطلب منه ان يستقيل من وظيفته فرفض الاستقالة وفي اليوم التالي عند ذهابه إلى العمل لم يعط سيارة ولم يسمح له بالأشتغال بأمر المدير وفي تاريخ ٢٣/٢/١٩٥٩ اتهم بأنه فصل من عمله بتاريخ ٢٦/٦/١٩٥٨ وان له بذمة دائرته مبلغ ٣٨٨,١٤٠ ديناراً وان فصله غير مبرر ويطلب اعادته إلى العمل والزام المدعي عليه بدفع المبلغ ٣٨٨,١٤٠ دينار التي بذمة المدعي عليه.

(١) ينظر قانون الخدمة المدني الاردني رقم ١ لسنة ١٩٨٨ المادة ١٣١.

(٢) حمدي سحيمان القبيلات، مصدر سابق، ص ١٤٤. وكذلك ينظر قرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل): ٥٥٠ في ١١/٥/١٩٨٩، ٧١٠ في ١٦/٦/١٩٨٥، ٣٥٣ في ١٣/١١/١٩٨٥ و ٤٤ في ١١/١/١٩٨٦ و ٧٠٣ في ٥/٩/١٩٨٧ و ٥٢١ في ٧/٥/١٩٨٣ و ١٧١ في ٥/٦/١٩٩١.

(٣) ينظر: قرار محكمة العمل المرقم ٥٠٥ في ٢٩/٧/١٩٥٩، منشور في مجلة التدوين القانوني العدد (١) سنة ١٩٦١، ص ٢٣٣.

وردت محكمة العمل دعوى المدعي وتحمله مصاريف المحاكمة وقد نقض المدعي القرار لدى محكمة التمييز ١٠/٨/١٩٥٩ حيث أصدرت محكمة التمييز بقرارها المرقم ١٨٢٨-ح-١٩٥٩ في ٢٢/٢/١٩٥٩ بأن من حق المميز عليه (مصلحة نقل الركاب في الحلة إنهاء خدمات من لا يرى حاجة لاستمرار خدماته لذا فإن الاعتراض التمييزي غير وارد وردت دعوى المميز.

كما ان قرار اعتبار الموظف مستقبلاً بالاستقالة الحتمية فإنه يخضع إلى رقابة القضاء ومن قرارات مجلس الانضباط العام المرقم ٤١/١٩٦٠.

حيث اعترض السيد ص قائم مقام قضاء مركز الحلة سابقاً لدى مجلس الانضباط بتاريخ ٣١/٥/١٩٦٠ على امر وزارة الداخلية الصادر بحقه حيث اعتبر مستقبلاً لعدم التحاقه بوظيفته بعد انتهاء اجازته المرضية حيث بلغ بالإخطار بوجوب الالتحاق بوظيفته خلال ثلاثين يوماً عندما كان في بيروت وحالته الصحية اعترض على نفس ورقة التبليغ موضحاً انه ارسل تقريراً طبياً في ٣/٣/١٩٦٠ مصدقاً من المراجع الصحية وعندما أوشكت مدة الانذار على الانتهاء دون ورود جواب من الوزارة.

وقد اضطر إلى العودة إلى العراق لكنه اصيب بمرض مفاجئ وأبلغت زوجته وزارة الداخلية بحالته بتاريخ ١٠/٤/١٩٦٠ وبعد تحسن حالته الصحية عاد إلى العراق واعترض على قرار وزارة الداخلية على امر اعتباره مستقبلاً حيث كان تغيبه بمعذرة شرعية وحسب التقارير الطبية المؤيدة من سفارة العراق في بيروت وان وزارة الداخلية اعتبرته مستقبلاً استناداً إلى الفقرة (ب) من المادة (٤٠) من قانون الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦ حيث ان المادة تشترط موافقة المرجع على المعذرة المقدمة.

وان نظام الاجازات الساري قد اعتبر الموافقة على الاجازة المقدمة من خارج العراق امراً جوازياً وليس وجوبياً. وكان قرار مجلس الانضباط بتاريخ ٩/٧/١٩٦٠ ان المعارض كان حقيقة مريضاً ومرضه مؤيد بتقارير رسمية وان رفض وزارة الداخلية

..... الاستقالة في التشريع العراقي

تلك التقارير استناداً إلى التحويل المعطى لها بموجب نظام الاجازات رقم ٧٦ لسنة ١٩٥٩ غير صحيح حيث يستند في قراره إلى سبب مقبول قرر

المجلس الغاء الأمر الصادر من وزارة الداخلية المرقم ٧٣٨١ في ١٧ / ٤ / ١٩٦٠ القاضي باعتبار المعارض مستقيلاً واحتساب مدة تعييه بموجب التقارير الطبية اجازة مرضية واعادته إلى وظيفته^(١).

آثار قبول الاستقالة

المبدأ ان علاقة الموظف بالإدارة تنقضي بقبول استقالة الموظف، ان هذه الرابطة لا تنقضي بمجرد تقديم الموظف طلباً للاستقالة بل تبقى صلته بالإدارة قائمة ويجب عليه ان يستمر في أداء واجباته الوظيفية كالمعتاد.

والسؤال المطروح ماذا لو أبيع للموظف ان ينهي خدمته بمجرد تقديم طلب الاستقالة دون انتظار قبولها والجواب على ذلك سينتج إخلالاً بمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

وفي التشريع العراقي حيث نصت المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠:

للموظف ان يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه إلى مرجعه المختص. على المرجع ان يبت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز (ثلاثين يوماً) ويعتبر الموظف منفكاً بانتهائها إلا اذا صدر امر القبول قبل ذلك. اذا قدم الموظف استقالته وعين فيها موعداً للقبول فيجوز قبولها من تاريخ ذلك الموعد أو قبله وقضى مجلس الانضباط العام بأن علاقة الموظف بدائرته لا تنقطع بمجرد تقديم الطلب باستقالته بل بقبول تلك

(١) ينظر: قرار مجلس الانضباط في ٩ / ٧ / ١٩٦٠. منشور في مجلة التدوين القانوني العدد (١) سنة ١٩٦١، ص ٢٧٧.

كاظم حميد جاسم / أ.م.د. سامي عزيز حسين.....

الاستقالة^(١) ويفقد الموظف المستقيل المزايا الوظيفية كافة وأهمها الراتب والعلاوات من تاريخ صدور الامر الاداري بقبول الاستقالة ولا يسري على هذا القرار بأثر رجعي حيث يستحق الموظف راتبه وعلاواته السابقة حتى تاريخ صدور الأمر الإداري بالاستقالة^(٢).

وكذلك فغن استقالة الموظف لا تؤثر في اعادة تعيينه في دوائر الدولة على الرغم من عدم إشارة بعض التشريعات إلى ذلك صراحة حيث يمكن اعادة تعيين الموظف المستقيل (وذلك بطلب من الموظف المستقيل ويعاد إلى ملاكه اذا توفرت شروط التعيين. فإذا كانت وظيفة شاغرة في مثل رتبته ودرجته أخذها والا اخذ وظيفة أخرى مع احتفاظه بحق في اول وظيفة تشغر في مرتبته ودرجته تدخل كذلك خدماته السابقة في حساب خدمات الخدمة المؤهلة للتقاعد. هناك تشريعات نصت صراحة على ان المستقيل لا يفقد حقه في التعويض عن إجازته السنوية ان وجدت فانهاء خدمة الموظف العام بالاستقالة يعين انتهاء حقه في إجازاته ولكنه لا يفقد حقه في تعويضه عنها حيث يدفع له بدل يعادل مجموع الرواتب والعلاوات عن مدة اجازته السنوية التي كان يستحقها عند قبول استقالته^(٣).

وهذا ما نص عليه قانون الخدمة المدنية الأردني في المادة (٨٧)^(٤) منه (ان انتهت خدمة الموظف بغير العزل أو فقد الوظيفة فيدفع بعد له انفكاكه من العمل بدل يعادل مجموع الراتب والعلاوات عن مدة الاجازة السنوية التي كان يستحقها عند انتهاء خدمته على انه اذا اعيد إلى العمل في الخدمة المدنية قبل انتهاء المدة التي استحق عنها

(١) ينظر قرار مجلس الانضباط المرقم ٦٢/١٩٧٢ في ١٠/٥/١٩٧٢. نشرة ديوان التدوين القانوني ١٩٧٢، ص ٩١.

(٢) حمدي سحيان القبيلات، مصدر سابق، ص ١٥٦.

(٣) ينظر قانون الخدمة المدني العراقي وقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المادة ٤٩.

(٤) ينظر قانون الخدمة المدني الأردني رقم (١) لسنة ١٩٩٨.

..... الاستقالة في التشريع العراقي

ذلك البديل من راتبه مبلغ يتناسب مع ما تبقى من تلك الخدمة ويصبح مستحقاً لأجازة سنوية تعادل أياً منها.

أما المشرع العراقي حرم الموظف المستقيل من اجازاته المتراكمة فلا يملك الموظف المستقيل المطالبة بحقوقه في الاجازات أو بدلها واستثنى المشرع العراقي في المادة ٤٩ من قانون الخدمة المدنية^(١) بعض الحالات فنصت على انه يخسر الموظف المستقيل كافة اجازاته الاعتيادية والمرضية إلا إذا كانت الاستقالة لغرض تعيينه بمنصب وزير أو لانتخابه لعضوية المجلس الوطني أو للدراسة أو التخصص ففي هذه الحالات يحق للموظف المستقيل التمتع بهذه الاجازات عند عودته إلى الخدمة.

ونص قانون التقاعد المدني الملغي رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦ بالمادة الثالثة^(٢) منه ان الموظف المستقيل يخسر حقوقه التقاعدية حيث نصت (لا يمنع عزل الموظف او تركه الخدمة لأي سبب عدا الاستقالة من استحقاقه الحقوق التقاعدية مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والقوانين الأخرى).

ان موقف المشرع في حالة طلب الموظف الاستقالة حيث يضع الموظف المستقيل في مركز قانوني أدنى من المركز القانوني للموظف الذي انتهت خدمته بالفصل أو العزل حيث ان الموظف الذي انقضت علاقته الوظيفية بالفصل أو العزل قد شاب سلوكه الوظيفي شائبة وقضت المصلحة العامة استبعاده من سلك الوظيفة العامة في حين ان الموظف المستقيل لم يسند له أي ذنب وإنما ترك العمل الوظيفي على النحو الذي رسمه القانون الوارد في احكام الاستقالة.

وفي رأينا ان الموظف المستقيل قد اقتطع من راتبه اثناء استمراره بالخدمة عائدات طوال استمراره بالخدمة وهذه العائدات التقاعدية حقوق مكتسبة لا يمكن اهدارها

(١) ينظر قانون الخدمة المدني العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المادة ٤٩.

(٢) ينظر قانون التقاعد المدني الملغي رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦ المادة.

حيث نصت المادة (٩) أولاً من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ تكون إيرادات صندوق تقاعد الموظفين من: أ- مبالغ التوقيفات التقاعدية التي تستقطع شهرياً من رواتب موظفي الدولة المكلفين بخدمة عامة، لذا فإن الموظف المستقيل مساهم أصيل في إيرادات صندوق تقاعد الموظفين) عليه لا يجوز اهدار حقه في حرمانه من الحقوق التقاعدية. لكن المشرع العراقي ازال الغبن الذي لحق بالموظف المستقيل من حرمانه من الحقوق التقاعدية.

حيث عدلت المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤^(١) وازدادت من استقال أو اقصي من الخدمة او الموظف الذي استغني عن خدماته او الذي فسخ عقده وبالتالي

ونصت المادة (١٩) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ بالمادة (١٩) ثانياً.

للموظف الذي ترك الخدمة الوظيفية او استقال أو أحيل على التقاعد ولم يتقاضى أية حقوق تقاعدية عن خدمته الوظيفية ان يضيف خدمته التي اداها في الدولة إلى خدمته اللاحقة في القطاع الخاص وتتولى الهيئة العامة تزويد دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بتفاصيل خدماته ودفع مبالغ التوقيفات التقاعدية المستقطعة من رواتبه مع مساهمة الدولة.

(١) المادة ١٣ من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل بالقانون رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩.

الخاتمة

هي فصم للرابطة الوظيفية بين الإدارة والموظف العام وهي عملية (ارادية) في رغبة الموظف على إنهاء الرابطة الوظيفية قبل بلوغه السن المقرر لترك الوظيفة وذلك بتقديمه طلب الاستقالة الصريحة وقد يفقد الموظف وظيفته عند انقطاعه عن العمل لمدة خمسة أيام في حالة النقل او عشرة أيام في حال انقطاعه عن العمل والاستقالة لا بد ان تكون برضا تام فيفسد ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الاكراه اذا توافرت عناصره كان يقدم الموظف طلب الاستقالة تحت تأثير الإكراه ويجب ان يكون طلب الاستقالة خاليا من الشروط التي يضعها الموظف ولا بد أن تكون حسب القوانين والأنظمة كان يشترط الموظف عند تقديم استقالة بان يبرئ ذمته حسب نظام الاستلام والتسليم رقم (٢) لسنة ١٩٩٦.

في تلك الحالة ان شرط الموظف مقبول لأنه مطابق لقوانين الوظيفة وخصوصا الوظائف العامة الحسابة والتدقيقية والوظائف الحيازية ليس على سبيل الحصر كما ان طلب الاستقالة في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ لم يتضمن شكلية في تقديم استقالة الموظف كأن يكون على شكل خطاب بريد مسجل او برقيه وخصوصاً اذا كان موقع عمل الموظف بعيدا عن موقع الرئيس الأعلى كما على الرئيس الاعلى ان يكون رأيه صريحاً في الاستقالة حتما حتى يتمكن الموظف التعرف على قرار الادارة في موضوع الاستقالة كأن يكون هامش الرئيس الأعلى بكلمة (اطلعت هنا لا يعتبر هامش الرئيس الاعلى بمثابة مدخلات لقرار الاستقالة بل يجب ان يكون هامش الرئيس الأعلى واضحاً وصريحاً ومنتجا بقبول استقالة الموظف بإرادته أي انها عملية ارادية.

التوصيات

- (١) نوصي بالأمن والاستقرار الوظيفي للموظف لأنه جزء من جهاز الادارة واحد وسائلها في ممارسة انشطتها وان الواجبات المفروضة عليه أشد وطأه وأكثر انضباطاً من المشتغلين بالقطاع الخاص سواء في حياته الوظيفية او حتى بعد انتهاء خدمته باعتباره مواطناً له الحقوق والحريات وعليه الواجبات التي تحتم على الموظف تنفيذها.
- (٢) عدم قبول استقالة الموظف المحال الى اللجان التحقيقية بسبب نزاهته وفساده الإداري والمالي خوفاً من الإفلات من إحالته للمحاكم المختصة.
- (٣) نوصي بان تكون استقالة الموظف خالية من الشروط التي يضعها من اجل عرقلة سير المرفق العام باضطراد.
- (٤) نوصي بان تسود العلاقات الإنسانية بين الموظفين وبين الرئيس الأعلى والمرؤوسين أو بين المرؤوسين أنفسهم وحسب ما حدد في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
- (٥) نوصي بتجنب الاستقالة الجماعية لأنها سبب من اسباب عرقلة سير المرفق العام.
- (٦) نوصي بإنذار الموظف بالعودة للعمل خلال مدة معينة يحددها القانون ويعد الموظف فاقداً للوظيفة حيث تذكير الموظف بخطورة الأمر المقدم عليه وان ينص مشروع قانون الخدمة المدنية لسنة ٢٠١٥ والذي لم يشرع لحد الان بأخطار الموظف الذي ينقطع عن الدوام بالاستقالة الحكومية حيث لا إنذار للموظف في الاستقالة الصريحة.

المصادر

- (١) حمدي سليمان القبيلات انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب في القانون الأردني دراسة مقارنة أطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة بغداد سنة ٢٠٠١.
- (٢) رائد يوسف الحاج ادارة السلوك الإنساني، دار غيداء، الطبعة الأولى، لبنان بيروت، ٢٠٠٨.
- (٣) صلاح الدين فوزي التنظيم القانوني للوظيفة العامة والوظيفة الدولية العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣.
- (٤) طعيمة الجرف، القانون الاداري مقارنة في تنظيم ونشاط الادارة العامة القاهرة، ١٩٧٣.
- (٥) عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة دار النهضة العربية، القاهرة بلا سنة طبع.
- (٦) علي محمد ابراهيم الكرباسي - الوظيفة العامة في احكام قوانين الخدمة المدنية - الملاك التقاعد بغداد دار الحرية للطباعة ١٩٨٩
- (٧) علي محمد بدير وعصام عبد الوهاب البرزنجي، د. محمد ياسين السلامي مبادئ واحكام القانون الاداري، جامعة بغداد، ١٩٩٣
- (٨) ماجد ياقوت شرح القانون التائديبي للوظيفة العامة منشاة المعارف - مصر - الاسكندرية - سنة ٢٠٠٩
- (٩) محمد رفعت عبد الوهاب وماجد الحلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الكويت، ١٩٩٥.

كاظم حميد جاسم / أ.م.د. سامي عزيز حسين.....

١٠) مصدق عادل طالب الوسيط في الخدمة المدنية دراسة قانونية تحليلية في شرح
قانون الخدمة المدنية والتشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة مكتبة السنهوري،
بغداد، ٢٠١٥.

قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل

❖ ١٠٢ لسنة ١٩٧٤

❖ ٥٩٩ لسنة ١٩٨٠

❖ ٥٢١ لسنة ١٩٨٣

❖ ٧١٠ لسنة ١٩٨٥

❖ ٣٥٣ لسنة ١٩٨٥

❖ ٤٤ لسنة ١٩٨٦

❖ ٧٠٣ لسنة ١٩٨٧

❖ ٥٥٠ لسنة ١٩٨٩

❖ ١٧١ لسنة ١٩٩١

القوانين العراقية والعربية

❖ قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠

❖ قانون التقاعد العراقي الملغي رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦

❖ قانون العقوبات العراقي رقم (١١) لسنة ١٩٦٩

❖ قانون التعليم الالزامي رقم (١١٨) لسنة ١٩٧٦

❖ قانون العاملين المدنيين المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨

❖ قانون الخدمة المدنية الاردني رقم (١) لسنة ١٩٨٨

❖ قانون التقاعد العراقي الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل بالقانون رقم (٢٦)

لسنة ٢٠١٩

القرارات القضائية

- ❖ قرار محكمة العدل المرقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٩
- ❖ قرار مجلس الانضباط لسنة ١٩٦٠
- ❖ قرار مجلس الانضباط ١٩٧٢
- ❖ قرار مجلس الانضباط ١٩٧٣
- ❖ قرار مجلس الانضباط العام لسنة ١٩٧٩
- ❖ قرار مجلس الدولة ٩٨ \ انضباط تميز لسنة ٢٠٠٤
- ❖ قرار مجلس الدولة ٦٢٨ انضباط تميز لسنة ٢٠١٠
- ❖ قرار مجلس الدولة ٤٢٩ \ ١ انضباط تميز لسنة ٢٠١٢

الهوامش

(١) الدكتور طعيمة الجرف القانون الإداري مقارنة في تنظيم ونشاط الإدارة العامة الاستقالة الجماعية وهي اتفاق عدد من الموظفين على تقديم استقالتهم دفعه واحده الى الإدارة وهي أشد خطورة على المرفق العام من الاستقالة الفردية.

(٢) الدكتور ماجد راغب الحلو القانون الإداري يقصد بالاستقالة إنهاء خدمة الموظف بناء على طلبه او لاتخاذ موقف معين يعتبره القانون بمثابة طالب الاستقالة.

(٣) قرار مجلس الدولة ٩٨/ انضباط تمييز/ ٣٠٠٤ ان عدم مباشره الموظف في الوظيفة التي عين فيها خلال المدة القانونية سقط حقه بالتمسك في الوظيفة ويخضع تعيينه لضوابط التعيين المقررة قانونا.

(٤) الدكتور رائد يوسف الحاج أداره السلوك الإنساني ان الموظف عند إشغاله الوظيفة ان يشعر بالاستقلال والحرية وان يكون له دور في تنفيذ مهامه الموكلة إليه وجدولتها زمنيا والتصرف فيما يتعلق بالمشاكل التي تقابله أثناء تنفيذ المهام وظيفته وهو مسؤول كذلك عن حسن تطوير وظيفته وطريقه الأداء.

(٥) الدكتور عبد الحميد كمال حشيش دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي للموظف حقوق والتزام باعتباره مواطنا له الحقوق والحريات لسائر المواطنين كما يلتزم بنفس القيود والواجبات.

(٦) قرار الهيئة العامة بصفيتها التمييزية المرقم ١٠ انضباط/ تمييز/ ٢٠١٠ في ٢٧/١/٢٠١٠ ان تكون مده ترك الوظيفة بسبب الظروف القاهرة معقولة لأجل إمكانية إعادة الموظف الى وظيفته.

(٧) كتاب الأمانة العامة لمجلس الوزراء الدائرة القانونية العدد ق/٥/٢٧/٧٦٥١/٣ في ٣١/٥/٢٠١٧ انسجاما مع الدستور الذي أكد على الحقوق المختلفة لسائر مكونات الشعب العراقي ومنها المكون المسيحي

حصلت موافقه السيد رئيس الوزراء على تعويض الدرجات الوظيفية لتاركي الوظيفة والمستقلين والمتقاعدين من أبناء المكون المسيحي وكل حسب منطقته. (٨) الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب والدكتور ماجد الحلو - مبادئ القانون الاداري - الاستقالة المعلقة على شرط او قيد كانها لم تكن الا اذ رأت الادارة اجابة الموظف لطلبه بشروطه لانه القيد الذي تقيدت به الاستقالة او الشروط التي تعلقت به يعد مرتبطا لا يقبل التجزء.

(٩) الدكتور صلاح الدين فوزي التنظيم القانوني للوظيفة العامة والوظيفة العامة الدولية ان طلب الاستقالة هو ركن السبب بالقرار الاداري الصادر بقبولها لذا يلزم لصحة قرار قبول الاستقالة ان يكون الطلب قائما لحين صدور القرار بقبولها.

(١٠) قانون الخدمة المدنية الاردني رقم ١ لسنة ١٩٩٨ المادة ١٣١ لا يجوز قبول استقالة الموظف الملزم بالخدمة بسبب ايفاده في بعثة او دورة.

(١١) حمدي سليمان القبيلات - انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة الطريق التائدي في القانون الاردني - يستحق الموظف المستقيل راتبه وعلاوته السابقة حتى تاريخ صدور الامر الاداري بالاستقالة.