



النظام القانوني لتقاعد الموظف في العراق

د. حيدر جبار عبد الله الجمالي

تخصص: قانون عام

الجامعة الإسلامية في لبنان/ كلية الحقوق

hydraljmal45@gmail.com

مُلَخَّصُ البَحْثِ:

إنَّ الموظف يباشر في الوظيفة التي عين فيها ابتداءً، ويخضع إلى أحكامها والضوابط المنصوص عليها، والالتزام بقوانين الوظيفة العامة، وفي مقابل ذلك يتمتع بجملة من الحقوق سواء كانت حقوق مالية: إذ تلتزم الإدارة بعدم حرمانه منها إلا في ظروف خاصة نصَّ عليها القانون، أو حقوق غير المالية: والتي يعبر عنها بالحقوق الاعتبارية، إلا أن هذه الرابطة الوظيفية لا بدَّ لها من نهاية، ومن ضمن الحالات التي تنهي بسببها علاقة الموظف بدائرته هو إحالته إلى التقاعد، سواء كان إجبارياً أو اختيارياً، ومع هذا لم يغفل المشرع على ضمان حقوق الموظف عند إحالته للتقاعد، فقد نصَّ على جملة منها، كالراتب التقاعدي، ومكافأة نهاية الخدمة، ورواتب ستة أشهر تحتسب من رصيد إجازاته، وما زاد عنها تضاف إلى خدمته التقاعدية، ولم يقف المشرع إلى هذا الحد، بل شمل حتى الذي يتم عزله بناءً على عقوبة انضباطية، وكذلك الذي يترك الخدمة، والمستقيل منها، هذا ما سلطنا الضوء عليه من خلال بحثنا، الذي قسمناه إلى مبحثين، وكلَّ مبحث إلى مطلبين، إذ اشتمل المبحث الأول منه على عنوان: مفهوم التقاعد، والمبحث الثاني منه حمل عنوان: حقوق الموظف المحال إلى التقاعد، ثمَّ يليها الخاتمة بأهم النتائج والتوصيات المقترحة.

الكلمات المفتاحية: النظام القانوني- التقاعد- طرق الإحالة- الحقوق.

Legal system for employee retirement in Iraq

Dr. Haider Jabbar Abdullah Al-Jamali

Islamic University of Lebanon / Faculty of Law

Abstract:

The employee begins the job in which he was initially appointed, and is subject to its provisions and the stipulated controls, and adherence to the laws of the public service. In return, he enjoys a set of rights, whether they are financial rights: the administration is committed not to deprive him of them except in special circumstances stipulated by the law, or non-financial rights: which are expressed as legal rights. However, this functional relationship must come to an end, and among the cases that end the employee's relationship with his department is his referral to retirement, whether mandatory or voluntary. However, the legislator did not neglect to guarantee the employee's rights when he is referred to retirement, as he stipulated a set of them, such as the retirement salary, the end-of-service bonus, and six months' salaries calculated from his vacation balance, and anything in excess of that is added to his retirement service. The legislator did not stop at this point, but rather included even the one who is dismissed based on a disciplinary penalty, as well as the one who leaves the service, and the one who resigns from it. This is what we shed light on through our research, which we divided into two sections, and each section to Two requirements, as the first section included the title: The concept of retirement, and the second section was titled: The rights of the employee



referred to retirement, followed by the conclusion with the most important results and proposed recommendations.

Keywords: Legal system - retirement - referral methods - rights..

المقدمة

بموجب القانون الطبيعي والحكمة الألهية فأن لكل شيء نهاية ، والأنسان مشمول بهذا النظام ، وعليه فأن الحياة الوظيفية أيضاً تنتهي بمدة محددة سواء كانت في ظروف طبيعية وهو ما يطلق عليه بلوغ أو أكمال السن القانوني للتقاعد ، أو في ظروف استثنائية كالعجز الصحي أو الوفاة أو الفقدان ، كما تجدر الإشارة إلى ذكر حالات أخرى تنتهي فيها علاقة الموظف في الإدارة وفق الية إحالته إلى التقاعد بسبب قرار تأديبي ، إذ نص القانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل على أنه بالأمكان إحالة الموظف المعاقب بعقوبة العزل إلى التقاعد وفق شروط نظمها القانون ، كما أنه يسمح للموظف بأرادته أن يحال إلى التقاعد ، وكذلك حالة أخرى نذكرها في معرض كلامنا عن حالات الإحالة هي إحالة المشمولين بأجراءات اجتثاث البعث للتقاعد ، إن موضوع التقاعد من المواضيع المهمة التي تتعلق بحق الموظف الذي يعمل طوال سنوات عديدة في خدمة البلد ويتحمل مسؤوليات عظيمة في ضرورة تقديم الخدمات وبذل الجهد والعناية اللازمة لتحقيق أهداف الوظيفة العامة ، فليس من المنطق والأنصاف بعد ذلك وبعدما أخذ الكبر منه عتيا ، ورافقه الأمراض المزمنة يترك بلا ضمان اجتماعي وبلا مورد معيشي يقتات منه ويتمكن من إعالة زوجته وعياله ، لهذه العلة فقد دأبت أغلب أنظمة الدول إلى مراعاة ذلك ، كما أن الموظف الذي تنتهي علاقته بالوظيفة قد يستحق الراتب التقاعدي بناءً على شروط الاستحقاق التي ينص عليها القانون ، وفي حال عدم شموله بالراتب التقاعدي فله الحق في شموله بمكافأة نهاية الخدمة .

المبحث الأول

مفهوم التقاعد

لا شك أن الحقوق التقاعدية لها أهمية كبيرة للموظف ، ولما لها من أثر أثناء الوظيفة باعتبارها حافز ومشجع للموظف في أداء مهام وظيفته بتفاني وأخلاص ، ولما لها من أثر نفسي ، إذ أنها تشعر الموظف بالاستقرار والأطمئنان على مستقبله بعد الخروج من الوظيفة ، وعليه كان لا بد منا أولاً ببيان مفهوم التقاعد من خلال وضع تعريفه وتحديد طرق الإحالة إلى التقاعد ، وهذا ما سنتناوله من خلال مطلبين الأول سنتناول فيه تعريف التقاعد ، وفي المطلب الثاني سنتناول طرق الإحالة إلى التقاعد وبحسب التفصيل الآتي:

المطلب الأول

تعريف التقاعد^(١)

سنتناول في هذا المطلب تعريف التقاعد من خلال فرعين ، الفرع الأول سنخصصه لبيان تعريف التقاعد لغة ، والفرع الثاني نخصصه لبيان تعريفه اصطلاحاً وبحسب التفصيل الآتي:

الفرع الأول

التقاعد لغة

تَقَاعَدَ تَقَاعُداً . (ق ع د) عن الأمر : لم يهتم به ، لم يعطه من حقه ، أحيل على التقاعد.

1 _ يطلق على التقاعد في بعض الدول مصطلح المعاش.



التقاعد . (ق ع د) ، تقاعد ، حالة الموظف أو العامل الذي يترك عمله ، أو يفقده ، لدى بلوغه سنًا قانونية معينة ويقبض شهرياً قيمة من المال تعين له ، أحيل على التقاعد⁽¹⁾.

الفرع الثاني

التقاعد اصطلاحاً

لم ينص قانون التقاعد الموحد صراحةً على تعريف التقاعد إلا أننا نستطيع أن نفهم من نصوصه ما يقصد بالتقاعد وهو " شمول الموظف بقانون التقاعد بأرادته أو بدونها ، واستحقاقه راتب أو مكافأة تقاعدية"⁽²⁾، كما أنه نستطيع أن نستخلص تعريفاً للتقاعد من خلال بعض أحكام مجلس الدولة بأنه " هو إنتهاء الرابطة الوظيفية للموظف ويفقد مركزه الوظيفي ، نتيجة لأكماله السن القانوني المحدد لغرض التقاعد أو نتيجة ضرف قاهر أو برغبة الموظف نفسه ، ويستحق حقوقه التقاعدية سواء كانت مكافأة أو راتب"⁽³⁾ ، في حين تباينت آراء الفقهاء حول تحديد تعريف التقاعد ومنها " هو حق مالي نسبي يستمدّه المؤمن عليه من القانون مباشرة ، فبمجرد انتهاء خدمة المؤمن عليه يتحقق سبب من أسباب إنتهاء الخدمة وينشأ له حق في المعاش بقوة القانون دون توقف ذلك على أعمال الإدارة"⁽⁴⁾ ، وكما عرف أيضاً بأنه " نهاية المدة القانونية للحياة الوظيفية أما ببلوغ السن القانونية أو بناءً على طلب الموظف"⁽⁵⁾ ، كما عرف أيضاً بأنه " نهاية الرابطة الوظيفية بين الموظف والمرفق العام التابع له بإحدى الطرق الاختيارية أو الاجبارية ويترتب عليه استحقاق الموظف لكافة الحقوق المالية بموجب القانون"⁽⁶⁾ ، ومن خلال ما ذكرت من تعاريف نستطيع أن نعرف التقاعد بأنه " إحدى طرق نهاية الرابطة الوظيفية بين الموظف والمرفق الذي يعمل به وإنتهاء مركزه القانوني ، سواء كان بإرادته أو خارج عن إرادته ، كما أنه لا تحول معاقبته بالعزل أو الفصل أو الاستقالة أو تركه للخدمة أو الاستغناء عن خدماته أو فسخ العقد من استحقاقه الحقوق التقاعدية".

المطلب الثاني

طرق الإحالة إلى التقاعد

كما بينا سلفاً بأن الموظف يحال إلى التقاعد بموجب حالات نظمها القانون ، وقد قسمها إلى عدة حالات سواء كان بأرادته (اختيارياً) أو بدون إرادته (إجبارياً) وهذا ما سوف نبينه من خلال الفرعين التاليين ، إذ خصصنا الفرع الأول الى الإحالة الإجبارية ، أما الفرع الثاني سنخصصه إلى الإحالة الاختيارية وبحسب التفصيل الآتي:

الفرع الأول

الإحالة الإجبارية

من بين الحالات الإجبارية التي بسببها يحال الموظف إلى التقاعد هو بلوغ السن القانوني للإحالة ، وقد أختلفت أنظمة الدول في تحديده ، وما يهمنا في بحثنا هو الوقوف على بيان موقف المشرع العراقي

- 1 _ جبران مسعود ، الرند ، معجم لغوي عصري ، طبعة جديدة ، ص ٢٢٩
- 2 _ قانون التقاعد الموحد المعدل رقم 9 لسنة 2014.
- 3 _ هـ. ع. م. ش. ع قرار رقم ١٠٢ / ٢٠١٠ ، بتاريخ ٢٦ / ٨ / ٢٠١٠ ، قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة (مجلس الدولة حالياً) ، ص 237_ 238.
- 4 _ د. محمد ابراهيم الدسوقي ، الحقوق المالية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١١ ، ص ١٨٢ .
- 5 _ تو عبد الواحد ، السلطة الرئاسية في اطار النظام الاداري المركزي ، رسالة ماجستير ، جامعة أبي بكر بلقايد ، الجزائر ، ٢٠١٦ ، ص ٣٤ ،
- 6 _ م.م احمد رعد محمد ، انتهاء الرابطة الوظيفية ، بحث منشور في مجلة الكوفة ، العدد ٤٥ / ٢ / تاريخ قبول النشر ٢٣٠ / ١٠ / ٢٠١٨ ، ص ٢٣٠



من تحديد السن القانوني للإحالة إلى التقاعد ، في حين إن المشرع لم يضع تعريفاً جامعاً مانعاً لسن التقاعد ، إلا أنه حدد ذلك السن وهو أكمال ال (٦٣) سنة من العمر بغض النظر عن مدة الخدمة ، بموجب قانون التقاعد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ الملغي ، وكذلك بموجب قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل ، في حين حدد التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد المرقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ السن القانوني للتقاعد هو أكمال ال (٦٠) من العمر كما أورد المشرع عدة استثناءات على هذا السن حسب نص المادة (٢) البند أولاً منه^(١)، ويعرف السن القانوني للتقاعد بأنه " السن الذي يحول بين الموظف والاستمرار في وظيفته^(٢)، في حين نستطيع أن نستخلص من قرار مجلس الدولة تعريف السن التقاعدي بأنه السن الذي يفقد الموظف عند أكماله مركزه القانوني كموظف ويصبح متقاعد^(٣).

وكما نستطيع أن نضع تعريفاً لسن التقاعد وهو " السن الذي يبلوغه تنتهي الرابطة الوظيفية بين الموظف والمرفق العام بصورة تلقائية وبحكم القانون ، وكذلك السن الذي يمكن الموظف بإرادته من طلب الإحالة إلى التقاعد."

كما تجدر الإشارة إلى أنه يوجد فرق بين بلوغ السن للإحالة إلى التقاعد وبين أكمال السن المقرر للإحالة ، فالبلوغ يعني إدراك اليوم الأول من السنة ، والأكمال يعني أتمام السنة وإنتهائها ، من خلال ما تطرقنا له يتضح لنا بأن الموظف في حال أكمال السن القانوني للإحالة إلى التقاعد يترتب عليه آثار أهمها ، إنتهاء الرابطة القانونية بينه وبين المرفق العام الذي يعمل فيه ، وكذلك ينتهي مركزه الوظيفي من موظف إلى متقاعد ، إلا إننا نضع تساؤل حول ما إذا أستمّر الموظف بالوظيفة بعد أكماله السن القانوني للتقاعد وأثره على رواتب الموظف ، وهل تحتسب له خدمة لأغراض التقاعد أم لا ؟ هذا ما سوف نجيب عليه وبحسب الآتي:

كما بينا أنفاً بأن الموظف تنتهي علاقته الوظيفية ومركزه الوظيفي عند أكمال السن القانوني للإحالة إلى التقاعد ، وبعد متقاعد ولا يبقى على صفته الوظيفية بحكم القانون ، كما إن قرار الإحالة يعد قرار كاشفاً وليس منشأً لوضع قانوني جديد^(٤)، كما أنه لا تعد المدة اللاحقة خدمة لأي غرض كان ، وإن ما يتقاضاه من رواتب بعد أكمال السن القانونية تعد للإحالة إلى التقاعد أجر المثل عن العمل الذي أداه ، وأن تحديد مسؤولية المقصر عن عدم ترويج المعاملة التقاعدية للموظف الذي أكمل السن القانوني للإحالة إلى التقاعد يتحملها الموظف المختص^(٥)، ولا يمكن الرجوع على الموظف المتقاعد ومطالبته باسترجاع ما تقاضاه من رواتب قبل أنجاز معاملته وإحالاته إلى التقاعد ، كما أنه يوجد فتوى للجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري بأن " إذا ما بقي العامل مباشر لأعباء وظيفته بعد بلوغ سن الإحالة إلى المعاش نتيجة لخطأ من جهة عمله في حساب السن أو لخطئها في تطبيق القانون الذي يحكم إحالاته إلى المعاش فلا تعد مباشرته لأعمال وظيفته خلال الفترة التالية لبلوغ سن المعاش داخلة في إطار العلاقة الوظيفية القانونية التي تدخل في حساب المعاش أو يُعتد بما يصرف للعامل خلالها لقاء عمله في تسوية هذا المعاش 6 بحسبان أن تلك العلاقة قد زالت من الوجود القانوني ببلوغ سن المعاش ، ولا يعدو

1 _ المشمولون بقانون الخدمة الجامعية من حملة اللقب العلمي (استاذ واستاذ مساعد أطباء العدليين والتخدير والطب النفسي ، المستشارون والمستشارون المساعدون في مجلس الدولة ، المشمولون بقانون الفصل السياسي رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠٥ ، وذوي الشهداء من الدرجة الأولى والثانية المشمولون بقانون مؤسسة الشهداء رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠٩ المعدل ، وقانون مؤسسة السجناء السياسيين رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٣ ، الطيارون المدنيون ممن يعمل منهم بقيادة الطائرات وبشكل عملي ولديه ترخيص عمل نافذ في حينه.

2 _ د. نعيم عطية ، انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية ، مقال منشور في مجلة العلوم الادارية ، السنة ١٠ ، العدد ١ ، ١٩٦٨ ، ص 12.

3 _ هـ . ع . م . ش. ع قرار رقم (١١٤) في ١٣ / ١٢ / ٢٠١١ ، قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة العراقي ٢٠١١ ، ص ٢٢٣ .

4 _ د. سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري ، منشأة المعارف ، الأسكندرية ، ط ١ ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٧٧ .

5 _ هـ . ع . م . ش. ع قرار رقم (٢٠١٠ / ١٠٢) بتاريخ ٢٦ / ٨ / ٢٠١٠ ، قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة .



بقاء العامل بعمله خلال تلك الفترة أن يكون واقعاً فعلياً لا يُكسبه حقاً في حسابها ضمن مدة خدمته القانونية التي يعتد بها عند حساب المعاش المستحق له ، أو استقطاع اشتراكات التأمين الاجتماعي مما حصل عليه خلالها من مقابل ، إذ أن هذا المقابل ليس أجراً بالمعنى القانوني ، وإنما هو في حقيقته تعويض عما بذله من جهد لإنجاز ما قام به فعلاً من أعمال⁽¹⁾ ، كما جاء في حكم لمجلس الدولة العراقي بأنه " لا مجال قانوني لاعتماد راتب الوظيفة أجراً للمتقاعدين"⁽²⁾.

أما فيما يتعلق بتحديد السن القانوني للإحالة فيتم اعتماد المستند الذي جرى عليه التعيين أو تم تثبيت العمر بموجبه هو المعول عليه لغرض التثبيت من العمر الحقيقي للموظف أو المتقاعد ولا يعتد بأي تصحيح قضائي أو إداري يصدر بعد ذلك واستناداً لما تقدم فإن تحديد بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد يكون بالاعتماد على المستند الذي جرى على أساسه التعيين أول مرة، فإذا تم تعيين الموظف على أساس العمر أو التولد المثبت في هوية الأحوال المدنية فلا عبرة بعد ذلك بهوية الأحوال المدنية التي تم تنظيمها بعد التعيين إذا تضمنت تعديلاً لتاريخ التولد سواء كان هذا التعديل مستنداً إلى تصحيح إداري أو قضائي⁽³⁾.

ومن الحالات الإجبارية التي بسببها يحال الموظف إلى التقاعد هو حالة الوفاة ، كما هو معروف إن لكل شيء من نهاية وكذلك الإنسان له يوم تنتهي فيه حياته وهو ما يعبر عنه بالموت سواء كان حقيقةً أو حكماً ، وقد نص المشرع العراقي في قانون رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٨ (قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل)، على هذه الحالة بموجب المادة (٦٥) منه إذ نصت على " يمنح الموظف أو من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية عنه بعد وفاته وفق أحكام قانون التقاعد رواتب ستة أشهر بمعدل راتبه الأسمي الأخير إذا أحيل على التقاعد بعد أكماله خدمة خمسة عشر سنة بسبب مرض أو عجز أصيب به أثناء الخدمة ومن جرائها أو إذا توفي بسبب ذلك مهما كانت خدمته ، كما نص قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ ، على حق ذوي الموظف المتوفي الذين يخلفونه من شمولهم بالراتب التقاعدي⁽⁴⁾، كما تناول الفصل التاسع من القانون المذكور أنفاً موضوع تقاعد خلف الموظف المتوفي ومنها ما نصت عليه المادة (٢٥) البند أولاً على " اذا توفي الموظف في أثناء الخدمة لأي سبب تحتسب خدمته لإغراض التقاعد"⁽⁵⁾، ويرى جانب من الفقه بأنه في هذه الحالة يستحق من حدده الموظف كمستفيد مرتب الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له وتصرف هذه المبالغ في المواعيد المقررة لصرف المرتبات ، فإذا لم يكن الموظف قد حدد شخصاً معيناً كمستفيد من منحة الثلاثة أشهر فإنها تصرف لأرملته إذا كانت موجودة ، فإن تعدد فيقسم بينهن بالتساوي ، ومع ذلك ففي حالة وجود أولاد قصر أو بنات غير متزوجات من غير الأرملة فأنهم يستحقون ما كان يستحق لو الذتهم كما لو لم تكن قد توفيت أو طلقت ، ويصرف ما يستحق لهم إلى الولي الشرعي أو المتولي رعايتهم⁽⁶⁾، بل ذهب أيضاً

1 _ ح. م. ن. م. الطعن رقم (٢٧٧) لسنة (٢٩) ق.ع. جلسة ٤ / ٦ / ١٩٦٤ ، ع ٢ ، السنة (١٥) ، مجموعة مجلس الدولة / المكتب الفني ، ص ٧٨١.

2 _ ه. ع. م. ش. ع. قرار رقم (١١١ / ٢٠٠٨) بتاريخ ٣١ / ٧ / ٢٠٠٨ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة ، ص ٧٧.

3 _ إمام وزارة المالية المرقم (٨٠٢/١٤/٦٠٢٥) في ٢١/٢/٢٠٠٨ الذي أكد اعتماد هوية الأحوال المدنية أو أي مستند جرى التعيين على أساسه لتحديد بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد وعدم اعتماد المستندات أو الهوية التي تنظم بعد تاريخ التعيين، وهذا ما ذهبت إليه الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة في قرارها المرقم (٣١٩ / انضباط / تمييز / ٢٠٠٦) الذي جاء فيه ... إن المستند الذي جرى التعيين أو تثبيت العمر بموجبه هو المعول عليه لغرض التثبيت من العمر الحقيقي للموظف وفقاً لما قرره المادة (٤٨) من قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ ، وحيث أن هذا النص جرى التأكيد عليه في المادة (٢٥) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.. منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة للأعوام ٢٠٠٤ ، ٢٠٠٥ ، ٢٠٠٦ ، ص ٣٨٨ .

4 _ المادة (١) البند (حادي وعشرون من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤

5 _ الفصل التاسع من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل .

6 _ محمد انس جعفر _ د. أشرف أنس جعفر ، الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط ٣ ، ٢٠١٣ ، ص ٣١٢ .



إلى شمول خلف المتوفي براتب شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة⁽¹⁾، في حين إن هذا الأمتياز والذي يعد ذو طبيعة إنسانية غير منصوص عليه سواء كان في قانون الخدمة المدنية أو قانون التقاعد الموحد ،

ويرى جانب من الفقه بأن الموظف يستحق حقوقه التقاعدية بمجرد صدور قرار التعيين حتى وإن توفي قبل المباشرة الفعلية لأنه يكتسب صفة الموظف وينشأ له مركز قانوني بمجرد صدور القرار المذكور وما المباشرة بالوظيفة إلا واقعة مادية يرتب عليها القانون بعض الآثار كالبداية بصرف الراتب واحتساب الخدمة لأغراض قانون الخدمة المدنية والتقاعد وغيرها⁽²⁾.

وأيضاً من الحالات التي يتم بموجبها إحالة الموظف إلى التقاعد هو حالة الأسير أو المفقود الذي تنتقطع أخباره ولا يعلم عنه شيئاً من حياته أو مماته⁽³⁾، أو المخطوف وهو " المجنى عليه الذي ينتزع من مكانه الذي هو فيه وتقطع صلته بأهله ومحيطه الذي ينتمي إليه ونقله إلى موقع آخر واحتجازه فيه بقصد إخفائه بدون أمر من سلطة مختصة"⁽⁴⁾،

وفيها شيء من التفصيل بخصوص الإجراءات الواجب اتباعها من ذويه وأهمها تقديم بلاغ في مركز الشرطة أو المحكمة وكذلك إبلاغ دائرة رعاية القاصرين ، وخلال تلك المدة تلتزم الدائرة التي يتبعها الموظف المفقود بصرف راتبه ومخصصاته لحين ثبوت موته أو التوصل إليه⁽⁵⁾، وبهذا المجال نص قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٨٧) لسنة ١٩٨٨ على " يصرف راتب الأسير أو المفقود إلى زوجته وأولاده أو إلى زوجته عند عدم وجود أولاد لديه ، ويخصم من هذا الراتب مقدار النفقة المحكوم بها"⁽⁶⁾، ومن خلال ذلك يتضح لنا وجود فرق بين الموظف المتوفى وبين الموظف المفقود والأسير والمخطوف ، إذ إن الأول يحال إلى التقاعد مباشرة من تاريخ الوفاة بغض النظر عن مدة خدمته ، أما الثاني فيبقى محتقظ بوظيفته لحين صدور قرار قضائي يثبت موته أو اعتباره ميتاً.

وتجدر الإشارة إلى أنه سبق وأن صدرت عدة تشريعات تعالج الحقوق التقاعدية للموظف العام الذي يستشهد أثناء الخدمة أو من جرائها نتيجة لأعمال إرهابية⁽⁷⁾، ومنها قانون تعويض المتضررين من جراء العمليات الحربية والأخطاء العسكرية والعمليات الإرهابية رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٩ المعدل⁽⁸⁾، إذ اعتبر الموظف العام الذي يستشهد محالاً إلى التقاعد بحكم القانون بعد استنفاد الإجراءات المنصوص عليها قانوناً والإجراءات المنصوص عليها في تعليمات الحقوق التقاعدية والمنحة لذوي الشهداء والمصابين نتيجة الأعمال الحربية والأخطاء العسكرية والعمليات الإرهابية رقم (١) لسنة ٢٠١٠ والتي تتمثل في وجوب تشكيل لجنة مركزية تتألف من (٣) موظفين على أن يكون أحدهم حاصلاً على شهادة جامعية أولية في القانون في الأقل تتولى التحقيق الإداري في واقعة الاستشهاد أو الإصابة وتحديد نوع الفعل المسبب للحادث فيما إذا كان ناتجاً عن فعل إرهابي أو خطأ عسكري وتقديم توصياتها مشفوعة بالأدلة الثبوتية كشهادة الوفاة، التقرير الطبي التشريحي، تحقيقات الشرطة، الأخبار، شهادات الشهود، مرتسم

- 1_ المصدر ذاته، ص 312.
- 2_ ا.د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة (٢٠٠٦) الملغى، ط ١، ٢٠٠٨، ص ١٩.
- 3_ المادة (٨٦) من قانون رعاية القاصرين رقم (٧٨) لسنة ١٩٨٠
- 4_ قرار مجلس شوري الدولة (١٥/٢٠٠٨) في (٣/٢/٢٠٠٨) المشار إليه سابقاً.
- 5_ المادة (٥) ثانياً / أ من تعليمات رقم (٤) لسنة ٢٠١١ ، الصادرة وفق قانون رقم (١٨) لسنة ٢٠٠٩
- 6_ قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٨٧) لسنة ١٩٨٨
- 7_ من هذه التشريعات أمر الحقوق التقاعدية الممنوحة للموظف الشهيد والمتوفين من الوزراء وذوي الدرجات الخاصة والمدراء العامين رقم (١٧) لسنة ٢٠٠٤ والأمر رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٤ تعويض الشهداء والمصابين نتيجة الأعمال الإرهابية وتلتها التعليمات رقم (٢) لسنة ٢٠٠٥ تعليمات منح الراتب التقاعدي للموظف الشهيد أو المصاب ثم تلتها التعليمات رقم (٣) لسنة ٢٠٠٥ تعليمات تعويض الشهداء والمصابين نتيجة الأعمال الإرهابية، وأيضاً قد الغيت هذه التشريعات بموجب المادة (١٦) ثانياً من قانون تعويض المتضررين من جراء العمليات الحربية والأخطاء العسكرية والعمليات الإرهابية رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٩.
- 8_ منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤١٤٠) في ٢٨ / ١ / ٢٠٠٩.



الحادث وغيرها.. على أن تنجز اللجنة أعمالها خلال (١٥) خمسة عشر يوماً من تاريخ تسجيل الطلب لديها و ثم تحال التوصيات للوزير المختص لغرض المصادقة عليها ومن ثم إرسال كافة الأوليات (توصيات اللجنة التحقيقية المصادق عليها من الوزير، محاضر التحقيق الإداري، شهادة الوفاة، القسام الشرعي .. إلخ) إلى هيئة التقاعد الوطنية وخلال مدة أقصاها (١٠) أيام من تاريخ إنجاز اللجنة لأعمالها⁽¹⁾.

وكذلك من الحالات التي يتوجب بسببها إحالة الموظف إلى التقاعد هو عدم صلاحيته للخدمة، إذ يتحتم إحالته إلى التقاعد إذا كانت حالته الصحية لا تسمح له بالاستمرار في الخدمة، على أن تثبت هذه الحالة بموجب قرار صادر من اللجنة الطبية الرسمية المختصة والذي يشير إلى عدم صلاحيته للخدمة⁽²⁾، وأن هذه اللجنة تشكل وفقاً للأسس والضوابط المحددة بتعليمات اللجان الطبية رقم (1) لسنة ١٩٩٥ المعدلة، فإذا ما تعرض الموظف المرض من شأنه أن يمنعه عن مزاولة مهام وظيفته، أو تعرضه لإصابة أثناء العمل أو بسببها تسببت في مرض مهني أو عطل عضوي ويعد في حكم الإصابة الحادث الذي وقع له أثناء ذهابه لمحل عمله أو أثناء عودته منه⁽³⁾، وكان من شأن هذا المرض أو الإصابة أو الحادث أن تسبب عجزاً أو عطلاً من خلال الانتقاص من قدرته على العمل بشكل كامل أو جزئي نتيجة هذا المرض أو الإصابة كحالات الإصابة بالأمراض التي تستوجب العلاج مدة طويلة أو كانت من الأمراض المستعصية أو الخبيثة المحددة من قبل وزارة الصحة فإن اللجنة الطبية المختصة وبعد منحه إجازة مرضية براتب تام مدة أقصاها (٣) سنوات أن تقرر عدم صلاحيته للعمل نهائياً وإحالته إلى التقاعد مهما كانت مدة خدمته⁽⁴⁾، كما نص المشرع على أن خدمة الموظف المصاب بالتقاعد تبلغ (١٥) سنة إذا كانت تقل عن ذلك ويعفى من تسديد التوقيفات التقاعدية عن المدة المضافة ويصرف راتبه التقاعدي مهما كان عمره⁽⁵⁾.

الفرع الثاني

الإحالة الاختيارية

ومن الأحوال التي يترتب عليها إحالة الموظف إلى التقاعد هو رغبة الموظف بذلك، إذ نص القانون على جواز إحالة الموظف إلى التقاعد بناءً على طلبه، إلا إن هذا الجواز غير مطلق بل وضعت له شروط، منها إكمال سن معين وهو الخمسين من العمر أو تكون لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن خمسة وعشرين سنة⁽⁶⁾، وكذلك يجوز للموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة لأطفالها أن تطلب إحالتها إلى التقاعد بشروط محددة هي " أن لا تقل مدة خدمتها عن خمسة عشر سنة، وأن لا يقل عدد أطفالها عن ثلاثة وأن لا يزيد عمر أحدهم عن خمسة عشر سنة، وكذلك يشترط أن تنصرف الرعاية أطفالها⁽⁷⁾، ويجب أن يكون طلب الإحالة مقدم من الموظف نفسه ويقدم تحريراً، وعلى الوزير أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوله أيأ منهم البت في طلب الإحالة إلى التقاعد خلال مدة (٤٥) يوم من تاريخ تسجيل الطلب، وفي حال عدم البت بالطلب خلالها يعد الموظف محال إلى التقاعد بحكم القانون ويستحق الحقوق التقاعدية المنصوص عليها في القانون⁽⁸⁾، وهنا يمكن أن يثار سؤال ما هي

- 1 _ المادة (٢) أولاً / (أ) من التعليمات الخاصة بالحقوق التقاعدية والمنحة لذوي الشهداء والمصابين نتيجة العمليات الحربية والأخطاء العسكرية والعمليات الإرهابية رقم (1) لسنة ٢٠١٠.
- 2 _ المادة (10/ثانياً) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 المعدل.
- 3 _ المادة (1/ثانياً) من قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩.
- 4 _ المادة (٢) من قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ وقانون التقاعد الموحد رقم (1) لسنة ٢٠١٤ بموجب المادة (١٥) أولاً منه.
- 5 _ المادة (15/ثانياً) من قانون التقاعد رقم (9) لسنة 2014 المعدل.
- 6 _ المادة (١٢/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- 7 _ المادة (١٢/ثانياً) من القانون أعلاه.
- 8 _ المادة (١٢/ثالثاً) من القانون ذاته.



سلطة الإدارة بالنظر في طلب الإحالة إلى التقاعد بناءً على رغبة الموظف هل هي مقيدة بالاستجابة له أم لها سلطة تقديرية بقبوله أو رفضه؟ وإذا كانت سلطاتها تقديرية هل هي سلطة مطلقة أم لها زمن محدد تقف عنده ولا تتجاوزه؟ نستطيع الإجابة على ذلك بالقول إن سلطة الإدارة تقديرية وليست مقيدة بقبول الطلب فلها رفضه إذا كانت هنالك مصلحة عامة، ولغرض سير المرافق العامة بانتظام وأطراد، فالمصلحة العامة تقدم على المصلحة الخاصة، أما عن طبيعة هذا الرفض فهل يكون دائمي أم له أجل محدد لا يمكن للإدارة التمسك به إلى أبعد منه؟ نعم له أجل محدد بأن لا يتجاوز السنة وبالتالي على الإدارة أن تهيأ موظف يشغل الوظيفة صاحب طلب الإحالة ولا يحق لها أن تتمسك بالرفض لأكثر من ذلك⁽¹⁾، وهذا ما قضت به المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها إذ نص على " طلب الموظف الإحالة إلى التقاعد لا يلزم الدائرة الاستجابة له، عندما تكون هناك ضرورة قصوى لبقاء الموظف في الوظيفة، وتقدير هذه الضرورة للدائرة، بشرط أن لا يتجاوز بقاء هذه الضرورة مدة سنة، بعدها يعد الموظف محال إلى التقاعد بحكم القانون⁽²⁾."

أما إذا لم يقدم الموظف طلباً للإحالة إلى التقاعد فإن قيام الإدارة بإحالاته إلى التقاعد دون رغبته وعدم تقديم طلب منه ودون إكمال السن القانوني للإحالة، لا سند له من القانون لأن قرارها الإداري يكون معيباً بعيب السبب⁽³⁾، إذ ذهب مجلس الدولة في قرار له صدر عام ٢٠١٠ إلى القول ... لا يجوز إحالة المستوضح عنهم ممن تجاوزوا سن (٥٠) سنة ولديهم خدمة تجاوزت (٢٥) خمس وعشرين سنة إلى التقاعد إلا بناءً على طلبهم استناداً لقانون التقاعد الموحد ...⁽⁴⁾.

كما نص المشرع على حالات أخرى لا تمنع من إحالة الموظف إلى التقاعد⁽⁵⁾، منها عزل الموظف أو فصله من الوظيفة بموجب عقوبة تأديبية أو تركه الخدمة أو استقالته أو أقصاؤه من الوظيفة أو فسخ عقده أو الاستغناء عن خدماته⁽⁶⁾، بشرط أن يكون قد أكمل سن (٤٥) خمسة وأربعين من العمر، ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمسة عشر سنة⁽⁷⁾.

المبحث الثاني

حقوق الموظف المحال إلى التقاعد

يتمتع الموظف المحال إلى التقاعد في جملة من الحقوق المالية، إلا إنها تختلف بحسب طبيعة ونظام الإحالة، فأن حقوقه تختلف فيما إذا كانت الإحالة إجبارية كبلوغ السن القانوني، عما إذا كانت الإحالة إختيارية، وعليه سنبحث تلك الحقوق بحسب طبيعة الإحالة، من خلال مطلبين، المطلب الأول

- 1 _ د. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دهوك، سنة ٢٠١٣، ص ١٧١
- 2 _ قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة، سنة ٢٠١٤، رقم ٢٢٨ قضاء موظفين _ تمييز / ٢٠١٣، في ٢٣ / ١ / ٢٠١٤، ص 261.
- 3 _ قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية ذو العدد (٢٣٣ / انضباط تمييز / ٢٠٠٥) في ٥ / ١٢ / ٢٠٠٥، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة للسنوات (2004، 2005، 2006) المصدر السابق، ص ٢٩١.
- 4 _ قرار مجلس شورى الدولة المرقم (٤٦/٢٠١٠) في ٤ / ١٣ / ٢٠١٠، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠، المصدر السابق، ص ١٢٣
- 5 _ المادة الثانية من قانون التعديل لقانون التقاعد الموحد رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩
- 6 _ عقوبة العزل أو الفصل منصوص عليها في قانون أنضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ بموجب المادة الثامنة منه، في حين تعرف الاستقالة بأنها " عمل قانوني إرادي يصدر تعبيراً عن إرادة الموظف في ترك الوظيفة بصفة نهائية قبل بلوغ السن القانونية المحددة للإحالة على التقاعد (المعاش)، انظر د. فتحي عبد الصبور الوسيط في قانون العمل، ج ١، ١٩٨٥، ص ٧٤٤، كذلك انظر المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل التي نصت على أحكام الاستقالة باعتبارها حقاً من حقوق الموظف العام. في حين يقصد بالاستغناء هو أمر إداري يصدر في حال ثبت عدم صلاحية الموظف للعمل الوظيفي .
- 7 _ المادة الثانية من قانون التعديل لقانون التقاعد الموحد رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ .



سنخصصه للحقوق المالية للموظف المحال إلى التقاعد إجبارياً ، أما المطلب الثاني سنخصصه للحقوق المالية للموظف المحال إلى التقاعد إختيارياً ، وبحسب التفصيل الآتي

المطلب الأول

الحقوق المالية للموظف المحال إلى التقاعد إجبارياً

كما هو واضح فإن المبدأ الثابت قضائياً هو أن إحالة الموظف إلى التقاعد تكون بنفس الأداة القانونية التي تم تعيينه فيها⁽¹⁾، وبما إن الموظف المحال إلى التقاعد إجبارياً يستحق جملة من الحقوق المالية المتمثلة بمكافأة مالية و راتب تقاعدي ، لذا سنقف عليها من خلال فرعين الأول نبين فيه الحق في المكافأة التقاعدية (مكافأة نهاية الخدمة) ، وفي الفرع الثاني سنبين حقه في الراتب التقاعدي وبحسب التفصيل الآتي :

الفرع الأول

مكافأة نهاية الخدمة

نص قانون التقاعد الموحد على بيان المقصود بمكافأة نهاية الخدمة بأنها " مبلغ مالي يدفع للموظف المحال إلى التقاعد وفقاً للقانون"⁽²⁾، ومن خلال هذا النص يتضح لنا بأن مكافأة نهاية الخدمة تختلف عن الراتب التقاعدي ، ويستحقها الموظف المحال إلى التقاعد سواء كان قد بلغ السن القانوني للإحالة أم بناءً على طلبه ورغبته بالإحالة إلى التقاعد أو لأسباب صحية ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (٣٠) ثلاثين سنة ، وتحسب على أساس كامل الراتب الأخير والمخصصات للموظف المحال إلى التقاعد مضروبة في (١٢) اثنا عشر شهراً⁽³⁾، كما يذهب جانب من الفقه في بيان طبيعة مكافأة نهاية الخدمة بموجب قانون العمل على أنها تمثل جزءاً من الأجر ، نتيجة لما قدمه العمل من خدمات لرب العمل بناءً على العقد الذي تم بينهما⁽⁴⁾، ومن خلال ذلك نستطيع أن نستنتج إن طبيعة مكافأة نهاية الخدمة هو جزاء لما قدمه الموظف من خدمة مرضية وجيدة خلال مدة عمله الوظيفي وعرفاناً وأمتناناً وتثميناً لخدماته المبذولة طيلة فترة خدمته الوظيفية ، إلا إن المشرع وضع قيد جوهري لمن يحق له أستحقاق هذه المكافأة هو شرط أن تكون له خدمة لا تقل عن ثلاثين سنة وبالتالي من لا يمتلك هذه الخدمة لا يحق له المطالبة بهذا الأمتياز أو المكافأة ، كما أنه أستبعد منه كل من يتم إحالته للتقاعد لغير الأسباب المنصوص عليها في القانون.

الفرع الثاني

الراتب التقاعدي

من الحقوق التي يستحقها الموظف بعد إنتهاء الرابطة الوظيفية لإكمال السن القانوني وإحالته إلى التقاعد هو الراتب التقاعدي ، والذي حدد المشرع في قانون التقاعد الموحد المقصود به وهو " الراتب الشهري الذي يستحقه المتقاعد"⁽⁵⁾، كما ذهب جانب من الفقه بتعريف الراتب التقاعدي (المعاش) بأنه حق مالي نسبي يستمده المؤمن عليه من القانون مباشرة فبمجرد إنتهاء خدمة المؤمن عليه يتحقق سبب من أسباب أنتهاء الخدمة وينشأ له الحق في المعاش بقوة القانون دون توقف ذلك على أعمال الإدارة⁽⁶⁾، ومن خلال ذلك نستطيع أن نضع تعريفاً للراتب التقاعدي بأنه " مبلغ من المال يستحقه الموظف عند إحالته إلى

- 1 _ قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية ذو العدد (47/انضباط/ تمييز/2006) في 20/3/2006 منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة للسنوات (2004، 2005، 2006)، المصدر السابق، ص329.
- 2 _ المادة (الأولى / رابع عشر) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة ٢٠١٤
- 3 _ المادة (21/ تاسعاً) من قانون التقاعد الموحد ذاته.
- 4 _ د. احمد شوقي محمد، النظام القانوني لمكافأة مدة الخدمة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ص14.
- 5 _ المادة (١/ خامس عشر) قانون التقاعد الموحد المعدل رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ .
- 6 _ د. محمد ابراهيم الدسوقي ، الحقوق المالية للموظف العام ، المصدر السابق ، ص ١٨٢ .



التقاعد شهرياً قبال ما قدمه من خدمات وجزاءاً لخدمته التقاعدية المستوفي عنها التوقيفات التقاعدية تب
التقاعدي.

ومن خلال النصوص القانونية يتبين لنا بأن الراتب التقاعدي يحدد بموجب عملية حسابية محددة
تكون نتيجة حاصل ضرب معدل الراتب مضروباً في عدد سنوات الخدمة التقاعدية مضروباً في النسبة
التراكمية ٢,٥% (1).

$$\text{الراتب التقاعدي} = \frac{\text{معدل الراتب} \times 2,5 \times (\text{عدد اشهر الخدمة} / 12)}{100}$$

وعليه فإن قيمة الراتب التقاعدي غير ثابتة ، يختلف مقداره من مستحق إلى آخر ، يحدد بحسب
معدل الراتب الأخير الذي كان يتقاضاه الموظف أثناء خدمته الوظيفية ، وكذلك يحدد استناداً إلى سنوات
الخدمة ، وهذا ما نص عليه القانون ونظم حالاته بشيء من التفصيل (2)، يضاف إليه مخصصات معيشة
للمتقاعدين بنسبة (1%) من الراتب التقاعدي عن كل سنة خدمة ، كما تضاف مخصصات مقطوعة
إستناداً للتحصيل الدراسي ، فمن حاصل على شهادة الدبلوم أو ما يعادلها يمنح مخصصات بنسبة 5% ،
أما الحاصل على شهادة البكالوريوس فيمنح مخصصات بنسبة 10% ، والحاصل على شهادة الدبلوم
العالى أو الماجستير يمنح مخصصات بنسبة 15% ، والحاصل على شهادة الدكتوراه يمنح مخصصات
بنسبة ٢٠% (3).

كما سمح القانون لمجلس الوزراء زيادة الرواتب التقاعدية كلما زادت نسبة التضخم السنوي على ان
لا تكون نسبة الزيادة أكثر من نسبة التضخم (4).

كما إن الموظف المحال إلى التقاعد يستحق رواتب الأجازات الإعتيادية المتراكمة في رصيده على
أن لا تتجاوز (١٨٠) يوم كحد أعلى وأما ما زاد على ذلك فيضاف إلى مدة الخدمة التقاعدية (5)، ويجوز
تكرارها في حال إذا ما تم إعادته إلى الوظيفة وبعدها أحيل إلى التقاعد مرة أخرى ، وهذا ما جاء في قرار
الهيئة العامة لمجلس الدولة بصفتها التمييزية إذ نص على ... يجوز تكرار منح الموظف رواتب أجازات
الاعتيادية المتراكمة كلما تكررت إحالته إلى التقاعد، وحيث أن الموظف المحال إلى التقاعد ثانية في غير
حالتي الفصل والعزل يستحق رواتب الأجازات الإعتيادية المتجمعة له عن خدمته بعد عودته للخدمة ثانية
على أن لا تتجاوز (١٨٠) يوماً لأنها تعتبر خدمة فعلية متحققة له بإمكانه أن يتمتع بها وأن يحتفظ بها
لغرض قبض رواتبها عند إحالته إلى التقاعد في المرة الثانية (6).

وفي حال تم الحكم على الموظف الذي يحال إلى التقاعد بعقوبة سالبة للحرية مع إيقاف التنفيذ ، فإن
رواتبه الموقوفة تصرف له بعد انقضاء فترة التجربة ويصبح الحكم كأن لم يكن (7).

المطلب الثاني

الحقوق المالية للموظف المحال إلى التقاعد اختيارياً

- 1 _ المادة (٢١ / ثانياً) من قانون التقاعد الموحد المعدل رقم (1) لسنة ٢٠١٤ .
- 2 _ الفصل السابع من القانون ذاته .
- 3 _ المادة (٣٥ / تاسعاً / عاشرأ) من قانون التقاعد الموحد المعدل رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ .
- 4 _ المادة (36) من القانون ذاته.
- 5 _ د. مازن ليلو راضي ، القانون الإدارية ، المصدر السابق ، ص ١٤٨ .
- 6 _ قرارها (١٧ / انضباط/تمييز /2006) في 2006/2/20 منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة للسنوات (2005، ٢٠٠٤، 2006)، المصدر السابق، ص315.
- 7 _ خميس عثمان خليفة ، المرشد لقرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة والمحكمة الادارية العليا ، ط٢، ٢٠١٦ ، ص ١٦٨ رقم (82 /2013) في 2013/9/11.



بيننا سابقاً المقصود بالإحالة إلى التقاعد اختيارياً ، ووقفنا على مفهومه وفي هذا المطلب سنحاول تسليط الضوء على الحقوق التي يتمتع بها الموظف الذي يحال إلى التقاعد باختياره وبناءً على رغبته ويطلب منه تحريرياً ، وهذا ما سنتضمنه من خلال فرعين ، الفرع الأول تخصصه للمكافأة التقاعدية ، والفرع الثاني تخصصه للراتب التقاعدي ، وحسب التفصيل الآتي:

الفرع الأول

المكافأة التقاعدية

لقد نص المشرع على بيان المقصود بالمكافأة التقاعدية وعرفها بأنها " المكافأة البديلة عن الراتب التقاعدي"⁽¹⁾، ومن خلال هذا النص يتضح لنا بأن المكافأة التقاعدية تختلف عن مكافأة نهاية الخدمة باعتبار الأخيرة لا تمنع من استلام الراتب التقاعدي وتمنح عندما تكون للموظف خدمة لا تقل عن ثلاثين سنة في حين إن المكافأة التقاعدية تحجب الراتب التقاعدي ولا يمكن تقاضيها إضافة للراتب التقاعدي ، فهي تمنح للموظف الذي لا تنطبق عليه شروط استحقاق الراتب التقاعدي ، وفي حالات أخرى يخير الموظف بين استلام المكافأة التقاعدية أو القبول براتب تقاعدي عادةً ما يكون أقل من الراتب التقاعدي للذين تم إحالتهم إجبارياً لبلوغ سن التقاعد أو بسبب المرض والعطل والوفاة ونحو ذلك ، وكذلك تختلف عن ما يتم صرفه بموجب المادة (٦٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل فهذه الأخيرة تمنح للموظف أو من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية عنه بعد وفاته وفق أحكام قانون التقاعد رواتب ستة أشهر بمعدل راتبه الإسمي الأخير إذا أحيل على التقاعد بعد إكماله خدمة خمس عشرة سنة بسبب المرض أو عجز أصيب به أثناء الخدمة ومن جرائها أو إذا توفي بسبب ذلك مهما كانت خدمته⁽²⁾.

وأن المكافأة التقاعدية يستحقها الموظف الذي تكون خدمته التقاعدية أقل من (١٥) خمسة عشر سنة ، وتحتسب له وفقاً لما يلي ؛

الراتب الوظيفي الأخير $\times 2 \times$ عدد سنوات الخدمة

كما أنه لا يحق للمتقاعد بعد تسلمه المكافأة التقاعدية إضافة أي خدمة تقاعدية أخرى ويسقط حقه فيها إلا إذا تم إعادة تعيينه في وظيفة تقاعدية أخرى ، وفي هذه الحالة يكون الموظف المعاد تعيينه ملزم بأعادة مبلغ المكافأة التقاعدية الذي أستلمه ، وكما يجوز تقسيطه خلال مدة لا تتجاوز خمس سنوات⁽³⁾.

الفرع الثاني

الراتب التقاعدي

تطرقنا فيما سبق لمفهوم الراتب التقاعدي ، وهنا سنحاول تجنب التكرار والتقييد في بيان مدى استحقاق الموظف الذي يحال إلى التقاعد بناءً على رغبته (اختيارياً) الراتب التقاعدي ، ومن خلال ما نص عليه قانون التقاعد يتضح لنا ، بأن الموظف الذي يحال إلى التقاعد برغبته وبناءً على طلبه يستحق الراتب التقاعدي ، إلا أن هذا الحق لا يكون مطلقاً ، بمعنى لا يستحقه كل موظف يرغب بالإحالة إلى التقاعد ، بل وضع المشرع معايير وشروط يجب توافرها كي يتمتع الموظف بالراتب التقاعدي منها ، أن تكون لديه خدمة لا تقل عن خمسة عشر سنة ، وكما أن الراتب التقاعدي لا يصرف إلا إذا كان عمره لا يقل عن خمسة وأربعين سنة⁽⁴⁾، إلا أننا نطرح هنا عدة أسئلة منها ماذا لو لم يكن الموظف بالغ سن الخمسة وأربعين سنة في حين لديه خدمة لا تقل عن خمسة عشر سنة وما هي المدة المقررة للإدارة

1 _ المادة (1 / حادي عشر) من قانون التقاعد الموحد المعدل رقم (9) لسنة ٢٠١٤

2 _ المادة (٦٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

3 _ الفصل الثامن من قانون التقاعد الموحد المعدل رقم (1) لسنة ٢٠١٤

4 _ المادة (٥) من قانون التقاعد الموحد المعدل رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ .



للنظر في طلب الإحالة إلى التقاعد بناءً على رغبة الموظف وكذلك مدى صلاحية وسلطة الإدارة في الموافقة من عدمه وهل لها مدة محددة برفض الطلب أم لا ؟

هنا نستطيع أن نضع أجوبة لكل ما طرحناه من أسئلة ، وهو أنه في حال لم يبلغ السن المقرر قانوناً فلا يستحق الراتب التقاعدي ، إلا أن عدم الاستحقاق مؤقتاً ينتهي بمجرد بلوغ السن المحدد للتقاعد قانوناً ، ويكون الأثر المالي لاستحقاق الراتب التقاعدي من تاريخ البلوغ ، ولكنه يرد استثناء على هذا القيد ، إذ أنه يستثنى من هذا الشرط حالات الوفاة والأستشهاد والإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية ، وكذلك المحالين إلى التقاعد وفقاً لأحكام البندين (ثانياً وثالثاً) من المادة (١٢) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ ، أما عن المدة الخاصة بالنظر في طلب الإحالة إلى التقاعد ، هو أن لا يتجاوز خمسة وأربعين يوماً إذ يجب على الوزير أو رئيس الجهة غير مرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوله أيأ منهم البت في طلب الإحالة ، وفي حال عدم البت خلال المدة المحددة يعد الموظف محال إلى التقاعد بحكم القانون^(١)، وعن سلطة الإدارة في نظر الطلب ، نعم للإدارة سلطة تقديرية وليست مقيدة ، فلها أن توافق وكما لها أن ترفضه ويكون رفضها مسبباً بمقتضيات المصلحة العامة وأن تكون هناك ضرورة قصوى لبقاء الموظف في الوظيفة ، إلا إن رفضها يجب أن لا يتجاوز سنة ، بعدها يعد الموظف محال إلى التقاعد بحكم القانون^(٢).

الخاتمة

بعد أن انتهينا والله الفضل من دراسة النظام القانوني لتقاعد الموظف في العراق ، كان لا بد لنا من تضمينه إلى أهم النتائج التي توصلنا إليها وبيان التوصيات التي نقترحها وبحسب التفصيل الآتي:

أولاً : النتائج:

1. علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية يحكمها القانون.
2. من الحالات التي تؤدي إلى إنتهاء علاقة الموظف بالإدارة هو الإحالة إلى التقاعد.
3. يحال الموظف إلى التقاعد في حالتين هي الإجبارية أو الاختيارية.
4. الإحالة الإجبارية تكون عند بلوغ سن التقاعد أو الوفاة أو الخطف أو الفقدان.
5. الإحالة الاختيارية تكون بناءً على طلب الموظف واستناداً لرغبته.
6. لا يمنع عزل الموظف أو إقصاءه من الوظيفة أو أستقالته أو تركه الوظيفة من حقه في التقاعد.
7. تحتسب مدة الإجازات التي تزيد عن ١٨٠ يوم خدمة تقاعدية.
8. يترتب على الإحالة إلى التقاعد جملة من الحقوق منها مكافأة نهاية الخدمة وراتب ستة أشهر وراتب تقاعدي
9. مكافأة نهاية الخدمة تمنح للموظف الذي يحال إلى التقاعد سواء كان لبلوغه السن القانوني أو بناءً على طلبه أو لأسباب صحية وعنده خدمة لا تقل عن ثلاثين سنة ، وبذلك فهي تختلف عن المكافأة التقاعدية ، فالأخيرة تمنح للذي ليس لديه خدمة وتحجب الراتب التقاعدي
10. لا يحق للإدارة الامتناع عن إحالة الموظف إلى التقاعد بناءً على رغبته لمدة أكثر من سنة وبمضي هذه المدة يعد محال بحكم القانون.
11. يوجد فرق بين البلوغ والإكمال ، بلوغ السن يعني إدراك اليوم الأول من السنة ، أما الإكمال فيعني بلوغ اليوم الأخير من السنة .
12. إذا تأخرت إحالة الموظف إلى التقاعد وبقي مستمر في وظيفته ويتقاضى قبالتها رواتب الوظيفة ، لا يجوز مطالبته بأرجاع الرواتب التي أستلمها خلال هذه المدة إذا لم يكن له سبب في تأخير أنجاز معاملته.

1_ المادة (١٢ / رابعاً) من قانون التقاعد الموحد المعدل رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ .
2_ قرار مجلس شوري الدولة (٢٢٨ / قضاء موظفين / تمييز / ٢٠١٣) في 2014/1/23 منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١٤



ثانياً : التوصيات:

1. نقترح أن يحال الموظف إلى التقاعد بناءً على طلبه بغض النظر عن عمره والاعتماد على سنوات الخدمة بأن لا تقل عن خمسة عشر سنة فقط.
2. نقترح أن يكون استحقاق مكافأة نهاية الخدمة للذي لديه خدمة عشرون سنة وليس ثلاثين سنة.
3. نقترح أن يعدل قانون التقاعد الموحد المعدل ويرفع سن التقاعد إلى ثلاثة وستون سنة بدلاً من ستين سنة
4. نقترح أخضاع موظفي شعبة التقاعد لدورة في مجال اختصاصهم وتطوير قابلياتهم الإدارية.
5. نقترح متابعة القوانين و أحكام مجلس الدولة فيما يخص موضوع تقاعد الموظفين لتحقيق المصلحة العامة ولحفظ حقوق الموظفين.

القرآن الكريم

أولاً : الكتب اللغوية

1. جبران مسعود ، الرُّد ، معجم لغوي عصري ، طبعة جديدة

ثانياً : الكتب والمصادر القانونية:

1. د. احمد شوقي محمد ، النظام القانوني لمكافأة مدة الخدمة ، منشأة المعارف ، الاسكندرية.
2. خميس عثمان خليفة المرشد القرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة والمحكمة الإدارية العليا ، ط ٢ ، ٢٠١٦.
3. د. سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط1، ٢٠٠٩
4. أ.د. غازي فيصل مهدي شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة (٢٠٠٦) الملغى، ط ١، ٢٠٠٨
5. د. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ج ١، ١٩٨٥.
6. د. محمد أبراهيم الدسوقي ، الحقوق المالية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١١
7. د. محمد أنس جعفر - د. أشرف أنس جعفر ، الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ط ٣ ، ٢٠١٣
8. د. مازن ليلو راضي ، القانون الإداري ، دهوك ، سنة ٢٠١٣.

ثالثاً : الرسائل والبحوث العلمية:

1. م. م احمد رعد محمد ، انتهاء الرابطة الوظيفية ، بحث منشور في مجلة الكوفة ، العدد ٤٥ / ٢ / تاريخ قبول النشر ، ١ / ٣ / ٢٠١٨.
2. تو عبد الواحد ، السلطة الرئاسية في اطار النظام الاداري المركزي ، رسالة ماجستير ، جامعة ابي بكر بلقايد ، الجزائر ، ٢٠١٦ .
3. د. نعيم عطية ، انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية ، مقال منشور في مجلة العلوم الادارية ، السنة ١٠ ، العدد ١ ، ١٩٦٨.

رابعاً : المجموعات التشريعية والقضائية:

1. مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة للأعوام (2004، 2005، 2006، 2007، 2008، 2009، 2010، 2013، 2014) جمهورية العراق ، وزارة العدل.

خامساً : القوانين والقرارات والأوامر الإدارية:

1. إعدام وزارة المالية المرقم (٨٠٢/١٤/٦٠٢٥) في ٢١/٢/٢٠٠٨



2. تعليمات رقم (٢) لسنة ٢٠٠٥.
3. تعليمات رقم (١) لسنة ٢٠١٠.
4. تعليمات رقم (٤) لسنة ٢٠١١.
5. قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
6. قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦.
7. قانون رعاية القاصرين رقم (٧٨) لسنة ١٩٨٠.
8. قانون أنضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.
9. قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩.
10. قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة (٢٠٠٦) الملغي.
11. قانون التقاعد الموحد المعدل رقم 9 لسنة ٢٠١٤.
12. قانون التقاعد الموحد رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ النافذ.
13. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٨٧) لسنة ١٩٨٨.
14. قانون رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٩.