



مجلة

نينوى

للدراستات القانونية



مجلة فصلية محكمة تصدر عن
كلية القانون - جامعة نينوى



المجلد (2) العدد (5) كانون الأول 2025

رقم المجلد المعياري الدولي: 2957-7721
رقم المجلد المعياري الدولي: 3078-6274
رقم الإيداع في دار الكتب والمخطوطات الوطنية
بغداد (2601) لسنة 2022

انتهاء علاقة الموظف بالوظيفة العامة في العراق

د. نواف مهدي جوير

مدرس / مستشار قانوني / المديرية العامة لتربية نينوى / محافظة نينوى / العراق.

Nasim.kk1221@gmail.com

المخلص

معلومات الأرشفة

مُرة البحث: يُعدّ موضوعُ انتهاء العلاقة الوظيفية من الموضوعات ذات الأهمية البالغة في انون الإداري العراقي؛ لما يترتب عليه من آثار قانونية وإدارية تمسّ استقرار الجهاز الوظيفي بقوق الموظّفين على حدّ سواء. وكذا الحال مع التشريعات العراقية، لا سيما قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١. لقد تناول البحثُ حالات إنهاء هذه العلاقة وأساليبها، سواء كانت طبيعية كالإحالة على التقاعد، أو غير طبيعية كالاستقالة والعزل والفصل وغيرها.

هدف البحث: بيان أحكام انتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع العراقي، وتحديد الآثار القانونية المترتبة على قرار انتهاء الوظيفة بصفة مؤقتة أو دائمة، والمقررة في أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.

منهجية البحث: اعتمدنا في عملنا على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية وشرحها الخاصّة بموضوع الدراسة. ثمّ بيان مختلف الحالات التي تنتهي فيها علاقة هذا الموظف بالإدارة، ووصف الآثار الناتجة عن انتهاء هذه العلاقة.

النتائج: انتهاء العلاقة الوظيفية أمّا يكون طبيعيّاً، مثل حالة الوفاة أو التقاعد أو الاستقالة الاختيارية؛ أو يكون غير طبيعيّ، وذلك عندما يتطلّب الأمر تدخل الإدارة، وإصدار قرار بإقصاء الموظف، أو الاستغناء عن خدماته أثناء فترة التجربة، أو فصله أو عزله. والاستقالة الأصولية (الاختيارية) هي حقّ من الحقوق التي أقرّتها القوانين الوظيفية للموظف.

الخلاصة: توصّل البحث إلى أنّ العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ليست علاقة أزلية، إنّما لها نهاية كما لها بداية، وإن اختلفت تلك النهايات، على وفق ما حددته التشريعات الوظيفية في الدول المقارنة أو في غيرها، ولكل حالة من حالات انتهاء العلاقة ضوابطها وشروطها وآثارها المختلفة.

الاستلام: ٢٠٢٥/٨/٢

القبول: ٢٠٢٥/١٢/١٥

النشر الإلكتروني: ٢٠٢٥/١٢/٢٥

المراسلة:

نواف مهدي جوير

الكلمات المفتاحية:

العلاقة الوظيفية

الموظف العام

الوظيفة العامة

Termination of a Public Employee's Service in Iraq

Dr. Nawaf M. Jwair ^{ID}

Lecturer/ Legal Advisor/General Directorate of Education, Nineveh
Nineveh Governorate/Iraq
Nasim.kk1221@gmail.com

Article Information	Abstract
<p>Received: 8/8/2025 Accepted: 15/12/2025 Published: 25/12/2025</p> <p>Corresponding: Nawaf M. Jwair</p> <p>Keywords: functional association Public employee Public function Resignation General facility.</p>	<p>Research Idea: The topic of termination of employment is of great importance in Iraqi administrative law, due to the legal and administrative consequences that affect the stability of the employment system and the rights of employees alike. Furthermore, Iraqi legislation, particularly the Civil Service Law No. (24) of 1960 as amended, and the State and Public Sector Employees Discipline Law No. (14) of 1991, has addressed the cases and methods of terminating this relationship, whether naturally, such as referral to retirement, or unnaturally, such as resignation, dismissal, termination, and others.</p> <p>Objectives: The objective is to explain the provisions for the termination of employment in Iraqi legislation, and to identify the legal consequences resulting from the decision to terminate employment temporarily and permanently, as stipulated in the provisions of the Civil Service Law No. (24) of 1960 as amended, the State and Public Sector Employees Discipline Law No. (14) of 1991 as amended, and the Unified Retirement Law No. (9) of 2014.</p> <p>Methods: We adopted the descriptive analytical approach by analyzing and explaining the various legal texts related to the subject of the study, and by stating the different cases in which this employee's relationship with the administration ends, and describing the necessary consequences of the termination of this relationship.</p> <p>Results: The termination of the employment relationship is either natural, such as in the case of death, retirement, or voluntary resignation, or it is an unnatural termination when the administration is required to intervene by issuing a decision to dismiss the employee or terminate his services during the probationary period, or to dismiss or remove him. The formal (voluntary) resignation is a right granted to the employee by the employment laws.</p> <p>Conclusion: The research concluded that the employment relationship between the employee and the administration is not an eternal relationship, but rather it has an end as well as a beginning, even if those ends differ according to what has been determined by employment legislation in the countries compared or in others, and each case of termination of the relationship has its controls, conditions and different effects.</p>

العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية، تحكمها الأنظمة والتشريعات الخاصة بالوظيفة العامة، إلا أن هذه العلاقة ليست أبدية؛ فلا بد لها من نهاية. وتتعدد وتتوَّع أسباب انتهاء خدمة الموظف العام، وتكاد تتفق التشريعات الوطنية للخدمة المدنية على هذه الأسباب لكنّها قد تختلف في أحكامها وطبيعة اتخاذ هذه الأسباب لترك الموظف العام لعمله، ويذهب الفقه عادة إلى تقسيم أسباب انتهاء خدمة الموظف العام على أسباب لا دخل للإدارة فيها، وإنّما ترجع إلى إرادة الموظف نفسه، وأسباب ترجع لإرادة الإدارة، فالأولى تكون بمحض إرادة الموظف وباختياره. أما الثانية فتكون للإدارة الكلمة العليا فيها، وهي التي تقرر التخلي عن خدمات الموظف.

فالنهاية الطبيعية التي تنتهي فيها العلاقة الوظيفية الاختيارية، قد تكون بالاستقالة الصريحة التي يتقدم بها الموظف، أو في حالة التقاعد الاختياري عندما يتقدم بطلب لإحالاته على التقاعد قبل بلوغه السن القانوني للتقاعد. أو بسبب الوفاة. أما الحالات تنتهي العلاقة الوظيفية بتدخل الإدارة فهي كثيرة، منها عندما تتدخل الإدارة بإصدار قرار إداري بإقصاء الموظف أو إقالته أو توقيع عقوبة العزل أو الفصل من الوظيفة. أو عندما يبلغ الموظف السن التقاعدي الوجوبي، أو في حالة وفاة الموظف. والحقبة أنّ انتهاء العلاقة الوظيفية بطريقة العزل أو الفصل، لا تنفرد بها الإدارة وحدها، وإنّما قد تكون بإرادة قضائية، وصدور حكم قضائي بحق الموظف، يستلزم اصدار الإدارة قراراً بإنهاء علاقة الموظف بالإدارة. ولكل طريقة أو حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية، شروط وقواعد حددتها التشريعات الوظيفية، وبينت تفاصيلها وشروطها وحالاتها وارتأينا أن نفضلها بشكّل تفصيلي دقيق.

هدف البحث: يهدف البحث إلى بيان أحكام انتهاء العلاقة الوظيفية في التشريع العراقي، وتحديد الآثار القانونية المترتبة على قرار انتهاء الوظيفة بصفة مؤقتة أو دائمة، والمقررة في أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.

أهمية البحث: تتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع للأهمية البالغة في مجال الوظيفة العامة ومدى ارتباطه بالمسار الوظيفي للموظف من خلال إبرازها حالات انتهاء الوظيفة ومعرفة الحقوق والواجبات تجاه الموظف بعد هذا الانتهاء، من خلال تنظيمه لأحكامه بدقة، وبيان أشكال وطرق انتهاء العلاقة بين الموظف والإدارة.

مشكلة البحث: على الرغم من أن التشريعات العراقية نظمت أحوال وإجراءات انتهاء العلاقة الوظيفية فإنّ التطبيق العملي ما زال يواجه العديد من الإشكالات، سواء من حيث تعدد النصوص القانونية وتداخلها، أو عدم وضوح بعض الحالات التي تنتهي فيها الخدمة، بالإضافة إلى غياب التوحيد في الإجراءات وضع الضمانات الممنوحة للموظف العام عند إنهاء علاقته الوظيفية. ويزداد حجم المشكلة مع وجود قرارات إدارية تتخذ دون الالتزام الكامل بالضوابط القانونية، مما يؤدي أحياناً إلى انتقاص حقوق الموظف أو حدوث تعسف في استعمال السلطة. من هنا تتمثل مشكلة البحث في عدم وجود إطار قانوني واضح ومحدّث، ينظم جميع حالات وإجراءات انتهاء العلاقة الوظيفية في العراق، بشكل يضمن حقوق الموظف ويحقق مصلحة الإدارة في آن واحد معاً، إضافة إلى الحاجة إلى تقييم مدى كفاءة النصوص الحالية وملاءمتها لمبادئ الإدارة الحديثة وسيادة القانون.

منهجية البحث: اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تحليل وشرح مختلف النصوص القانونية المتعلقة بموضوع الدراسة. وبيان مختلف الحالات التي تنتهي فيها علاقة هذا الموظف بالإدارة، ووصف الآثار اللازمة والناجمة عن انتهاء هذه العلاقة.

هيكلية البحث: لتحليل ومعالجة الإشكالية المطروحة فإننا قسمنا هذا البحث على مبحثين، بحثنا في الأول انتهاء العلاقة الوظيفية لأسباب طبيعية في ضوء التشريع العراقي، أما المبحث الثاني: فقد تناولنا فيه انتهاء العلاقة الوظيفية بتدخل الإدارة سواء بقرار إداري أو بقرار قضائي. وذلك أن النصوص التي تعالج حالات انتهاء العلاقة الوظيفية، تناولتها قوانين عديدة منها قانون الخدمة المدنية وانضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وقانون التقاعد، وقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل.

المبحث الأول

انتهاء العلاقة الوظيفية الطبيعية

قد تطرأ على الموظف العام أثناء مساره الوظيفي ظروف معينة تجعله يقرر إنهاء علاقته بالإدارة التي ينتمي إليها باختباره وهذه الحالات تنحصر بالاستقالة الاختيارية أو طلب الإحالة على التقاعد، قبل بلوغ السن القانوني للتقاعد أو الوفاة؛ لذا سوف نفصل في هذه الحالات بمطلب لكل حالة وكالتالي:

المطلب الأول: الاستقالة الأصولية

المطلب الثاني: التقاعد الاختياري

المطلب الثالث: الوفاة

المطلب الأول

الاستقالة الأصولية (الاختيارية)

الاستقالة من الوظيفة هي حق من الحقوق التي أقرتها القوانين الوظيفية للموظف، وهو حق له يمكنه استعمال هذا الحق في أي وقت شاء. والاستقالة هي إبداء الموظف الرغبة في ترك عمل وظيفته بإرادته واختباره وبصفة نهائية، ولا تتم إلا بموافقة الإدارة^(١). لكن هناك اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة تُقيّد كثيراً من استعمال هذا الحق، كون العلاقة التي تربط الموظف بالدولة هي ليست علاقة تعاقدية بل هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح، أي أنّ الموظف في مركز تنظيمي، يخضع لما تضعه الدولة من قواعد لتنظيم هذا المركز، دون أن يكون للموظف الحق في الاعتراض عليها، طالما التزمت الدولة (الإدارة) بالقوانين والأنظمة الوظيفية التي تحكم هذا المركز، وذلك بسبب من مقتضيات سير المرفق العام تتقدم على اعتبارات رغبة الموظف بترك العمل في المرفق العام.

(١) د. ماهر صالح علاوي: الوسيط في القانون الإداري، دار ابن الأثير للطباعة والنشر، جامعة الموصل،



وقد نصت المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية على حق الموظف في تقديم الاستقالة وإجراءات قبولها أو رفضها إذ تركت هذا الأمر لتقدير الإدارة. فقد جاء في الفقرة (١) من المادة أعلاه ما يأتي: ((للموظف أن يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه إلى مرجعه المختص))، وهذا يعني أن الاستقالة الصريحة يجب أن تقدم على شكل طلب تحريري (مكتوب) وذلك بهدف إثبات تقديم الاستقالة في حالة إنكار الموظف تقديمها^(١)، لكن هذا لا يعني أيضًا اشتراط تقييد الاستقالة بصيغة أو ألفاظ معينة، وإنما تتم بأي لفظ وصيغة يفهم منه بصورة واضحة رغبة الموظف في الاستقالة، أما إذا كان هذا الطلب بصورة شفوية فإنه لا يُعتدّ به؛ لأنه يكون عديم الأثر، فلا عبرة بما يبيديه الموظف شفاهة في هذا الخصوص؛ لأنه قد يكون في حالة غضب ويستعجل باتخاذ موقف الاستقالة^(٢).

ويجب أن تكون الاستقالة صادرة عن إرادة صحيحة، إذ إن الاستقالة تصدر عن إرادة صحيحة، فالاستقالة هي عملية إدارية يبيدها الموظف، وتنتهي بصدور قرار من الإدارة بقبول الاستقالة، وقد قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بأن طلب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الصادر بقبولها، ويلزم لصحة هذا القرار استيفاء الشروط الشكلية والموضوعية للطلب المقدم بالاستقالة، وأن يكون صادرًا عن إرادة صحيحة من الموظف باعتزاله الخدمة، بحيث يفسد رضا الموظف ما يفسد الرضا من عيوب^(٣).

وللموظف حقّ العدول عن الاستقالة ما دامت لم يصدر بها أمر إداري خلال هذه المدة أعلاه. ^(٤) بشرط أن يصل عدوله إلى علم الإدارة قبل قبول الاستقالة، أما إذا عدل

(١) د. محمد أنس قاسم جعفر: مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، بدون دار نشر، ١٩٨٢ ص ١٤٠.

(٢) حسين حمودة المهدي: شرح أحكام الوظيفة العامة، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس، من دون سنة طبع، ص ٥٠٢.

(٣) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (٤٩٦) لسنة ٤٥ ق، جلسة ٢٦ نوفمبر ٢٠٠١، مجموعة أحكام المحكمة التي قررتها في عاميها القضائيين الأول والثاني، ص ١٤٤.

(٤) د. حسن محمد عواضه: السلطة الرئاسية إصدار مؤسسة نوفل للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٧٥، ص ١٠٧.

الموظف عن الاستقالة وسحب طلبه بعد صدور قرار الإدارة بقبول استقالته، فإنّ هذا العدول لا يُغيّر من الأمر شيئاً، ومن ثمّ فإنّ خدمة الموظف تعد قد انتهت بصفة نهائي.

أمّا الفقرة (٢) من المادة (٣٥) فقد نصّت على دور وحقّ الإدارة الذي أشرنا إليه آنفاً وعلى النحو الآتي: ((على المرجع أن يبيت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز (ثلاثين) يوماً ويعد الموظف منفكاً بانتهائها إلا إذا صدر أمر القبول قبل ذلك، وإذا حدد الموظف موعداً لقبول الاستقالة فيجوز قبولها من التاريخ المحدد أو قبله)). هذا ما ذهب إليه مجلس الانضباط العام السابق في حكم له: ((إن مجرد تقديم الموظف طلب الاستقالة لا ينتج الإقرار القانوني ما لم يقبل))^(١).

وعلى الموظف الذي يقدم طلب الاستقالة الاستمرار في عمله حتى قبولها صراحة أو ضمناً، أمّا إذا ترك عمله قبل ذلك أي قبل مرور مدة (الثلاثين) يوماً - التي حددها المشرع للإدارة البت في الطلب - فإنّه يكون قد أخلّ بواجباته الوظيفية، ولإدارة أن تحاسبه عن هذا الانقطاع غير المشروع^(٢). أمّا بشأن الحقوق التي يتمتع بها الموظف المستقيل فيمكن أن نبيّنها على الوجه الآتي:

١. يحقّ للموظف المستقيل العودة إلى الوظيفة، إذ إنّّه لا يوجد ما يمنع من ذلك إذا أراد ذلك، وهذا ما أقرّه مجلس قيادة الثورة المنحل في قراره المرقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢ والذي جاء فيه:

أولاً: ١. للوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة إعادة تعيين الموظف المستقيل أو الذي اعتبر مستقياً أو المحال على التقاعد دون إكمال السن القانونية إلى الخدمة بالعنوان الوظيفي الذي يراه مناسباً دون التقيّد بعنوانه الوظيفي السابق.

٢- تحتسب للموظف المعاد تعيينه وفق أحكام هذا القرار خدمته الوظيفية السابقة على ترك الوظيفة لأغراض الراتب والعلّوة والترفيّع والتقاعد وفق أحكام التشريعات النافذة ذات العلاقة.

(١) قرار مجلس الانضباط العام السابق المرقم (٨٨) في ١٣/٥/١٩٧٣.

(٢) د. ماهر صالح علاوي: المصدر السابق، ص ٢٦٨.



ثانياً: يُلغى قرار مجلس قيادة الثورة المرقم بـ (٧٠٠) والمؤرخ في ١٣ / ٥ / ١٩٨٠. ثالثاً: لوزير المالية بالتنسيق مع وزير التخطيط إصدار تعليمات لتسهيل تنفيذ أحكام هذا القرار. رابعاً: ينفذ هذا القرار من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية).

لا تعد الاستقالة مانعاً من الحصول على الحقوق التقاعدية، إذ تضمنت أحكام المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ النص على: (لا يمنع عزل الموظف أو فصله أو تركه الخدمة أو الاستقالة أو الاقصاء من الوظيفة أو فسخ العقد أو 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) خمسة وأربعين من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمسة عشر سنة، وفي كل الأحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن المدة السابقة لتاريخ إكماله السن المذكور).

المطلب الثاني

التقاعد الاختياري

بداية لا بدّ من الإشارة إلى أنّ قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، لم يورد تعريفاً للإحالة إلى التقاعد، إلّا أنّه نص على تعريف المتقاعد^(١)، ولم يخرج الحال في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل عما كان عليه في قوانين التقاعد المتعاقبة. إلّا أنّ الفقه الإداري قد أورد تعريفات متعددة للإحالة إلى التقاعد، معظمها متأرجح بين التقاعد الإلزامي والتقاعد الاختياري، وبعض منها ركز على مناط السلطة التقديرية للإدارة في إنهاء العلاقة الوظيفية لأسباب تتعلق بالكفاءة الإدارية^(٢).

(١) ورد النصّ في المادة (١/ تاسعاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل "المتقاعد: كل شخص استحق عن خدماته راتباً تقاعدياً أو مكافأة تقاعدية أو مبلغاً مقطوعاً وفقاً لأحكام هذا القانون.
(٢) ضحى محمد النصاروي: الإحالة إلى التقاعد بدرجة أدنى، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون /جامعة كربلاء، ٢٠٢٣، ص ١٠.

فقد عرف جانب من الفقه المصري التقاعد بأنه "انتهاء خدمة الموظف وإخراجه نهائياً من الملاك على أن يخصص له معاش تقاعدي، ويطبق هذا التدبير على الموظفين الذين بلغوا سناً معينة، وقضوا في الخدمة المدة القانونية، ووفقاً لأحكام القانون" ^(١). ويبدو لنا من التعريف المتقدم ذكره أنه أشار إلى التقاعد بسبب السن، مكتفياً به كسبب للإحالة؛ لذا لا يُعدّ تعريفاً شاملاً يمكن التعويل عليه للوقوف عند معنى الإحالة إلى التقاعد، كما لا يُحبذ ذكر الأسباب في التعريف؛ كونها قد لا تقبل الحصر والتحديد.

وذهب جانب آخر من الفقه إلى تعريف الإحالة إلى التقاعد بأنها "نهاية المدة القانونية للحياة الوظيفية إما ببلوغ السن القانونية أو بناءً على طلب الموظف" ^(٢)، ولا نتفق أيضاً مع التعريف المتقدم؛ كون انتهاء الخدمة الوظيفية قد يكون بقوة القانون لا بإرادة الإدارة، كما في حالة الوفاة أو العجز الصحي أو بسبب السن القانونية. وهناك من عرّف التقاعد بأنه "انقطاع صلة الموظف بالإدارة لسبب من الأسباب القانونية يصبح بعدها له الحق في الحصول على راتب (معاش) إذا استوفى شروطه" ^(٣).

يتضح ممّا تقدم من التعاريف الفقهية السابقة أنها تُشير إلى التقاعد بصورتيه الإجبارية والاختيارية بوصفه التزاماً على الإدارة وحقاً من حقوق الموظف العام، وفي أحيان أخرى يكون سلطة تقديرية للإدارة تمارسها وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة. إلّا أننا يجب أن نشير إلى أنّ الإحالة إلى التقاعد قد تأتي بصيغة إجراء انضباطي صادر من جهة مختصة ^(٤) أي

(١) د. فوزت فرحات القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط ٢، ٢٠١٢م، ص ١٩.

(٢) أحمد رعد محمد: انتهاء الرابطة الوظيفية بالتقاعد، مجلة جامعة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ١٣، العدد ٢٠٢٠، ٤٥، ص ٢٣٠.

(٣) د. مليكة الصروح: القانون الإداري، دراسة مقارنة، الشركة المغربية للنشر والتوزيع، الدار البيضاء، ط ٦، ٢٠٠٦، ص ٤٠٨.

(٤) مما تجدر الإشارة إليه إن كثيراً من الأنظمة القانونية في الدول العربية والغربية أخذت بعقوبة الإحالة إلى التقاعد بوصفها عقوبة تأديبية تقل شدتها عن عقوبة الفصل، ومن هذه الدول مصر في قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بالمادة (٢٨) التي ورد فيها ((تنتهي لعدم الصلاحية للوظيفة خدمة شاغلي



كونها عملاً من جانب الإدارة بمقتضاه يُعفى الموظف الذي يرتكب خطأً معيناً أو الذي لا يستطيع مباشرة أعماله عن مسؤولياته، وفي التعريف المتقدم ذكره أشار إلى إعفاء الموظف بقرار من الإدارة؛ إن ارتكب خطأً وظيفياً أو كان عاجزاً عن النهوض بأعباء الوظيفة^(١).

وقدر تعلق الأمر بموضوع التقاعد الاختياري فقد نصّت المادة (١٢) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل على حالتين، يجوز فيهما للموظف تقديم طلب الإحالة على التقاعد:

الحالة الأولى: الموظف الذي أكمل (٥٠) الخمسين سنة من عمره، له الحق أن يطلب إحالته على التقاعد إذا كانت لديه خدمة وظيفية لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة.

الحالة الثانية: يحق للموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة لأطفالها أن تطلب إحالتها إلى التقاعد، وفقاً للشروط التالية:

- أ/ ألا تقل مدة خدمتها الوظيفية عن (١٥) خمس عشرة سنة.
- ب/ ألا يقل عدد أطفالها عن (٣) ثلاثة، ولا يزيد عمر أي منهم على (١٥) خمس عشرة سنة.
- ج/ أن تتصرف لرعاية أطفالها.

ويتعيّن على الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوّله أن يبيّن في طلب الإحالة إلى التقاعد المقدم، وفقاً للحالتين أعلاه، خلال مدة (٤٥) خمسة وأربعين يوماً، من تاريخ تسجيل الطلب في مكتبه، وعند عدم البتّ في الطلب يعد الموظف محالاً إلى التقاعد بانتهاء المدة المذكورة، ويستحق الحقوق التقاعدية المقررة بموجب أحكام هذا القانون.

ولا بدّ من الإشارة إلى أنّ المادة (١٢) من قانون التقاعد الموحد المشار إليها في أعلاه قد خوّلت الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة إحالة موظفي الشركات

الوظائف القيادية مع حفظ حقهم في المعاش)) أي أخذها المشرع المصري كعقوبة خاصة بموظفي الدرجات العليا، وكذا الحال في فرنسا وفقاً للقانون الخدمة المدنية لسنة ١٩٨٣.

(١) د. عامر إبراهيم أحمد الشمري: العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية والأدبية، بيروت، ٢٠١١، ص ٥٠.

والدوائر الممولة ذاتيا الخاسرة لمدة (٣) ثلاث سنوات متتالية إلى التقاعد، إذا كانت لديه خدمة لا تقل عن (١٥) خمس عشر سنة استثناء من شرط العمر^(١).

المطلب الثالث

الوفاة

الوفاة تُعدّ سبباً طبيعياً وحتمياً لانتهاء العلاقة الوظيفية بحكم القانون. وتُجمع قوانين الخدمة المدنية والعمل على أنّ وفاة الموظف أو العامل تنهي تلقائياً العلاقة الوظيفية القائمة بينه وبين جهة العمل (الدولة أو صاحب العمل). وتنتهي خدمة الموظف بوفاته، ويترتب هذا الأثر بمجرد حدوث الوفاة، والوفاة تُعدّ حالة واضحة من حالات إنهاء الخدمة بقوة القانون^(٢)، إذ لا دور لإرادة الإدارة أو إرادة الموظف في ذلك، بل الإرادة تكون لله سبحانه وتعالى، ويتم إثبات الوفاة من خلال تقديم شهادة الوفاة التي تسأل عنها دوائر الأحوال المدنية، ويتوجب على الورثة تقديم شهادة الوفاة ليتسنى للإدارة طي اسم الموظف من سجلات العاملين لديها.

ونصّ قانون تقاعد الموحد في العراق على أنّه إذا توفّي الموظف أثناء الخدمة فإنّه يُعدّ محالاً على التقاعد بحكم القانون، وإن تكن خدمته أقلّ من خمس عشرة سنة، بذلك يكون قانون التقاعد الموحد قد حدّد الحد الأدنى لاستحقاق الحقوق التقاعدية بخمس عشرة سنة من إعفائه من دفع التوقيعات التقاعدية عن المدة الإضافية لخدمته^(٣).

ويرى جانب من الفقه أنّ الموظف يستحقّ حقوقه التقاعدية بمجرد صدور قرار بتعيينه حتى وإن توفي قبل المباشرة الفعلية؛ لأنّه يكتسب صفة الموظف الفعلية، وينشأ له مركز قانوني بمجرد صدور قرار تعيينه، أمّا المباشرة فما هي إلّا واقعة مادية يترتب عليها القانون بعض الآثار، كالبدء بصرف الراتب واحتساب الخدمة لأغراض الخدمة والتقاعد^(٤).

(١) قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، الوقائع العراقية، العدد: ٢١١٢ بتاريخ: ٢٠١٤/٣/١٠

(٢) د. صلاح الدين فوزي؛ د. شريف يوسف خاطر، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠١١، ص ٢١٦.

(٣) د. ماهر صالح علاوي: الوسيط في القانون الإداري، بغداد، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٣، ص ٢٧٠.

(٤) د. غازي فيصل مهدي شرح قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦، ط، ٢٠٠٨، ص ١٩.



هذا بخصوص الوفاة الطبيعية، أمّا فيما يتعلق بالوفاة الحكيمة أو الموت الحكي ويسيى أيضاً بالموت التقديري أو الاعتباري، وهو الذي يتم في الأحوال التي لا يعرف فيها على وجه اليقين حياة الشخص من موته ويتحقق ذلك بالنسبة للمفقود، والمفقود هو الشخص الذي لا يمكن الجزم بحياته أو بوفاته، أي الشخص الذي غاب عن موطنه أو محل إقامته وانقطعت أخباره، بحيث لا تعرف حياته من مماته، ويختلف المفقود عن الغائب، فالغائب هو الشخص الذي يغيب عن موطنه أو محل إقامته، ولكن حياته تكون معلومة ؛ لذلك لا يُعدّ مفقوداً، ولا أثر لغيابه على شخصيته القانونية، أمّا المفقود فهو كل غائب لا تعرف حياته أو وفاته، لذلك كلّ مفقود غائب ولكن لا يُعدّ كلّ غائب مفقوداً، وللقاضي أن يحكم باعتبار المفقود ميتاً إذا مضى على تغيبه وانقطاع أخباره مدة معينة فتتقضي شخصيته تبعاً لذلك^(١).

ولل وفاة الحكيمة شرطان هما: شرط المدة، والتي حُدّدت بأربع سنوات أو سنتين في ظروف معينة من تاريخ الفقد^(٢)، وصدر حكم من المحكمة باعتبار المفقود ميتاً حكماً^(٣).

(١) د. محمد حسين عبد العال، المدخل لدارسة القانون البحريني، مطبعة جامعة البحرين، ٢٠٠٤، ص ٣٤٤.
(٢) راجع المادة ٩٣ من قانون رعاية القاصرين رقم ٧٨ لسنة ١٩٨٠، التي تنص على: المحكمة أن تحكم بموت المفقود في إحدى الحالات الآتية: أولاً إذا قام دليل قاطع على وفاته. ثانياً: إذا مرت أربع سنوات على إعلان فقده. ثالثاً: إذا فقد في ظروف يغلب معها اقتراض هلاكه ومرت سنتان على إعلان فقده." وكذلك حسب قرار محكمة التمييز ذي العدد (١٩) الهيئة العامة (٢٠١٨/٢) ث (١٧) (في حالة فقدانه نتيجة نشاط تنظيم داعش الإرهابي فيحق لأفراد عائلة المفقود التقدم بطلب للحصول على شهادة وفاة للمفقود لدى محكمة الأحوال الشخصية المحلية، وفق قانون الأحوال الشخصية العراقي رقم (١٨٨) لسنة ١٩٥٩ المعدل.

(٣) د. حسن كيره المدخل إلى القانون بوجه عام النظرية العامة للقاعدة القانونية النظرية العامة للحق"، منشأة المعارف، الإسكندرية ٢٠٠٠، ص ٥٣٢.

المبحث الثاني

انتهاء العلاقة الوظيفية بتدخل الإدارة

تضع بعض قوانين الخدمة الوظيفية الموظف المعين لأول مرة تحت التجربة أو الاختبار لفترة زمنية محددة لإثبات قدرته على أداء وظيفته، وفي حالة فشله يتم الاستغناء عن خدماته وتتطلب الوظيفة العامة مجموعة من الشروط والضوابط تحددها طبيعة كل وظيفة وخصوصيتها، وإذا تقدم الموظف للوظيفة وأكمل الإجراءات وانطبقت عليه شروط التوظيف كان تعيينه صحيحاً وموافقاً للشروط والتعليمات، أما إذا ثبت بأن المتقدم خالف شروط التوظيف فيتم إقصاءه بأمر من الإدارة التي عينته، وهذا ما سنبينه في المطلب الأول الذي سوف نخصه للاستغناء عن خدمات الموظف تحت التجربة والاقصاء من الوظيفة.

وإذا بلغ الموظف السن التقاعدي المحدد بموجب القانون ألزمت الإدارة بإحالاته على التقاعد، كما أن هناك حالات يتم إقالة الموظف، منها انقطاعه عن الدوام أو عدم التحاقه بمحل عمله الجديد؛ فتضطر الإدارة إلى إقالته، وهذا ما يطلق عليه الاستقالة الحكيمة (الاجبارية) وسوف نبين تفاصيل هاتين الحالتين في المطلب الثاني.

وقد يتعرض الموظف في حياته الوظيفية إلى مشاكل أو أزمات أو يرتكب أفعالاً، سواء كانت ناشئة عن وظيفته أو كان قد ارتكبها بصفته الشخصية، تلزم الإدارة بضرورة فصله أو عزله من الوظيفة، سواء كان القرار صادراً عنها أو تنفيذاً لقرار قضائي أو حكم جزائي، وهذا ما سنبينه في المطلب الثالث من هذا المبحث.

المطلب الأول

إقصاء الموظف والاستغناء عن خدماته

الفرع الأول: الإقصاء

يمكن تعريف الإقصاء بأنه (أحد حالات أو أسباب إنهاء أو انقضاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والدولة). وقد ورد مصطلح الإقصاء في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم



(٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، لكنّه لم يعرف هذا المصطلح، وعليه وبعبارة أخرى هو قطع العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة^(١).

وقد بينت المادة (٦٢) من قانون الخدمة المدنية حالة الاقصاء إذ نصّت على (إذ ثبت للإدارة أنّ شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (٨٧ و٨٨) من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها أو قسم منها في الموظف عند تعيينه لأول مرة فيجب أقصاؤه بأمر من السلطة المختصة بالتعيين. أمّا إذا زال المانع القانوني للتوظيف ولا يوجد سبب آخر للإقصاء فيجوز بقاءه في الخدمة على ألاّ تحتسب المدة المستكملة للشروط خدمة لأغراض هذا القانون)^(٢).

يتضح ممّا تقدم أنّ الاقصاء الوظيفي هو يخصّ أو يتعلق بتوفر أو عدم توفر الشروط التي يضعها المشرع للدخول في الوظيفة العامة من أجل إضفاء الصفة الرسمية والقانونية للموظف العام على الشخص، وعليه فالإقصاء ليس بعقوبة انضباطية تفرض على الموظف، لأنّ العقوبات الانضباطية جاءت على سبيل الحصر بموجب قانون الانضباط لموظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١^(٣).

وعليه فإنّ الإقصاء الوظيفي يمكن تعريفه بأنّه هو أحد الإجراءات القانونية التي تمارسها الإدارة، وتقع ضمن حدود صلاحياتها القانونية، وتتضمن استبعاد الموظف من الوظيفة نتيجة إخلاله بشروط وأكثر من شروط التعيين المنصوص عليها قانوناً^(٤).

(١) دريد داود سلمان الجنابي، حالات انتهاء خدمة الموظف في الوظيفة العامة، بحث منشور في مجلة القانون المقارن تصدرها جمعية القانون المقارن العراقية، العدد ٣، ٢٠٠٨، ص ١٣٤.

(٢) المادة ٨٧ و٨٨ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ التي تتعلق بشروط الوظيفة العامة.

(٣) المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ التي نصّت على العقوبات الانضباطية، وليس من ضمنها الأقصاء.

(٤) زياد خلف عودة، اقضاء الموظف العام من وظيفته بسبب تقديمه وثائق مزورة لغرض التعيين، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق - جامعة النهرين، مجلد ١٣، العدد ٢٠١٢، ص ١٦١.

وعلى الرغم من أنّ العديد من تشريعات الوظيفة العامة لم تصنف الإقصاء ضمن حالات إنهاء خدمة الموظف في الوظيفة العامة، فأنّنا يمكننا استخلاصها ضمناً من خلال ما استقر عليه الفقه والقضاء الإداري وذلك على اعتبار أنّ قرار التعيين للموظف العام حاله تقديمه، مثلاً وثائق مزورة للإدارة، وغشه عند التعيين، في مثل هذه الحالة يكون قرار التعيين معدوماً ويتم على ضوء ذلك إبعاده وإقصاءه من الوظيفة فوراً وبأثر رجعي، لأنّ أمر التعيين كان مبنياً على غش وبالتالي لا يجوز أن يستفيد الشخص من غشه وسوء نيته^(١).

وعلى اعتبار أنّ الموظف الذي تم تعيينه بناءً على شهادة مزورة أو غش أو تزوير في الوثائق فقرار تعيينه يكون معدوماً وأشبه بالعمل المادي الذي لا يترتب أي أثر قانوني، ويجب أن نفرق بين حالة إنهاء خدمة الموظف العام بسبب تقديمه وثائق مزورة لغرض التعيين، وبين حالة إنهاء خدمة الموظف بسبب صدور حكم جزائي عليه ففي الحالة الأولى لا يترتب إنهاء الخدمة أي أثر قانوني يذكر، أمّا في الحالة الثانية فهناك بعض الآثار التي يترتبها قرار إنهاء خدمة الموظف بالوظيفة العامة من تاريخ تعيينه إلى حين تاريخ إنهاء خدمته في الوظيفة مثل حقوقه التقاعدية، وبعض المزايا المنصوص عليها في القوانين الخاصة بالوظيفة العامة^(٢).

وخلاصة القول بالنسبة لمفهوم الإقصاء الوظيفي يتبين لنا أنّ الإقصاء هو إجراء قانوني تمارسه الإدارة تجاه الموظف العام الذي يخل بشرط أو أكثر من شروط التعيين، إضافة إلى أنّ الإقصاء الوظيفي هو ليس بعقوبة، وإنّما جزاء يترتب عند مخالفة شروط الدخول إلى الوظيفة العامة كما أنّ الموظف الذي يتم إقصاؤه يحق له العودة مرة أخرى للوظيفة العامة عند توفر وتحقق شروط التعيين الواردة في المادة (٨٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل، هذا ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من نص المادة (٦٢)

(١) قرار محكمة الإدارية العدل العليا المصرية، قرار رقم ٩٥/٢٤، مجلة نقابة المحامين، ١٩٩٧، ص ٤٥.

عدد ٣، ص ٥٤٧

(٢) د. حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، دراسة مقارنة، ١٩٩٧، ص ٣٧٠.



من القانون أعلاه بقولها: ((أما إذا زال المانع القانوني للتوظيف ولا يوجد سبب آخر للإقصاء فيجوز بقاءه في الخدمة على أن لا تحتسب المدة المستكملة للشروط خدمة لأغراض هذا القانون)).

الفرع الثاني: الاستغناء عن الخدمة خلال فترة التجربة

وضع المشرع العراقي العديد من الشروط الإجرائية إضافة إلى الشروط العامة للتوظيف أوجب اتباعها لغرض التثبيت من صلاحية وكفاءة المتقدمين لإشغال الوظائف العامة واختيار أفضلهم، إلا أن القانون لم يجعل من عملية الاختيار نهائية، بل أعطى للإدارة امكانية التحقق عملياً من أهلية الموظف وصلاحيته للقيام بمسؤوليات الوظيفة وللغرض التأكد من أن اختيارها له كان صائباً.

ولتحقيق هذا الغرض فقد نصت المادة (١٤) فقرة (١) من قانون الخدمة المدنية على أن يكون الموظف عند أول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية، ويجب إصدار أمر بتثبيته بعد انتهائها إذا تأكدت أن مدة التجربة هي سنة واحدة تقبل التمديد لمدة ستة أشهر أخرى في حالة عدم تيقن الإدارة من كفاءته خلال الفترة الأولى)).

ويمكن تعريف مدة التجربة بأنها الفترة التي يتم فيها تهيئة الموظف الجديد عملياً لممارسة مهام الوظيفة المعين فيها تدريجياً لغرض التحقق من مدى صلاحيته وظيفية مهام الوظيفة قبل تثبيته فيها، وقد حددت هذه الفترة بسنة وستة أشهر، وأن مدة التجربة التي يحصل عليها الموظف المعين لأول مرة وكذلك الموظف الذي يتم تعيينه والموظف المرفع للوظيفة أعلى من وظيفته التي يشغلها، لكن هذه المدة التي يحصل عليها الموظف الأخير تكون ستة أشهر فقط ولكن الدرجات الخاصة لا تكون رغباً لمدة تجربة لأن من يشغل هذه الوظيفة يقتضي أن تكون له خدمة طويلة وخبرة في مجال العمل^(١)، وهذا ما ذهبت إليه الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة في قرار المرقم ١٧٧ في ١٧/٦/٢٠٠٦ إلى ((أن مدة

(١) محمود علي عبد حميد: المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة، كلية القانون/ الجامعة المستنصرية، بحث منشور على موقع الكلية، ص ٨:

التجربة تسري على الموظف المعين لأول مرة ولا تسري على الوظائف الخاصة مع اعتبار أنه من يشغل تلك الوظيفة يقتضي أن تكون له خدمة طويلة وخبرة في مجال العمل^(١). ويفهم من النص أعلاه أنّ الإدارة تستطيع الاستغناء عن خدمة الموظف في أي وقت من السنة الأولى بعد تعيينه أو في أي وقت من الستة أشهر التالية، إذا مددت فترة التجربة إذا تأكد لها أنّه لا يصلح للعمل المعين فيه، أمّا إذا كان هناك شك في كفاءته فعليها أن تنتظر مدة سنة للتأكد من عدم كفاءته، أمّا إذا استمر شكها في ذلك فعليها أن تمدد فترة التجربة لستة أشهر أخرى.

وطبقاً لنص الفقرة (٥) من المادة (١٤) فإنّ للموظف الذي يستغنى عنه بموجب ان يعترض على ذلك لدى محكمة قضاء الموظفين خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغه بالأمر ويعتبر قرار المحكمة بهذا الشأن قاطع.

ومن الجدير بالذكر فإن المادة (١٤) فقرة (١) قد اشترطت أن تكون مدة التجربة خدمة فعلية حيث تعني الخدمة الفعلية التي وردت في هذه المادة هي مباشرة الموظف عمله شخصياً وبالتالي فإن انقطاع الموظف مع عذر أو بدون عذر لا يحسب ضمن الخدمة الفعلية، بل مدة التجربة المتبقية عند انقطاع الموظف وتكملة بعد عودة الموظف إلى الوظيفة، وهناك من أعطى معنى آخر للخدمة الفعلية بأنها كل ما يحسب منها أو في الحالات الموافقة لها لأغراض قانون الخدمة المدنية المعمول به في دائرة الموظف والتي تؤثر على درجة الائتمان خدمة مجزية لجميع الأغراض بما في ذلك بوجه خاص العلاوة والترفيه والتقاعد^(٢).

(١) د. عصمت عبد المجيد بكر، مجلس شورى الدولة، قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة رقم ١٧٧ سنة ٢٠٠٦/٦/١١، ط١، ٢٠٠٨، ص ٣٦٠.

(٢) محمود علي عبد حميد: المصدر السابق، ص ٨.

المطلب الثاني

الإحالة الإلزامية على التقاعد والاستقالة الحكومية

الفرع الأول: الإحالة الإلزامية على التقاعد

يتم إحالة الموظف العام على التقاعد بشكل إلزامي في إحدى الحالتين، إما بلوغه السن القانونية للتقاعد أو بسبب حالته أو عجزه الصحي الذي يمنعه من الاستمرار بالعمل الوظيفي. وهذا ما أكدته المادة (١٠) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل والتي نصت على ما يلي: ((تتم إحالة الموظف إلى التقاعد في إحدى الحالتين التاليتين: أولاً: عند إكماله (٦٠) ستين سنة من العمر، وهو السن القانونية للإحالة إلى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته. ثانياً: إذا قررت اللجنة الطبية الرسمية عدم صالحيته للخدمة)). وفيما يأتي شرح هاتين الحالتين:

أولاً: بلوغ السن التقاعدي

يقصد ببلوغ السن المقررة قانوناً هو ترك الخدمة الوظيفية لبلوغ الحد الأقصى للسن، الذي يبلغه الموظف خلال الخدمة بغض النظر عن سن بدئه لشغل الوظيفة، ويعد سن انتهاء الوظيفة ببلوغ السن القانوني لترك الخدمة من أكثر الأسباب شيوعاً والطريق العادي والمألوف في الحياة الوظيفية، أما الأسباب الأخرى فهي أسباب استثنائية، فإن لم يتحقق انتهاء خدمة الموظف لسبب آخر فإن انتهاء الخدمة ببلوغه السن القانوني مؤكدة في الحياة الوظيفية^(١). واختلفت التشريعات في تحديد السن التقاعدي تبعاً لاختلاف الظروف والاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية؛ ففي مصر حدد قانون الخدمة الوظيفية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ المادة (٦٩) سن التقاعدي بستين سنة.^(٢)

(١) زين بدر فراج: الوجيز في شرح قانون العاملين رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٦٨٦.

(٢) المادة (٦٩) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.

وحدد المشرع العراقي في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل السن القانوني للإحالة إلى التقاعد بـ (٦٠) سنة، وعليه تتحتم إحالة الموظف إلى التقاعد في حالتين: الأولى - إكماله (٦٠) السنين سنة من العمر، وهي السن القانوني للإحالة إلى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته، والثانية - إذا قررت اللجنة الطبية الرسمية عدم صلاحيته للخدمة^(١).

ومن الجدير بالذكر أنّ المشرع العراقي قد خفض السن القانوني للإحالة إلى التقاعد في قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل، فبعد أن كان (٦٣) في ظل النصوص الملغية أصبح (٦٠) سنة، وهذا ما ذهب إليه مجلس الدولة إلى أنّه (يتحتم إحالة الموظف إلى التقاعد عند إكماله السن القانوني للإحالة إلى التقاعد، وينفك من وظيفته بتاريخ الإكمال)^(٢). كما نصت المادة (٩) من القانون أعلاه على أنّه (تلغى النصوص القانونية كافة التي تقرر للموظف سناً قانونياً آخر للتقاعد).

ويجب أن نشير إلى أنّ سن التقاعد الإجباري المحدد عند سن (٦٠) عاماً بموجب قانون التقاعد طرأت عليه استثناءات لبعض الشرائح منها استثناءات من شرط التقاعد لبعض المهن كالأساتذة الأكاديميين والأساتذة المساعدين ممن يحملون لقب أستاذ مساعد وأستاذ، والأطباء العدليين وأطباء التخدير والأطباء النفسيين، والمستشارين والمستشارين المساعدين بمجلس الدولة، والطيارين المدنيين الذين لديهم تصريح عمل ساري المفعول في ذلك الوقت، فقد تقرر أن يكون سن التقاعد لهم (٦٣) عاماً.

(١) المادة (١) من قانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.

(٢) قرار مجلس الدولة رقم (٢٠٠٨ / ١٢١) بتاريخ ٢٩ / ٩ / ٢٠٠٨، منشور في مجموعة قرارات وفتاوي مجلس الدولة لعام ٢٠٠٨، ص ٣٠٦.



فضلا عن المشمولين بقانون الفصل السياسي وأقارب الشهداء من الدرجتين الأولى والثانية المشمولين بقانون مؤسسة الشهداء وقانون مؤسسة السجناء السياسيين، فيكون سن التقاعد لهم (٦٥) عاما^(١).

ثانياً: الإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية

سبق أن ذكرنا أن طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة ليست دائمة، بالرغم أن الوظيفة تتطلب انقطاع الموظف عن أي عمل آخر والتفرغ إلى الوظيفة فقط، كما أن العلاقة لا تنقطع بمجرد بلوغ السن القانوني للإحالة إلى التقاعد، بل إن هناك أسباباً أخرى، حددها المشرع في القانون، كما أن الإحالة إلى التقاعد لا يمكن ربطها بالقدرة على الانتاج أو كفاية العمل أو العجز فحسب، إنما يراعى فيها القانون جملة من العوامل والظروف، وبناء عليه فإن هناك حالات تنتهي فيها العلاقة الوظيفية للموظف بالإدارة وتتم بقوة القانون، منها العجز الصحي، في حالة إصابة رئيس الموظف بعجز أو مرض خطير يعيقه عن أداء مهامه.

ويمكن القول: إن عجز الموظف العام، يحول بينه وبين أداء مهامه الوظيفية بوصفه إنساناً معرضاً للاعتلال الصحي أو الوفاة، وتشتط أغلب تشريعات الوظيفة العامة توافر القدرة الصحية للمتقدم لشغل الوظيفة العامة بالشكل الذي يمكنه من أداء المهام والواجبات الوظيفية، وبطبيعة الحال فإن إصابة الموظف بعاهة مستديمة أو عجز أو مرض خطير يمنعه من الاستمرار بعمله، استناداً إلى قرار صادر من لجنة طبية مختصة فإن ذلك ينهي خدمته بقوة القانون^(٢). ويتوجب إحالة الموظف إلى التقاعد إذا أصيب بمرض يستوجب العلاج لمدة طويلة أو كان من الأمراض المستعصية وقررت اللجنة الطبية عدم صلاحيته للعمل بصورة نهائية فيحال إلى التقاعد مهما بلغت مدة خدمته، ويكون القرار صادراً من لجنة

(١) المادة ٢-أولاً من القانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.

(٢) سامي حسن نجم عبد الله: الإدارة المحلية وتطبيقاتها في العراق والدول المقارنة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٤، ص ٢٦٠.

طبية مختصة يتم تشكيلها وفقاً للأسس المحددة بتعليمات اللجان الطبية رقم (١) لسنة ١٩٩٥ المعدل، وإن المرجع في تحديد كون الإصابة أو المرض من الأمراض المستعصية أو الخبيثة أو أن تكون الإصابة بعاهة جسدية أو عقلية هو قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ والتعليمات الصادرة بموجبه رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٠، وقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، أوجب رفع الخدمة التقاعدية للموظف المريض إلى (١٥) سنة إن كانت خدمته تقل عن ذلك^(١). كما أن شرط القدرة الصحية يستلزم وجوده ابتداء واستمراراً وفقدان الموظف العام لسلامته الصحية مدة تزيد على ثلاثة أشهر يعد سبباً لإنهاء خدمته الوظيفية وإحالاته إلى التقاعد^(٢).

الفرع الثاني: الاستقالة الحكيمة

الأصل أن تكون الاستقالة بناء على طلب صريح صادر عن إرادة الموظف الحرة وموافقة الجهة الإدارية، لكن هناك حالات لا يتقدم فيه الموظف بطلب الاستقالة بشكل واضح وصريح وإنما يستدل عليها من مواقف معينة يتخذها الموظف وهذا ما يسمى بالاستقالة الضمنية. ويراد بها افتراض نية الاستقالة لدى الموظف الذي يقوم بتصرفات معينة تتم عن قصده في إنهاء علاقته بالإدارة، أي أننا نكون أمام قرينة قانونية تستمد من تصرفات الموظف إذا ما تحققت هذه القرينة فإن الموظف يعد مستقياً ضمناً، وقد بين المشرع العراقي في المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، وحرصاً على مصلحة المرافق العامة وضمان سيرها بانتظام وإطراد قام بتحديد بعض التصرفات التي إذا ما أتاها الموظف تُعدّ إفصاحاً عن نيته بالاستقالة عن وظيفته بصورة ضمنية. وقد أخذ المشرع العراقي بهذه الاستقالة وأطلق عليها عنوان الاستقالة الحكيمة في حالات معينة هي:

(١) المادة (١٥) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.

(٢) يقصد بالعجز الصحي في الفقرة (خامساً) من المادة (١) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ الملغى، بأنه (نقصان القدرة على العمل بشكل كامل أو جزئي بسبب المرض).



((١. على الموظف المبلغ بالنقل أن يلتحق بوظيفته خلال مدة لا تتجاوز خمسة أيام (عدا أيام السفر المعتادة) إلا إذا نص في أمر النقل على مدة تزيد على ذلك، وإذا تأخر عن الالتحاق ولم يبد معذرة مشروعة يعد مستقياً).

٢. على الموظف أن يلتحق بوظيفته حالما تنتهي إجازته، فإن لم يلتحق دون عذر مشروع خلال مدة أقصاها عشرة أيام من تاريخ انتهاء إجازته يعد مستقياً.

٣. يعد الموظف المنقطع عن وظيفته مستقياً إذا زادت مدة انقطاعه على عشرة أيام ولم يبد معذرة مشروعة تبرر هذا الانقطاع^(١).

نلاحظ من استعراض هذه المادة أن الموظف يجد الطريق سهلاً للخروج من الوظيفة بالاستقالة الحكمية خاصة إذا رفضت الإدارة طلبه الصريح بالاستقالة، فما عليه سوى التغيب لمدة تزيد على عشرة أيام بدون عذر وعندئذ فإنه يصبح مستقياً حكماً، لذا فإنه يجب على المشرع العراقي أن يلتفت إلى هذه النقطة بإعادة النظر فيها من جديد بما يتناسب مع ضمان سير المرافق العامة وحق الموظف في الاستقالة.

أما بشأن الحقوق التي يتمتع بها الموظف المستقيل فإنه يمكن أن نبينها على الوجه الآتي:
١- يحق للموظف المستقيل العودة إلى الوظيفة إذ إنه لا يوجد ما يمنع من ذلك، ولكنه إذا أراد ذلك وكما موضح بالقرار التشريعي رقم (٢٢٠) لسنة ٢٠٠٢ المتضمن النص على (استناداً إلى أحكام الفقرة (أ) من المادة الثانية والأربعين من الدستور، قرر مجلس قيادة الثورة ما يأتي:

أولاً: (أ) للوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة إعادة تعيين الموظف المستقيل أو الذي اعتبر مستقياً أو المحال على التقاعد دون إكماله السن القانونية إلى الخدمة بالعنوان الوظيفي الذي يراه مناسباً دون التقيد بعنوانه الوظيفي السابق.

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

(ب)- تحتسب للموظف المعاد تعيينه وفق أحكام هذا القرار خدمته الوظيفية السابقة على ترك الوظيفة لأغراض الراتب والعلاوة والترفيه والتقاعد وفق أحكام التشريعات النافذة ذات العلاقة.

ثانياً: يلغى قرار مجلس قيادة الثورة المرقم بـ (٧٠٠) والمؤرخ في ١٣ / ٥ / ١٩٨٠.

ثالثاً: لوزير المالية بالتنسيق مع وزير التخطيط اصدار تعليمات لتسهيل تنفيذ أحكام هذا القرار. رابعاً: ينفذ هذا القرار من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية).

٢- لاتعد الاستقالة مانعاً من الحصول على الحقوق التقاعدية إذ تضمن أحكام المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ النص على (المادة- ١٣ لا يمنع عزل الموظف أو فصله أو تركه الخدمة أو الاستقالة أو الإقصاء من الوظيفة أو فسخ العقد أو 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) خمسة وأربعين 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).

المطلب الثالث

الفصل والعزل

الفصل والعزل من الوظيفة هي عقوبات انضباطية (تأديبية) وردت في العديد من التشريعات الوظيفية أو القوانين الانضباطية أو التأديبية. والفصل هو إبعاد موظف من وظيفته لفترة معينة، بينما العزل هو فصل نهائي للموظف من الوظيفة لا يجوز إعادة توظيفه فيها. يتم الفصل عادة كعقوبة انضباطية، بينما يتم العزل في حالات أكثر خطورة مثل ارتكاب فعل خطير أو الحكم عليه بجريمة. وسوف نتناول كل إجراء في فرع مستقل ونبين تفاصيلهما.

الفرع الأول: الفصل

ابتداءً يجب أن نبيّن أن الأفعال التي يسأل الموظف عنها تأديبياً ليست محددة على سبيل الحصر في التشريع وبهذا فإن النظام التأديبي لا يخضع لمبدأ الشرعية، أي عدم تحديد



الأفعال التي تعد جرائم انضباطية وبالتالي فإن قاعدة (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص) لا تطبق في النظام التأديبي وأن مرد الجريمة الانضباطية بوجه عام هو الإخلال بواجبات الوظيفة العامة أو الخروج على مقتضياتها، وترجع المحكمة الإدارية العليا في مصر عدم إمكان تحديد الذنب التأديبي تحديداً حصرياً مسبقاً وبمقتضى نصوص محددة إلا أن واجبات الموظف العام ((لا تقبل بطبيعتها حصراً وتحديداً)) لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها ومستواها وما تستلزمه من وقار وكرامة تقيد ((الموظف)) حتى في تصرفاته الخاصة، فيلتزم بمستوى من السلوك يليق بكرامة الوظيفة ويتناسب مع قدرها^(١).

والفصل هو عقوبة انضباطية نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) المعدل في الفقرة (سابعاً) من المادة (٨):
ويكون بتتحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه على النحو الآتي:

أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات إذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية أو بإحدهما لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحدهما:

١. التوبيخ.

٢. إنقاص الراتب.

٣. تنزيل الدرجة.

ونلاحظ أن الفقرة (أ) أعلاه من المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة لم تحدد ماهية الحالات التي تستوجب فرض العقوبات المنصوص عليها في القانون وإنما ترك ذلك لتقدير السلطة الإدارية فالعقوبات الواردة في الفقرات (أولاً وثانياً وثالثاً ورابعاً وخامساً وسادساً) من المادة الثامنة من قانون الانضباط أنف الذكر لم يتم تحديد أسباب فرضها وهذا أمر يمكن استغلاله لأغراض تعسفية وفرض عقوبات على الموظف بغير وجه حق.

(١) د. محمود فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٥، ص ٢٦.

وحيث أن المشرع قد حدد الحالات التي تستوجب إصدار عقوبة الفصل في المادة أعلاه إذ أشار إلى أن تكرار عقوبة الفصل تؤدي تلقائياً إلى إصدار عقوبة العزل للموظف المعاقب بالفصل لمرتين فترى أنه من الممكن استغلال هذه المادة وفرض عقوبة العزل على الموظف بعد التكرار التعسفي لأسباب عقوبة الفصل وعليه نرى أن تصاغ المادة الثامنة صياغة أكثر دقة ووضوح بوضع أسباب واضحة لفرض كل عقوبة من العقوبات الواردة فيها لكي نحقق مبدأ الأمن القانوني للموظف ومنحه المزيد من الحماية من التعسف الوظيفي.

ب - مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه، وتعد مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه إنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد.

وللموظف الذي أصدر أمر فصله من الوظيفة أن يتظلم من القرار خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغه بأمر الفصل ومن ثم إقامة دعوى جزائية أمام محكمة قضايا الموظفين خلال مدة (٣٠) يوماً من تاريخ رد التظلم أو فوات المدة دون الرد مما يعني رفض التظلم ضمناً ويكون قرار المحكمة ملزماً بعد اكتسابه درجة البت.

الفرع الثاني: العزل

العزل هو تنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً، ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام؛ وذلك بقرار مسبب من الوزير في حالات نص عليها القانون، وهذا التعريف الذي أخذ به المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل^(١).

وتعدّ عقوبة العزل في قانون انضباط موظفي الدولة من العقوبات التأديبية، وهي أيضاً من العقوبات الأصلية التي تفرض على الموظف الذي يرتكب مخالفة، سواء كانت هذه المخالفة ناشئة عن وظيفته أو كان قد ارتكبها بصفته الرسمية.

(١) وردت عقوبة العزل في الفقرة (ثامناً) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.



وعقوبة العزل تعد من أشد العقوبات التأديبية أثراً؛ لأنها تقسم العلاقة الوظيفية فصماً نهائياً، فلا تجوز إعادة توظيف الموظف المعزول في دوائر الدولة والقطاع العام، ولهذا يجب أن تكون مكتوبة ومسببة ولا تفرض إلا في الحالات التي نص عليها القانون. وقد أشارت الفقرة الثامنة من المادة الثامنة من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل إلى أسباب العزل، وقد أوردت الحالات التي يجب فرض عقوبة العزل على الموظف فيها وهي على النحو الآتي:

أ/ إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة.

ويلاحظ هنا أن المشرع ترك تقدير خطورة الفعل ومدى مساسه بالمصلحة العامة للسلطة التقديرية لجهة الإدارة وتحت رقابة القضاء، فقد قضى مجلس الدولة بأن قيام الموظف باتهام المدير العام وبعض الموظفين واللجنة التحقيقية بالتكتم على بعض الأمور وإفشاء الأسرار الوظيفية يعد فعلاً خطيراً يستوجب عقوبة العزل؛ ولهذا صادق على العقوبة المذكورة التي فرضتها إحدى الإدارات، ويلاحظ أيضاً أن المشرع لم يحدد ماهية وطبيعة الفعل الخطير وترك الأمر لتقدير الجهة التي تصدر العقوبة ويجب أن تكون العقوبة مستندة إلى الأسباب التي من أجلها قد فرضت، وكذلك لم يحدد ماهية (المصلحة العامة) التي يلحق بها الضرر فهي عبارة تشوبها الغموض، وكذلك وردت عبارة (إذا ثبت ارتكابه) إذ لم يحدد المشرع كيفية إثبات ارتكاب الموظف للفعل الخطير فهل أن توصية اللجنة التحقيقية كافية لإصدار أمر العزل أم لا بد من صدور قرار حكم بات من المحكمة^(١).

(١) صالح حسن كاظم: العزل من الوظيفة، بحث منشور على صفحة هيئة النزاهة على الانترنت، ص ٢٤:

https://nazaha.iq/pdf_up/1072/p-azel.pdf

ب/ إذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية. وبشترط لتطبيق هذا النص شرطين:

١. أن يرتكب الموظف جريمة من نوع الجنائية والجنائية حسب أحكام المادة (٢٥) من قانون العقوبات هي الجريمة المعاقب عليها بإحدى العقوبات الآتية (الإعدام، السجن المؤبد، السجن أكثر من خمس سنوات إلى خمس عشرة سنة).

٢. أن تكون الجريمة التي ارتكبها الموظف ناشئة من وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية وعلى سبيل المثال جريمة الاختلاس والرشوة، ومن الملاحظ إن الحكم المذكور يعد مقيداً للحكم المطلق الوارد بشأن عقوبة الفصل حيث إن الموظف الذي يحكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف أو حتى إذا كانت مخلة بالشرف، يفصل من الوظيفة العامة خلال مدة بقاءه في السجن مع مراعاة الاستثناء الذي جاء به قرار مجلس قيادة الثورة رقم (١٨) في ١٠ / ٢ / ١٩٩٣، ويعاد إليها بعد خروجه منه إلا إذا فقد شرطاً من شروط التعيين، أما من يحكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية فإنه يعزل من الوظيفة العامة وعلة التشديد في العقوبة في الحالة الأخيرة هي ارتباط الجريمة المرتكبة بالوظيفة العامة^(١).

ج/ إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى.

وهذا يعني أن فرض عقوبة العزل يُعد تشديداً للعقوبة التي يستحقها الموظف، أي أن فعله يستحق عقوبة الفصل وبما أنه عوقب بالعقوبة المذكورة عن المخالفة الأولى ولم يزدجر بها لذا حقت عليه عقوبة الفصل لأنه لم يعد صالحاً لتولي الوظيفة العامة.

ومن الجدير بالذكر أن المادة الرابعة عشرة من قانون انضباط موظفي الدولة نصت على الآتي:

(١) د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، طبعة ٢٠٠٦، ص ٥.



١. لرئيس الجمهورية أو من يخوله فرض أيًا من العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون على الموظفين التابعين له.

٢. لرئيس مجلس الوزراء أو الوزير أو رئيس الدائرة الغير مرتبطة بوزارة فرض إحدى العقوبات التالية على الموظف التابع لوزارته أو دائرته والمشمول بأحكام هذا القانون) إنقاص الراتب، تنزيل الدرجة، الفصل، العزل).

ونلاحظ على هذه المادة أنها أعطت لرئيس الجمهورية ولرئيس الوزراء والوزير ولرئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة فرض العقوبات الواردة في المادة أعلاه بما فيها عقوبة العزل دون أن يحدد ماهية أسباب فرض العقوبة وترك ذلك لتقدير الجهة الإدارية دون قيد أو شرط ونجد أن هذه المادة قد تستغل بطريقة تعسفية فلا بد من معالجتها بصورة دقيقة وتحديد الأسباب التي بموجبها يتم فرض العقوبات المنصوص عليها في المادة أعلاه وذلك تطبيقاً للقاعدة القانونية (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص).

وكل ما تقدم يبين حالات العزل الوظيفي بتدخل الإدارة للأسباب التي بينها سلفاً، ولكن هناك حالات يتعرض لها الموظف ليس من عمل أو إجراء الإدارة، بل بقرار قضائي نتيجة ارتكاب الموظف لجريمة سواء أكانت تتعلق بوظيفته أو خارجها.

وقد تأتي عقوبة العزل كعقوبة تبعية لعقوبة أصلية، والعقوبة التبعية هي العقوبة التي تتبع العقوبة الأصلية من تلقاء نفسها دون الحاجة الى أن ينص عليها القاضي في حكم المحكمة، أي أنها تلحق المحكوم عليه بقوة القانون لمجرد الحكم بالعقوبة الأصلية فتنتج أثرها أو تنفيذها إن كانت تحتاج إلى تنفيذ من نفسها، وعليه لا يتصور مطلقاً أن يصدر الحكم بعقوبة تبعية على انفرادها، ومن العقوبات التبعية المنصوص عليها في قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل هي (الحرمان من بعض الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادة ٩٦ ومراقبة الشرطة المنصوص عليها في المادة ٩٩)^(١).

(١) د. علي حسين خلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي: المبادئ العامة في قانون العقوبات، بغداد، المكتبة القانونية، ص ٤١٤.

ويثار التساؤل حول عقوبة العزل: هل وردت في قانون العقوبات أم لا؟ وإذا كانت واردة فيه فهي أصلية أم تبعية؟

للإجابة عن هذا التساؤل يتوجب علينا الاطلاع على أحكام المادة (٩٦) من قانون العقوبات العراقي التي نصت على الآتي: ((الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت يستتبعه بحكم القانون من يوم صدوره وحتى إخلاء سبيل المحكوم عليه من السجن، حرمانه من الحقوق والمزايا التالية: الوظائف والخدمات التي كان يتولاها)).

ومن خلال ملاحظة المادة أعلاه نجد أنّ عقوبة الحرمان عقوبة تبعية لا أصلية تلحق المحكوم عليه عند إصدار العقوبة الأصلية دون الحاجة إلى الإشارة في قرار الحكم إليها واستنادا إلى ذلك إذا كان المحكوم عليه يشغل وظيفة وقت صدور الحكم عليه فإنه يحرم منها بمجرد صدور الحكم عليه، ولكن السؤال الذي يطرح هو ما هو القرار الإداري الذي تتخذه الدائرة بحق الموظف؟

أجابت على هذا السؤال المادة الثامنة بفقرتها (٨/٢) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ عند التكلم عن أسباب العزل حيث نصت على الآتي: ((إذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية) وحيث إن المادة (٩٦) ق ع أشارت إلى الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت، وبما أنه الجناية هي الجريمة المعاقب عليها بإحدى العقوبات الأتية ((الإعدام، السجن المؤبد، السجن أكثر من خمس سنوات إلى خمس عشرة سنة)) وهذا ما تضمنته المادة (٢٥) ق ع ع) وعليه فإن القرار الإداري الذي يجب اتخاذه هو العزل، وفقاً لما ورد أعلاه^(١).

ممّا تقدم يتضح لنا أن القانون الجنائي العراقي لم يتطرق إلى العزل كعقوبة تبعية، وإنما نص على عقوبة الحرمان والتي اعتبرها عقوبة تبعية. ولكن هناك استثناء نص عليه قرار مجلس قيادة الثورة المرقم ١٨ في ١٠/٢/١٩٩٣ المنشور في الوقائع العراقية في العدد رقم ٣٤٤٦ في ٢٢/٢/١٩٩٣ حيث نص على الآتي:

(١) انظر نص المادة (٢٥) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.



((الحكم بالعقوبة في جرائم الرشوة أو الاختلاس أو السرقة يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف من الخدمة وعدم جواز إعادة تعيينه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي))
 ويلاحظ أن مجلس قيادة الثورة (المنحل) يعتمد على أن العزل عقوبة تبعية حيث يشير إلى أن الحكم بالعقوبة في جرائم الرشوة أو الاختلاس أو السرقة يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف من الخدمة.

وأخيرًا لا بدّ من الإجابة على تساؤل مهم، وهو هل للعفو العام أثرٌ على عقوبة العزل الصادرة بحق الموظف المعاقب ؟

العفو العام : هو عادة يصدر بقانون ويترتب على صدوره انقضاء الدعوى الجنائية ومحو حكم الإدانة الذي يكون قد صدر فيها وسقوط جميع العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية، ولا يكون له أثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات ما لم ينص قانون العفو على غير ذلك، وأمّا إذا كان العفو العام صدر عن جزء من العقوبة المحكوم بها اعتبر في حكم العفو الخاص وسرت عليه أحكامه وفي كل الأحوال لا يمس العفو العام الحقوق الشخصية للغير كالتعويض عن الأضرار المادية، وهذا ما أشارت إليه المادة (١٥٣) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل حيث نصت على الآتي:

((١). العفو العام يصدر بقانون ويترتب عليه انقضاء الدعوى ومحو حكم الإدانة الذي يكون قد صدر فيها، وسقوط جميع العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية ولا يكون له أثر على ما سبق تنفيذه من العقوبات ما لم ينص قانون العفو على غير ذلك. ٢- وإذا صدر قانون بالعفو العام عن جزء من العقوبة المحكوم بها اعتبر في حكم العفو الخاص وسرت عليه أحكامه. ٣- لا يمس العفو العام الحقوق الشخصية للغير))^(١).

(١) قرار مجلس شوري الدولة رقم /٢٥٦/ انضباط / تمييز / ٢٠٠٨ في ٢٨/١٢/٢٠٠٨ المنشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٨، ص ٤٨٨، إذ أشار الى ان شمول الموظف المضمن بالعفو لا يمس المبلغ المضمن به لأنه من الحقوق المدنية للدائرة.

وتوقف أيضاً إجراءات التحقيق والمحاكمة ضد المتهم إيقافاً نهائياً ويكون للمتضرر من الجريمة الحق في مراجعة المحكمة المدنية وهذا ما أشارت إليه المادة (٣٠٥) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ المعدل حيث نصت على الآتي: ((إذا صدر قانون بالعفو العام فتوقف إجراءات التحقيق والمحاكمة ضد المتهم إيقافاً نهائياً ويكون للمتضرر من الجريمة الحق في مراجعة المحكمة المدنية)).

ومن خلال ملاحظة ما تقدم نستنتج بأن العفو العام بالإضافة إلى إنه يمحو العقوبات الأصلية الصادرة بحق المحكوم عليه، فإنه يمحو العقوبات التبعية والتي من ضمنها عقوبة الحرمان من الوظيفة.

وهذا ما أشار إليه رأي مجلس شورى الدولة رقم ١٣٦ / ٢٠٠٨ في ١١ / ١١ / ٢٠٠٨ مفاده أن وزارة الكهرباء - الدائرة القانونية تستوضح رأي مجلس شورى الدولة في شأن إعادة الموظف المتهم بجريمة رشوة المشمول بموجب قانون العفو رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٨ للوظيفة، وجاء في قراره أن الجريمة المذكورة لم ترد ضمن الاستثناءات التي وقعت عليها في البند (ثانياً) من المادة (٢) من قانون العفو رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٨ بمعنى أنها لم تعد من المذنبين الواقعة تحت ظله وشموله بآثاره، وحيث أن الفقرة (أ) من المادة (٣) من قانون العفو تقضي بإيقاف الإجراءات القانونية إيقافاً نهائياً بحق المتهمين المشمولين بأحكامه سواء كانت قضاياهم في دور التحقيق أم المحكمة، وحيث إن العفو العام يعد أحد أسباب سقوط الجريمة والعقوبة استناداً إلى حكم الفقرة (٢) من المادة (١٥٠) من قانون العقوبات، وحيث إن العفو العام يعمل على تجريد الفعل من الصفة الإجرامية بحيث يصبح له حكم الأفعال التي لم يجرمها الشارع أصلاً، لذلك يمكن إعادة الموظف المتهم بجريمة رشوة المشمول بموجب قانون العفو رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٨ إلى الوظيفة إذا وجد سبب يحول دون ذلك.^(١)

إذاً نستنتج مما تقدم أن العفو العام عفو عن الجريمة والجنائية أي بالعفو العام خرق للعقوبة الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية وهذا ما أشار إليه أعلاه.

(١) ينظر قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨، ص ٣٥٠.



أما العقوبة الانضباطية فهي عقوبة مستقلة واردة في قانون خاص لا علاقة لها بالعقوبة المفروضة بموجب القانون الجنائي، إلا أنه مجلس شورى الدولة قد ذهب إلى خلاف ذلك في رأيه ذي الرقم ١٣٣ / انضباط تميز / ٢٠٠٨ في ١٠/٦/٢٠٠٨ إلى أنه تمتد اثار قرار العفو العام ليزيل حكم عقوبة العزل المفروضة على الموظف بعد قضاء الدعوى ومحو حكم الإدانة الصادر لارتكابه جريمة وسقوط جميع العقوبات الأصلية والتبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية بموجب أحكام المادة (١٥٣) من قانون العقوبات الأمر الذي يتطلب من الإدارة بناء على ذلك إعادة الموظف إلى وظيفة أو إلى أي وظيفة أخرى تسببها^(١).

وختاماً يجب أن نشير إلى أن المشرع العراقي منح للموظف المفصول أو المعزول الحق في التقاعد بموجب الفقرة (خامساً) من المادة الأولى من قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ والتي نصت على الآتي:

((لا يمنع عزل الموظف أو فصله أو تركه للخدمة لأسباب اضطرارية عدا الاستقالة دون موافقة الجهة المختصة أو ما في حكمها من استحقاقه الحقوق التقاعدية ولا يصرف الراتب التقاعدي إلا إذا كان قد أكمل سن الخمسين من عمره)) .

الخاتمة

توصلنا في نهاية بحثنا المتواضع إلى أن العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة مثلما لها بداية فان لها نهاية محتومة وطرقاً وآليات تختلف من تشريع إلى آخر، إلا أن جل التشريعات تتفق على أن هناك امكانية لنهاية العلاقة الوظيفية بشكل اختياري من خلال إبداء الموظف رغبته بإنهاء علاقته بالإدارة، ولكن حتى هذا الطريق الاختياري هو ليس اختياراً مطلقاً إنما مقيد بمقتضيات المصلحة العامة وتحكمها ابتداءً مبادئ سير المرافق العامة كون العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة تنظيمية وليست علاقة عقدية. وكذلك بينا في هذه الدراسة أن جل طرق انتهاء العلاقة الوظيفية تصدر عن فعل وإرادة الإدارة كالإحالة على التقاعد والاستقالة الحكمية والإقصاء والفصل والعزل والاستغناء عن خدمات الموظف خلال

(١) ينظر قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨، ص ٤٤٠.

فترة التجربة، وهذه الطرق تحكمها قواعد وضوابط اختياراً لا يكون للإدارة دور في إنهاء العلاقة الوظيفية إنما تجد نفسها مضطرة لتنفيذ حكم قضائي بإنهاء علاقة الموظف بالإدارة، مثل حالة الفصل والعزل التي بينها سلفاً.

١. توصلت الدراسة إلى أن العلاقة الوظيفية لا بدّ لها من الانتهاء ولكن هذا الانتهاء إمّا يكون بشكل طبيعي مثل حالة الوفاة أو التقاعد أو الاستقالة الاختيارية. أو تكون نهاية غير طبيعية عندما يتطلب الأمر تدخل الإدارة بإصدار قرار بإقصاء الموظف أو الاستغناء عن خدماته خلال فترة التجربة أو الفصل أو العزل.

٢. إن الاستقالة الأصولية (الاختيارية) هي حق من الحقوق التي أقرتها القوانين الوظيفية للموظف، وهو حق له يمكنه استعمال هذا الحق في أي وقت شاء. لكن هناك اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة تقيد كثيراً من استعمال هذا الحق، كون العلاقة التي تربط الموظف بالدولة هي ليست علاقة تعاقدية بل هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح.

٣. إن الإحالة على التقاعد هي إحدى صور انتهاء العلاقة الوظيفية وقد يكون باختيار الموظف أو يكون إلزامياً بحكم القانون عند بلوغ الموظف السن القانونية.

٤. إن الاستغناء عن الموظف خلال فترة التجربة ينهي العلاقة الوظيفية وهو إجراء إداري تتخذه الإدارة فيما إذا تأكدت للإدارة أن الموظف لا يصلح للعمل المعين فيه، أو إذا كان هناك شك في كفاءته للقيام بأعمال الوظيفة المعين فيها.

٥. إن الإقصاء الوظيفي هو أحد الإجراءات القانونية التي تمارسها الإدارة وتقع ضمن حدود صلاحياتها القانونية تتضمن استبعاد الموظف من الوظيفة نتيجة إخلاله بشرط وأكثر من شروط التعيين المنصوص عليها قانوناً.

٦. إن الفصل والعزل من الوظيفة هي عقوبات انضباطية (تأديبية) يترتب عليها انتهاء العلاقة الوظيفية بشكل دائم أو مؤقت بصور إداري أو حكم قضائي كعقوبة تبعية.



٧. لا يمنع عزل الموظف أو فصله أو تركه للخدمة لأسباب اضطرارية عدا الاستقالة دون موافقة الجهة المختصة أو ما في حكمها من استحقاقه الحقوق التقاعدية وفق الضوابط المحددة بقانون التقاعد.

التوصيات:

١. يقترح الباحث على المشرع العراقي بإعادة النظر في أحكام المادة (٣٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل. بخصوص الاستقالة الحكومية إذ إن الموظف يجد الطريق سهلاً للخروج من الوظيفة بموجبها خصوصاً إذا رفضت الإدارة طلبه الصريح بالاستقالة، فما عليه سوى التغيب لمدة تزيد على عشرة أيام بدون عذر وعندئذ فإنه يصبح مستقياً حكماً، لذا فإنه يجب عليه أن يلتفت إلى هذه فيها من جديد بما يتناسب مع ضمان سير المرافق العامة وحقوق الموظف في الاستقالة.

٢. يقترح الباحث على المشرع العراقي إعادة النظر بأحكام الفقرة (ثامناً) من المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل بخصوص تحديد الأفعال التي تستحق عقوبة العزل وعد ترك تقديرها للإدارة أو اللجان التحقيقية، كون عقوبة العزل من أشد العقوبات التي تنهي العلاقة الوظيفية.

٣. ندعو المشرع العراقي بإعادة النظر في أحكام المادة (١٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ والتي أعطت لرئيس الجمهورية ولرئيس الوزراء والوزير ولرئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة فرض العقوبات الواردة في المادة أعلاه بما فيها عقوبة العزل دون أن يحدد ماهية أسباب فرض العقوبة وترك ذلك لتقدير الجهة الإدارية دون قيد أو شرط ونجد أن هذه المادة قد تستغل بطريقة تعسفية فلا بد من معالجتها بصورة دقيقة وتحديد الأسباب التي بموجبها يتم فرض العقوبات المنصوص عليها في المادة أعلاه وذلك تطبيقاً للقاعدة القانونية (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص).

المصادر والمراجع

أولاً: المؤلفات العامة

١. د. حسن محمد عواضه: السلطة الرئاسية إصدار مؤسسة نوفل للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٧٥.
٢. د. حسن كيره: المدخل إلى القانون القانون بوجه عام، النظرية العامة للقاعدة القانونية النظرية العامة للحق"، منشأة المعارف، الإسكندرية ٢٠٠٠.
٣. حسين حمودة المهدي: شرح أحكام الوظيفة العامة، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس، من دون سنة طبع.
٤. سامي حسن نجم عبد الله: الإدارة المحلية وتطبيقاتها في العراق والدول المقارنة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٤، ص ٢٦٠.
٥. د. صلاح الدين فوزي؛ د. شريف يوسف خاطر، القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠١١.
٦. د. علي حسين خلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي: المبادئ العامة في قانون العقوبات، بغداد، المكتبة القانونية.
٧. د. ماهر صالح علاوي:
 - الوسيط في القانون الإداري دار ابن الاثير للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ٢٠١٢.
 - الوسيط في القانون الإداري دار التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٣.
٨. د. محمد أنس قاسم جعفر: مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، بدون دار نشر، ١٩٨٢.
٩. د. مليكة الصروح: القانون الإداري، دراسة مقارنة، الشركة المغربية للنشر والتوزيع، الدار البيضاء، ط ٦، ٢٠٠٦.
١٠. زين بدر فراج: الوجيز في شرح قانون العاملين رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠.
١١. د. فوزت فرحات: القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط ٢، ٢٠١٢ م.

ثانياً: المؤلفات المتخصصة:

١. د. حمدي سليمان القبيلات، انقضاء العلاقة الوظيفية في غير حالة التأديب، دراسة مقارنة، ١٩٩٧.
٢. د. عامر ابراهيم أحمد الشمري: العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية والادبية، بيروت، ٢٠١١.
٣. د. غازي فيصل مهدي:
 - شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، طبعة ٢٠٠٦.
 - شرح قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦، ط ٢، ٢٠٠٨.



٤. د. محمود فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٥.

ثالثاً: الرسائل والاطاريح:

ضحى محمد النصاروي: الاحالة الى التقاعد بدرجة أدنى رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون /جامعة كربلاء، ٢٠٢٣.

رابعاً: المجلات والدوريات:

١. احمد رعد محمد: انتهاء العلاقة الوظيفية بالتقاعد بحث منشور في مجلة جامعة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية المجلد ١٣، العدد ٤٥/٢٠٢٠.

٢. دريد داود سلمان الجنابي، حالات انتهاء خدمة الموظف في الوظيفة العامة، بحث منشور في مجلة القانون المقارن تصدرها جمعية القانون المقارن العراقية، العدد ٣، ٢٠٠٨.

٣. زياد خلف العراقية، العدد الموظف العام من وظيفته بسبب تقديمه وثائق مزورة لغرض التعيين، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق – جامعة النهرين، مجلد ١٣، العدد ٢٠١٢، ٣.

خامساً: مواقع الانترنت:

١. محمود علي عبد حميد: المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة، كلية القانون/ الجامعة المستنصرية بحث منشور على موقع الكلية:

<https://mhj.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/mhj/article/view/192>

٢. صالح حسن كاظم: العزل من الوظيفة، بحث منشور على صفحة هيئة النزاهة على الانترنت، ص ٢٤:

https://nazaha.iq/pdf_up/1072/p-azel.pdf

سادساً: القوانين

١. قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

٢. قانون رعاية القاصرين رقم ٧٨ لسنة ١٩٨٠.

٣. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.

٤. قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩.

٥. قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.

٦. قانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.

٧. قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.

سادساً: القرارات والاحكام القضائية

١. قرار مجلس الانضباط العام السابق المرقم (٨٨) في ١٣ / ٥ / ١٩٧٣.

٢. قرار محكمة الإدارية العدل العليا المصرية، قرار رقم ٩٥/٢٤، مجلة نقابة المحامين، ١٩٩٧، ٤٥، (٣).

٣. حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم (٤٩٦) لسنة ٤٥ ق، جلسة ٢٦ نوفمبر ٢٠٠١، مجموعة احكام المحكمة التي قررتها في عاميها القضائيين الاول والثاني.

٤. مجلس شورى الدولة، قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة رقم ١٧٧ سنة ١١/٦/٢٠٠٦.

٥. قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٥٦/انضباط / تمييز / ٢٠٠٨ في ٢٨/١٢/٢٠٠٨ المنشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٨.

Sources and References

First: General Works

1. Dr. Hassan Muhammad Awada: *Presidential Authority*, published by Nawfal Printing and Publishing Foundation, Beirut, 1975.
2. Dr. Hassan Kira: *Introduction to Law, Law in General, General Theory of the Legal Rule, General Theory of Rights*, Al-Maaref Establishment, 2000.
3. Hussein Hamouda Al-Mahdawi: *Explanation of the Provisions of Public Service*, General Establishment for Publishing, Distribution and Advertising, Tripoli, no publication date.
4. Sami Hassan Najm Abdullah: *Local Administration and its Applications in Iraq and Comparative Countries*, National Center for Legal Publications, Cairo, 2014.
5. Dr. Salah El-Din Fawzi; Dr. Sharif Youssef Khater, *Administrative Law*, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2011.
6. Dr. Ali Hussein Khalaf and Dr. Sultan Abdul Qader Al-Shawi: *General Principles of Penal Law*, Baghdad, Legal Library.
7. Dr. Maher Saleh Alawi:
 - a. *The Intermediate in Administrative Law*, Ibn Al-Atheer Printing and Publishing House, University of Mosul, 2012.
 - b. *The Intermediate in Administrative Law*, Higher Education and Scientific Research House, 2013.
8. Dr. Muhammad Anas Qasim Jaafar: *Principles of Public Service and its Application On Algerian Legislation*, no publisher, 1982.
9. Dr. Malika Al-Sarouh: *Administrative Law, A Comparative Study*, Moroccan Publishing and Distribution Company, Casablanca, 6th edition, 2006.
10. Zain Badr Faraj: *A Concise Explanation of the Employees Law No. (47) of 1978*, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2000.
11. Dr. Fawzat Farhat: *Administrative Law*, Al-Halabi Legal Publications, Beirut, 2nd edition, 2012.

Second: Specialized Publications:

1. Dr. Hamdi Suleiman Al-Qubailat, *Termination of the Employment Relationship Outside of Disciplinary Cases, A Comparative Study*, 1997.
2. Dr. Amer Ibrahim Ahmed Al-Shammari: *Employment Penalties (A Comparative Study)*, Zain Legal and Literary Publications, Beirut, 2011.
3. Dr. Ghazi Faisal Mahdi: *Explanation of the Provisions of the State and Public Sector Employees Discipline Law No. 14 of 1991*, Edition 2006.
 - a. *Explanation of the Unified Retirement Law No. 27 of 2006*, 2008.
4. Dr. Mahmoud Fouad Abdel-Basset, *Disciplinary Offense*, Dar Al-Jami'a Al-Jadeeda, Alexandria, 2005.

Third: Theses and Dissertations:

Doha Muhammad Al-Nasrawi: *Referral to Retirement at a Lower Grade*, Master's Thesis submitted to the College of Law / University of Karbala, 2023.

Fourth: Journals and Periodicals:

1. Ahmed Raad Muhammad: *Termination of Employment Relationship by Retirement*, Research published in the University of Kufa Journal of Legal and Political Sciences, Volume 13, Issue 45, 2020.
2. Duraid Dawood Salman Al-Janabi, *Cases of Termination of Employee Service in Public Service*, Research published in the Journal of Comparative Law issued by the Iraqi Comparative Law Association, Issue 3, 2008.
3. Ziad Khalaf Al-Iraqi, *Dismissal of a Public Employee from His Position Due to Submitting Forged Documents for the Purpose of Appointment*, Research published in the Journal of the College of Law - Al-Nahrain University, Volume 13. Issue 3, 2012.

Fifth: Websites:

1. Mahmoud Ali Abdul Hamid: *The Probationary Appointee in Iraqi Law and Comparative Laws*, College of Law/Al-Mustansiriya University. Research published on the college website:
<https://mhj.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/mhj/article/view/192>
2. Saleh Hassan Kadhim: *Dismissal from Employment*. Research published on the Integrity Commission's website, p. 24: https://nazaha.iq/pdf_up/1072/p-azel.pdf

Sixth: Laws

1. Civil Service Law No. (24) of 1960, as amended.
2. Law on the Care of Minors No. 78 of 1980.
3. State and Public Sector Employees' Discipline Law No. 14 of 1991.
4. Law on Employees' Health Disability No. (11) of 1999.
5. Unified Retirement Law No. (9) of 1999. 2014.
6. Law No. (26) of 2019, the first amendment to the Unified Retirement Law No. (9) of 2014, as amended.
7. Egyptian Civil Service Law No. (81) of 2016.

Seventh: Judicial Decisions and Rulings

1. Decision of the former General Disciplinary Board No. (88) dated 13/5/1973.
2. Decision of the Egyptian Supreme Administrative Court, Decision No. 24/95, Bar Association Journal, 1997, Vol. 45, No. 3.
3. Ruling of the Supreme Administrative Court in Appeal No. (496) of 45 Q, Session of November 26, 2001, Collection of Court Rulings issued in its first and second judicial years.
4. State Council, Decision of the General Assembly of the State Council No. 177 of 11/6/2006, 2008 edition.
5. State Council Decision No. 256/Disciplinary/Appeal/2008 Published on 28/12/2008 in the decisions and fatwas of the State Council for the year 2008.