

اثر الاستقالة على الحقوق المالية للموظف المستقيل
(دراسة مقارنة)

**The impact of resignation on the financial rights of
the resigning employee (Comparative study)**

Marwa Attia Aati

م.م مروة عطية عاتي

رئاسة جامعة ذي قار

marwa.h@utq.edu.iq

تاريخ القبول

تاريخ الاستلام

٢٠٢٥/٩/٢١

٢٠٢٥/٨/٢٥

الملخص

تُعد الاستقالة سبباً من اسباب انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة ، الا ان قرار الاستقالة يترتب عليه جملة من الآثار القانونية والتي تكون على نوعين منها اثاراً ادارية تتعلق بانتهاء علاقة الموظف بالإدارة و زوال الصفة الوظيفية له ومدى امكانية اعادة تعيينه ، واخرى اثاراً مالية تتعلق بمدى شمول الموظف المستقيل بالحقوق المالية ، فاستقالة الموظف العام لا تعني بالضرورة خسارة جميع حقوقه المالية ، بل إنها تضع هذه الحقوق في إطار قانوني جديد فالحصول على الحقوق التقاعدية والحقوق المالية الاخرى ، تعتمد بشكل اساس على مدة الخدمة وقوانين وأنظمة الخدمة المدنية النافذة ، ونوع الاستقالة فيما اذا كانت استقالة صريحة ام استقالة حكمية .

الكلمات المفتاحية : الاستقالة ، اثر الاستقالة ، الموظف العام ، الحقوق المالية .

Summary:

Resignation is one of the reasons for the termination of the functional relationship between an employee and management. However, the decision to resign entails a number of legal consequences, which are of two types: administrative consequences concerns At the end of the employee's relationship by management, loss of their job title, and the possibility of reappointment. Other consequences are financial consequences related to the extent to which the resigning employee is covered by financial rights. A public employee's resignation does not necessarily mean the loss of all their financial rights; rather, it places these rights within a new legal framework. Obtaining retirement and other financial rights depends primarily on length of service, applicable civil service laws and regulation, and the type of resignation—whether it is an explicit resignation or a de jure resignation.

Keywords : resignation, The effect of resignation, public employee, financial rights.

المقدمة

اولاً : موضوع البحث

يعد موضوع اثار استقالة الموظف العام على الحقوق المالية من المواضيع القانونية والادارية المهمة التي تركز على المستحقات المالية التي يتلقاها موظفي الدولة بعد تقديم استقالتهم سواء كانت صريحة او ضمنية وتشمل حقوقه المكتسبة خلال فترة خدمته والالتزامات المالية الملقاة على عاتق الادارة ، لكون الاستقالة قراراً ادارياً وقانونياً ينهي علاقة الموظف العام بجهة عمله كحالة من حالات انتهاء الخدمة الا انها ترتب اثاراً مباشرة على الحقوق المالية للموظف كالحقوق التقاعدية والحقوق المالية الاخرى .

ثانياً : اهمية البحث

يمثل هذا البحث أداة تحليلية وقانونية تهدف إلى تحقيق العدالة والحماية المالية للموظف العام، وتسهيل الإجراءات الإدارية وإثراء المعرفة القانونية في هذا المجال ، كما تتمثل اهميته في التعرف على المزايا المالية من التعويضات والمستحقات التي تصرف للموظف الحكومي بعد استقالته من الوظيفة سواء كانت حقوقه التقاعدية او حقوقه المالية الاخرى ويضمن احتساب مستحقاته المالية بشكل صحيح وفي الوقت المناسب ، مما يقلل من المنازعات الادارية وتسهيل الاجراءات الادارية .

ثالثاً : اشكالية البحث

تتمثل اشكالية البحث في عدد من النقاط الجوهرية التي تتطلب البحث والتحليل وتتمثل في تحديد ماهية الحقوق المالية التي يستحقها الموظف المستقيل ؟ هل يحق للموظف الحصول على جميع المستحقات المالية بما فيها الحقوق التقاعدية المنصوص عليها في التشريعات التقاعدية ؟ وهل تؤثر استقالة الموظف العام سلباً او ايجاباً على حقوقه المالية ؟ وهل هناك فرق بين الاستقالة الصريحة والاستقالة الحكيمة للموظف العام في الحصول على الحقوق المالية ؟

لذا ستكون الاجابة على هذه التساؤلات هي محور ما تناوله هذا البحث .

رابعاً : منهجية البحث

اعتمدنا في هذا البحث في سبيل معالجة الفجوة العلمية على المنهج التحليلي المقارن بين التشريعات ، من خلال دراسة النصوص القانونية وتفسيرها في نظام الخدمة المدنية وقوانين التقاعد ، وبيان مواطن

القوة والضعف واوجه النقص والغموض ومقارنتها بتشريعات الوظيفة العامة وقانون المعاشات المصري مستعرضين بذلك موقف الفقه والقضاء في هذا المجال .

خامساً : خطة البحث

في سبيل الاحاطة بموضوع البحث وبهدف الوصول الى جملة من الاستنتاجات والمقترحات ولتحقيق ذلك قسمنا هذه البحث على مطلبين رئيسيين يتناول كلاً منها جانباً محدداً من الموضوع اذ خصص المطلب الاول الذي جاء تحت عنوان الحقوق التقاعدية للموظف المستقيل والذي بدوره انقسم على فرعين ، تناولنا في الفرع الاول الراتب التقاعدي وفي الفرع الثاني الحقوق التقاعدية الاخرى .

اما المطلب الثاني فخصص لبيان الحقوق المالية الاخرى للموظف المستقيل ، وتضمن فرعين خصصنا الفرع الأول للحديث عن مكافأة نهاية الخدمة ، والفرع الثاني لمتراكم الاجازات الاعتيادية ، ثم ختمنا الدراسة بجملة لأهم ما توصلنا اليه من استنتاجات ومقترحات .

المطلب الاول

الحقوق التقاعدية للموظف المستقيل

ان علاقة الموظف بالدولة وفقاً للرأي الراجح في الفقه الإداري ، علاقة تنظيمية تنشأ وتُنظم بموجب أحكام التشريعات والأنظمة والتعليمات الصادرة عن المشرّع ، والتي تُحدد بدقة الحقوق المقررة للموظف والالتزامات المترتبة عليه كما تتضمن هذه التشريعات الوظيفية الأحكام المتعلقة بإنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ، بما في ذلك الحالات التي يترتب عليها انتهاء هذه العلاقة قبل الأجل الطبيعي لها ، سواء قبل بلوغ الموظف السن القانونية للتقاعد أو قبل استيفائه المدة اللازمة لاستحقاقه الراتب التقاعدي ، ومنها انتهاء الرابطة الوظيفية بالاستقالة وما يتخلف عنها من استحقاقه للحقوق المالية ومنها الحقوق التقاعدية والتي تشمل الراتب التقاعدي والمكافأة التقاعدية والمبلغ المقطوع ، وعالية سيتم تناول هذا المطلب من خلال فرعين على النحو التالي الفرع الاول يخصص لبيان الراتب التقاعدي أما الفرع الثاني يتناول الحقوق التقاعدية الاخرى المقررة للموظف عند انتهاء خدمته .

الفرع الاول

الراتب التقاعدي

يعد قرار الاستقالة احد القرارات الإدارية ، وهو جزء أساسي من عملية الإدارة ، ويتطلب ان تتوفر فيه جميع شروط القرار الاداري لضمان فاعليته ، ويجب أن يتماشى هذا القرار مع القوانين واللوائح المنظمة للعمل لضمان الالتزام القانوني حيث أن هذه الشروط تساعد في اتخاذ قرارات إدارية فعالة تؤدي إلى تحقيق الأهداف بطرق مستدامة ومنظمة^(١)، وتلتزم الإدارة في إطار تحقيق مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد بضمان حقوق الموظفين ويُعد من ضمن هذه الحقوق الأساسية أن تكفل له الدولة الرعاية بعد انتهاء خدمته ، خاصةً إذا كان قد أفنى سنوات شبابه وقوته في خدمة المرفق العام ، فالراتب التقاعدي لا يُعد مجرد مقابل مادي بل هو امتداد

للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة ، بحيث يبقى الموظف مرتبطاً بالدولة حتى بعد خروجه من الخدمة، ويُنظر إليه كعضو دائم في هذا الكيان، تعتمد معيشته واستقراره على استمرار الدولة وانتظام إدارتها ، اذ ان من شأن هذا الارتباط أن يعزز من ولاء الموظف لوظيفته وحرصه على أداء مهامه بكفاءة وإخلاص طوال مدة خدمته ، ويُصرف الراتب التقاعدي بشكل دوري (شهري) ابتداءً من تاريخ انتهاء خدمته الرسمية كحق مكتسب له بموجب القوانين والأنظمة المعمول بها^(٢) ، وتعد الاستقالة أحد أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية إلا أنها تترك أثراً مباشراً على الحقوق التقاعدية التي يستحقها الموظف عند انتهاء خدمته سواء تمثلت تلك الحقوق في راتب تقاعدي أو المكافأة التقاعدية وقد يترتب على الاستقالة من حيث المبدأ سقوط حق الموظف المستقيل في تلك المستحقات كلياً أو جزئياً^(٣)، وذلك وفقاً للفلسفة التشريعية المعتمدة لدى المشرّع في تنظيم آثار الاستقالة، سواء كانت صريحة أو ضمنية.

(١) عبد العالي حميد عبد العالي ، شروط قبول دعوى الغاء القرار الاداري (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة ، العدد (الثاني عشر) ، المجلد (١) ، ٢٠٢٤ ، ص٢٦٢ .

(٢) جميل مهدي محمد وسين ، الحقوق التقاعدية في التشريع العراقي ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠١٥ ، ص ٢٦ .

(٣) مصطفى عبد الله ، قرار فقد الوظيفة كسبب لانتهاء خدمة الموظف العام وحدود الرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة) ، مجلة ميزان للدراسات الإسلامية والقانونية ، المجلد الخامس ، العدد الأول ، ٢٠١٨ ، ص٤٠ .

فعند انتهاء خدمة الموظف العام يصبح مستحقاً للراتب التقاعدي عن الفترة التي ادى فيها خدمته اذا بلغت خدمته الحد الأدنى اللازم لاستحقاقه الراتب التقاعدي ، وباعتبار الاستقالة سبب من اسباب انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف العام والدولة لذا فإن لها اثر كبير على مدى استحقاق الموظف للرواتب او المكافآت التقاعدية عند انتهاء خدمته^(١) .

أما عن موقف المشرع العراقي فنجد انه قد اختلف بشأن استحقاق الموظف المستقيل الحقوق التقاعدية ، فابتداء من قانون التقاعد المدني الملغى رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ فقد نصت المادة (٣/٨ف) منه على انه "لا يمنع عزل الموظف أو تركه الخدمة لأي سبب عدا الاستقالة من استحقاقه الحقوق التقاعدية مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والقوانين الأخرى" .

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

أما قانون التقاعد الموحد الرقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ الملغى فقد فرق بين الاستقالة الصريحة والحكمية بشأن الحصول على الراتب التقاعدي ، فقد حرم الموظف المستقيل بدون موافقة دائرته فقط من استحقاق الراتب التقاعدي إذ نص على انه "لا يُمنع عزل الموظف او فصله او تركه الخدمة لأسباب اضطرارية عدا الاستقالة دون موافقة الجهة المختصة او ما في حكمها من استحقاقه الحقوق التقاعدية ولا يصرف الراتب التقاعدي الا إذا كان قد أكمل سن الخمسين من عمره"^(٢) .

ففي قرار لمحكمة التمييز الاتحادية اعتبرت "ان المميز المعترض كان قد باشر بأعمال وظيفته في عمادة كلية الطب البيطري / جامعة بغداد بتاريخ ١٩٩٨٢/١١/١ قبل الظهر وانقطع عن عمله لغيابه بعد انتهاء اجازته واعتبر مستقياً من الوظيفة اعتباراً من ٢٤/٨/٢٠٠٠ استناداً للأمر الاداري.....

(١) صالح فاتح صالح ، استقالة الموظف العام في العراق ، رسالة ماجستير كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٧٧ ، ص ١٣٦ .

(٢) المادة (١/خامساً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ الملغى .

الصادر من الكلية المذكورة بتاريخ ٢٠٠٠/٩/١٣ ثم صدر الامر الجامعي رقم من رئاسة جامعة بغداد . بتاريخ ٢٠٠٩/١٠/٢٢ بإعادة تعيينه على ملاك هذه الكلية وبأمر آخرى بأعمال وظيفته بتاريخ ٢٠٠٩/١٠/٢٢ قبل الظهر وانفك منها بتاريخ ٢٠٠٩/١١/١١ استناداً الى الامر الجامعي رقم المتضمن احالته على التقاعد بناءً على طلبه لذلك تكون خدمة المميز المعترض في الكلية اكثر من (١٥) سنة بعد احتساب خدمته الوظيفية السابقة على ترك الوظيفة وجمعها مع خدمته التي تلت اعادة تعيينه عملاً بأحكام قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٢٢٠ في ١٠/٩/٢٠٠٢..... وحيث ان الموما اليه من مواليد ١٩٥٠/٧/١ فيكون عمره اكثر من خمسين سنة فضلاً عن ذلك ان وزارة المالية/ هيئة التقاعد الوطنية استوضحت بكتابها..... من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي /

الدائرة القانونية لبيان رأيها القانوني بشأن خدمة الحالة المطروحة فوردت الاجابة ... بعدم وجود سند قانوني يمنع حرمان الموظف من الحقوق التقاعدية بعد ان اعيد تعيينه وفقاً للقانون وبناءً على ما تقدم يكون المميز/ المعترض مستحقاً للراتب التقاعدي استناداً لأحكام المادة (٦/أولاً) من قانون التقاعد الموحد" وحيث أن لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين لم تراعى وجهة النظر القانونية سائلة الذكر في قرارها المميز مما أخل بصحته لذا قرر نقضه واعادة الاضبارة الى مرجعها لاحتساب الراتب التقاعدي للمميز في ضوء قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦^(١).

وقد اورد "قانون التقاعد الموحد الملغى رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦" في المادة (٧/خامساً) على حكم للموظف المستقيل بموافقة دائرته اذا توفى ، او من توفى بعد احالته الى التقاعد ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن ١٥ سنة ، اذ يصرف في هذه الحالة الراتب التقاعدي للمستحقين من عيالهم وان كانوا (المتوفين) لم يتموا الخمسين من العمر، اذ نص على انه "اذا توفى الموظف المستقيل بموافقة اصولية او المحال الى التقاعد بعد قطع علاقته من الخدمة وكانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمسة عشر سنة يصرف الراتب التقاعدي للمستحقين من عياله اعتباراً من تاريخ وفاته ان حصلت قبل اكماله الـ (٥٠) خمسين سنة من العمر"^(٢).

(١) قرار محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٣٤/مدني /٢٠١٢) في ٢٧/٩/٢٠١٢.

(٢) الفقرة (ب) من البند (خامساً) من المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ الملغى .

وفقاً لأحكام قانون التقاعد اعلاه يُعد استحقاق الورثة للراتب التقاعدي في حال وفاة الموظف من أبرز مزايا النظام التقاعدي حيث نص المشرع صراحة على أحقية ذوي الموظف المتوفى إذا كانت خدمته التقاعدية لا تقل عن (١٥) سنة في تقاضي الراتب التقاعدي ، ويُعد هذا الحكم من الايجابيات التي تحقق مصلحة الموظف وأسرته ، بما يضمن الاستقرار المالي لذويه بعد وفاته ويُعزز من البعد الاجتماعي لقانون التقاعد^(١).

واجاز هذا القانون احتساب مدة الخدمة السابقة للموظف الذي تقدم باستقالته استقالة صريحة ولم تُصرف له عنها أي حقوق تقاعدية ، ضمن مدة خدمته اللاحقة في القطاع الخاص وذلك لأغراض التقاعد ، شريطة استيفاء الشروط والضوابط التي تحددها الجهة المختصة إذ نص على "الموظف الذي ترك الخدمة أو انتقال منها أو أُحيل على التقاعد ولم يتقاض أي حقوق تقاعدية عن خدماته الوظيفية أن يضيف خدماته التي أداها في الدولة الى خدمته اللاحقة في القطاع الخاص"^(٢) .

ويصدر "قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل" ، فقد عدلت المادة (١٣) بموجب التعديل الاول رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ وازادت من استقال او قصي من الخدمة او الموظف الذي استغنى عن خدماته او الذي فسخ عقده اذ نصت المادة (١٩) منه على انه "لا يمنع عزل الموظف او فصلة او تركه الخدمة او الاستقالة او الاقصاء من الوظيفة او فسخ العقد او الاستغناء عن خدماته من استحقاقه الحقوق التقاعدية ، ويستحق ٧٥% من الحد الأدنى للراتب التقاعدي ولا يصرف الراتب التقاعدي الا اذا اكمل (٤٥) سنة من عمره ولديه خدمة لا تقل عن (١٥) سنة وفي جميع الاحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن المدة السابقة لإكمال السن المذكور".

لذا يكون من باب أولى منح الموظف المستقيل راتباً تقاعدياً عن الخدمة التي قضاها في العمل الحكومي وأن كان تصرفه في حالة الاستقالة الضمنية لا يتوافق مع الثقة العامة الممنوحة له لقيامه

(١) فارس رشيد فهد الجبوري ، الموظف والوظيفة ، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، ٢٠١١ ، ص٥٢.

(٢) المادة (٤/ثالثاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ الملغى.

بسلوك ينطوي على الانقطاع غير المبرر في الاحوال والمدد المذكورة في القانون غير ان ذلك لا يعد دليلاً على عدم حسن نية الموظف العام .

ولكل ما تقدم فإن مسلك المشرع العراقي كان محموداً ذلك ان الموظف المستقيل قد اقتطع جزءاً من راتبه اثناء اداء خدمته الوظيفية وهذه العائدات التقاعدية حقوق مكتسبة لا يمكن اهدارها.

وفي نظرة أخيرة تلحظ بعداً إنسانياً واضحاً في النص العراقي ففي ظل هذه المادة يتم صرف الراتب التقاعدي للموظف المفصول والمعزول بنفس المقدار والشروط مع الموظف المستقيل فإن كان من باب العقوبة الرادعة لا يستحق العودة إلى مركزه الوظيفي ، خوفاً من الإضرار بالمصلحة العامة وإن تحديد المشرع عمر (٤٥) سنة كأساس زمني للشروع بتنفيذ هذا الاستحقاق هو تقدير منه للعجز الذي قد يلحق الموظف بصفته كاسباً لأسرته ، اذ يمكن للموظف أو لأسرته تدبير أمور حياتهم لما تبقى من العمر^(١).

اما في مصر فقد اشار قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الى الحقوق المالية المترتبة على الاستقالة فيتم احتسابها طبقاً لعدد سنوات الخدمة التي تم تأديتها اشتراك التأمينات فعلياً خلالها، فإذا زادت هذه المدة عن عشر سنوات أي (١٢٠) شهراً فيستحق الموظف معاشاً شهرياً وفقاً لعدد السنوات اشتراكه ، لكن لا يتم صرف المعاش التقاعدي الا بعد الوصول لسن المعاش الرسمي وهو (٦٠) عاماً^(٢) .

(١) غسان علوان خضير ، مفهوم العقوبات الانضباطية في القانون اللبناني والعراقي (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة ، العدد (العاشر) ، المجلد (١) ، ٢٠٢٤ ، ص ٤٩٨ .

(٢) المادة (١٠٢) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ نصت على (يستحق المعاش في الحالات الاتية: ٦. انتهاء خدمة أو عمل أو نشاط المؤمن عليه لغير بلوغ سن الشيخوخة أو العجز أو الوفاة مع توافر الشروط الاتية: أ. توافر مدد اشتراك في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة تعطي الحق في معاش لا يقل عن ٥٠% من أجر أو دخل التسوية الاخير، وبما لا يقل عن الحد الأدنى للمعاش المشار اليه بالفقرة الاخرى من المادة ٢٤ من هذا القانون، ب. أن تتضمن مدة الاشتراك المشار اليها بالبند (أ) مدة اشتراك فعلية لا تقل عن ٢٤٠ شهراً وتكون المدة ٣٠٠ شهراً فعلياً بعد خمس سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون. ج. تقديم طلب الصرف. د. الا يكون خاضعاً لتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة في تاريخ تقديم الطلب).

الفرع الثاني

الحقوق التقاعدية الاخرى

الى جانب الراتب التقاعدي هناك حقوق تقاعدية أخرى يمكن للموظف الحصول عليها في حالة انتهاء الرابطة الوظيفية لأي سبب من اسباب الانتهاء ، إذ يمكنه تقاضيها حسب أحوال تحقق شروطها ومنها المكافأة التقاعدية والراتب المقطوع وكما سنوضح ذلك :

أولاً : المكافأة التقاعدية

لم تعرف تشريعات الخدمة والتقاعد القديمة المكافأة التقاعدية ، وانما اكتفت بالإشارة اليها كونها من الحقوق التقاعدية من جهة ، والى حالات استحقاقها وطريقة حسابها من جهة اخرى وبهذا الاتجاه سار المشرع العراقي في "قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغى وكذلك في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ الملغى"^(١).

أما قانون التقاعد الحالي فقد عرفها على أنها "المكافأة التقاعدية : المكافأة البديلة عن الراتب التقاعدي"^(٢).

وقد فرق المشرع العراقي بين المكافأة التقاعدية والراتب التقاعدي إذ نص على "المتقاعد: كل شخص استحق عن خدماته راتباً تقاعدياً أو مكافأة تقاعدية أو مبلغاً مقطوعاً وفقاً لأحكام هذا القانون"، وكذلك نص "الحقوق التقاعدية : الراتب التقاعدي أو المكافأة التقاعدية أو المبلغ المقطوع"^(٣).

وعرفت المكافأة التقاعدية بأنها "مبلغ مالي يصرف دفعة واحدة للموظف اذا لم تنطبق على الموظف الشروط اللازمة لاستحقاق الراتب التقاعدي ويشترط لاستحقاقها انتهاء الخدمة ، مع سبق المباشرة فيها لمدة معينة ، واستقطاع حصة معينة من الراتب الشهري أثناء الخدمة

(١) المادة(٨/أولاً وثانياً) من قانون التقاعد المدني رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ الملغى .

(٢) المادة (١/حادي عشر) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل .

(٣) المادة (١/تاسعاً وعاشراً) من القانون نفسه .

"توقيفات تقاعدية"^(١) ، أو يقصد بها "المبلغ النقدي الذي يتقاضاه الموظف دفعة واحدة عند انتهاء الرابطة الوظيفية والممنوحة له عن مدة خدمته الفعلية ، في حال عدم استحقاقه الراتب التقاعدي بسبب عدم إتمام المدة القانونية اللازمة للتقاعد ويُصرف هذا المبلغ لمرة واحدة فقط، وفقاً للضوابط والشروط المنصوص عليها في التشريعات النافذة، ويُعدّ بأي حال بديلاً عن الراتب التقاعدي الدائم"^(٢) .

وفي هذا السياق تُشير إلى ما ذهب إليه جانب من الفقه إلى أن هذه المكافأة - وإن كانت تُمنح على سبيل العون - فهي لا ترقى إلى أن تكون بديلاً حقيقياً عن الراتب التقاعدي ، ولا تكفل للموظف أو لذويه حياة مستقرة أو كريمة بعد انتهاء خدمته ، خاصة في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة ومتطلبات الحياة^(٣).

اذ ليس من العدل والانصاف ان يتساوى جميع الموظفين في نسبة الاستقطاع برغم اختلاف عناوينهم الوظيفية ودرجاتهم المالية ، اذا نص "قانون التقاعد الموحد النافذ" على انه "يستحق الموظف الذي تقل خدماته التقاعدية عن (١٥) المكافأة التقاعدية وتحسب على اساس الراتب الوظيفي الاخير في خدمته التقاعدية ٢٢x عدد سنوات الخدمة"^(٤).

وقد اخذ المشرع المصري كذلك بالمكافأة التقاعدية واسماها "تعويض الدفعة الواحدة" هذا ويسميتها بعض فقهاء القانون الاداري في مصر بـ "بمكافأة نهاية الخدمة"^(٥).

ففي "حالة انتهاء خدمة أو نشاط أو عمل المؤمن عليه ولم تتوافر في شأنه شروط استحقاق المعاش يستحق تعويض الدفعة الواحدة عن مدد اشتراكه في تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة ويحسب هذا التعويض بنسبة (١٥%) من الاجر السنوي عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين"^(٦) .

(١) د. بكر قباني ، القانون الإداري الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٧٥، ص ١٩٢ .

(٢) عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي ، النظرية العامة لحقوق وواجبات العاملين بالدولة ، شركة اسيا للطباعة ، بغداد ، ١٩٨٤ ، ص ١٧٥ .

(٣) د. احمد حسن البرعي و د. محمد احمد إسماعيل، التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، مطبعة جامعة القاهرة، ٢٠٠٦، ص ١٠٦ .

(٤) المادة(٢٢/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل .

(٥) د. محمد ابراهيم الدسوقي علي، الحقوق المالية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١١، ص ١٨١ ، وينظر بهذا الشأن المادة

(١١٠) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ .

(٦) المادة (٢٦) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ .

ومن الجدير بالذكر ان المشرع العراقي قد قصر الحصول على المكافأة التقاعدية للمحال الى التقاعد بلوغ السن القانونية اذا كانت خدماته نقل عن عشر سنوات ، ويخير الموظف المتقاعد بين الحصول على المكافأة التقاعدية دفعة واحدة او المبلغ المقطوع متى ما كانت خدماته تزيد على (١٠) عشر سنوات ولا تزيد على (١٥) ، ولا يحصل عليها الموظف المستقيل .

ثانياً : المبلغ المقطوع

من الحقوق التقاعدية التي يحصل عليها الموظف العام هو المبلغ المقطوع او الراتب المقطوع والذي يقصد به وفقاً لما عرفه "قانون التقاعد الموحد النافذ" على انه "المبلغ الشهري الذي يستلمه المتقاعد اثناء حياته والذي تكون مدة خدمته التقاعدية لا تقل عن (١٠) عشر سنوات واول من (١٥) خمسة عشر سنة"^(١) ، فالموظف العام المحال الى التقاعد يستحق مبلغاً مقطوعاً إذا كانت خدمته أكثر من عشرة سنوات فإذا كانت أقل أستحق عنها مكافأة تقاعدية ، ولا تزيد على خمسة عشر سنة فإذا زادت خدمته عن هذه المدة أستحق راتباً تقاعدياً ، لذلك فالمبلغ المقطوع هو حل وسطي أو خيار للمتقاعد إذ يترك له حرية الاختيار بين تلقي مبلغ مقطوع أو مكافأة تقاعدية .

وبهذا الصدد ذهبت محكمة التمييز الاتحادية في قرار لها ان "الخدمة التقاعدية للمميز اقل من (١٥) خمسة عشر سنة وبذلك فإنه لا يستحق الراتب التقاعدي استناداً للمادة (٦/اولا) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ ، ولما تقدم قرر تصديق القرار المميز ورد الطعن التمييزي"^(٢).

الا ان هذا الحق من الحقوق التقاعدية لا يمتد ليشمل الموظف المستقيل سواء كان استقالة صريحة او حكمية ، لأنه مقتصر على الموظف المحال الى التقاعد بقوة القانون لبلوغ السن القانونية للإحالة .

كما اشار قانون التقاعد الموحد الى على إمكانية اضافة الخدمة التي أداها الموظف المستقيل الى خدمته في القطاع الخاص إذا لم يتقاضى عنها حقوقاً تقاعدية بشرط ان يكون مستوفى عنها التوقيفات

(١) المادة (١/ اثنا عشر) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل .

(٢) قرار محكمة التمييز المرقم (٥٧٩ / ٢٠١١) بتاريخ ١١/٤/٢٠١١ ، اشار اليه دريد داود سلمان الجنابي ، قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز ، ج١، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، ٢٠١١ ، ص ٢٥ .

التقاعدية اذا اشار الى انه "للموظف الذي ترك الخدمة الوظيفية أو استقال منها أو أُحيل الى التقاعد ولم يتقاض اي حقوق تقاعدية عن خدمته الوظيفية ان يضيف خدمته التي اداها في الدولة الى خدمته اللاحقة في القطاع الخاص وتتولى الهيئة تزويد دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال بتفاصيل خدماته ودفع مبالغ التوقيفات التقاعدية المستقطعة من رواتبه مع مساهمة الدولة"^(١).

المطلب الثاني

الحقوق المالية الاخرى للموظف المستقيل

لا تقتصر الحقوق المالية للموظف المستقيل على الحقوق التقاعدية وحدها ،على الرغم من كونها من اهم الحقوق المالية الناتجة عن انتهاء الوظيفة ، اذ تنشأ عن انتهاء الرابطة الوظيفية حقوقاً مالية اخرى مثل مكافأة نهاية الخدمة ومتراكم الاجازات الاعتيادية ، لذلك سوف نتناولها تحت عنوان الحقوق المالية الاخرى للموظف المستقيل ، وهو ما سيكون عنوان المطلب الثاني من هذا البحث .

الفرع الاول

مكافأة نهاية الخدمة

هي عبارة عن "مبلغ مالي يُصرف للموظف لمرة واحدة عند انتهاء خدمته ، وفقاً للضوابط والشروط المحددة في التشريعات والانظمة الوظيفية، وتُمنح هذه المكافأة بالإضافة إلى الراتب التقاعدي ولا تُعد بديلاً عنه".

وتُخصص هذه المكافأة للموظف المحال إلى التقاعد ، وذلك تكريماً لما بذله من جهد خلال فترة خدمته وتقديراً لإسهاماته في أداء مهام وظيفته ، كما يجوز للجهات الحكومية أو المختصة منح هذه المكافأة كأداة تحفيزية في حالات معينة ، منها السعي إلى تقليص أعداد الموظفين أو الحد من التضخم الوظيفي، وذلك وفقاً لما تنص عليه السياسات العامة أو بقرارات تنظيمية تصدر بهذا الشأن^(٢).

(١) المادة(١٩/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل .

(٢) د.عادل السيد محمد علي، نظام التأمين الاجتماعي في ميزان الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٢٠، ص ١٨٧-١٨٨.

وعرف "قانون التقاعد الموحد" مكافأة نهاية الخدمة بأنها "مبلغ يدفع للموظف المحال الى التقاعد وفق القانون" ، ولكي يستحق الموظف حقه في مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في القانون ينبغي ان يكون الموظف قد قضى المدة الزمنية اللازمة في خدمته الوظيفية لغرض الاحالة الى التقاعد مع العلم أن الخدمة الفعلية للموظف تبدأ من تاريخ مباشرته بالوظيفة التي تم تعيينه فيها المدة المطلوبة وهي "٢٥" سنة لاستلام مكافأة نهاية الخدمة ، ويكون احتسابها على "اساس الراتب الاخير مع المخصصات قبل التقاعد مضروب بأثني عشر شهراً"^(١). أما بالنسبة الى تمويل مبلغ "مكافأة نهاية الخدمة" فإن قانون التقاعد الموحد وضع بان الموازنة العامة للدولة تتحمل دفع مبالغ مكافأة نهاية الخدمة للموظف المحال الى التقاعد وتصرف من قبل هيئة التقاعد الوطنية .

ويمكن ان نعرفها بأنها "المبلغ المقطوع الذي يحصل عليه الموظف لمرة واحدة نظير الخدمات السابقة التي أداها لها أثناء خدمته فيها وتدفع عادة عند انتهاء الخدمة".

وهنا لابد من التمييز بين مكافأة نهاية الخدمة وبين "المكافأة التقاعدية التي تمنح للهيئات التدريسية والتعليمية استنادا لقانون مكافأة اعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية"^(٢).

وهي مكافأة خاصة تصرف لأعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية ، وهي رديفه لما يحصل عليه الموظف العادي من عوض عن متراكم الاجازات الاعتيادية والبالغة (١٨٠) يوم ، ويعود السبب في ذلك لكون اعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية لا تتراكم الاجازات الاعتيادية الخاصة بهم إذ تسقط بانتهاء السنة المستحق عنها لذلك عمد المشرع الى تعويضهم بهذا النوع من المكافأة .

(١) المادة (٢١/خامساً) من قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل .

(٢) نصت المادة (١) من قانون مكافأة اعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢ على انه "يمنح المحالون الى التقاعد من أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية المشمولون بإحكام الفقرة (٢) من المادة (الخامسة والاربعين) من قانون الخدمة المدنية مكافأة تعادل الرواتب المحددة في جدول الرواتب الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ لمدة (٦) اشهر بمقياس الراتب الاخير بتاريخ الاحالة الى التقاعد".

ويحصل الموظف على مكافأة نهاية الخدمة عند احواله الى التقاعد سواء كانت الاحالة وجوبية او جوازية متى ما توفرت الشروط التي نص عليها قانون التقاعد الموحد كما اشرنا سابقاً فهي لا تشمل الموظف المستقيل بأي حال من الاحوال ولا يختلف موقف المشرع المصري عن المشرع العراقي بهذا الصدد والتي اسماها بـ "نظام المكافأة"^(١)، اذ لا تصرف مكافأة نهاية الخدمة الى الموظف المستقيل ، ويتم منحها عند تحقق واقعة استحقاق الحقوق التأمينية اذ يستحق الموظف عند احواله الى التقاعد مكافأة نهاية الخدمة سواء تحقق شرط استحقاق المعاش او تعويض الدفعة الواحدة ففي الحالتين يمنح مكافأة نهاية الخدمة^(٢).

الفرع الثاني

متراكم الاجازات الاعتيادية

ويقصد به إجمالي الاجازات غير المستخدمة المتبقية لحساب الموظف في بداية أي سنة وهي الايام المتبقية من الاجازات الاعتيادية التي لم يستغلها الموظف والتي يحق له الحصول على تعريض عن هذه الاجازات ، ويجوز ان "تتراكم الاجازات الاعتيادية لمدة (١٨٠) يوم أي ستة اشهر، ويصرف للموظف المتقاعد في غير حالتي الفصل والعزل الرواتب الاسمية للاجازات الاعتيادية التي يستحقها كاملة على ان لا تتجاوز مدتها عن (١٨٠) يوماً اعتباراً من تاريخ انفكاكه وتدفع له سلفاً علاوة على الحقوق التقاعدية التي يستحقها بموجب قانون التقاعد"^(٣).

ولا يتراكم رصيد الاجازات الاعتيادية خلال مدة منح الموظف العام الاجازات الطويلة مثل اجازة الامومة والاجازة الدراسية والعجز الصحي واجازة الخمس سنوات غير الاجازات الاعتيادية وهذا ما أكده

(١) المادة (١٣٠) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ .

(٢) د. رمضان جمال كامل ، موسوعة التأمينات الاجتماعية ، ط٢، الاصيل للنشر والتوزيع ، طنطا ، ٢٠٠١، ص ٦٤ .

(٣) المادة (١/٤٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

مجلس الدولة في قرار له اقر فيه مبدأ قانونياً "لا يجوز تراكم الاجازات الاعتيادية عن مدة تمتع الموظف بالاجازات طويلة الامد"^(١).

أما بالنسبة للموظف المستقيل فقد نص "قانون الخدمة المدنية النافذ" على "خسارته لكافة إجازاته الاعتيادية والمرضية الا إذا كانت الاستقالة لغرض تعيينه في لمنصب وزير أو لانتخابه لعضوية المجلس الوطني للدراسة والتخصص ففي هذه الحالات يحق للموظف التمتع بهذه الاجازات عند عودته الى الخدمة ، و يمنح الموظف المستقيل بموافقة دائرته رواتب الاجازات المتراكمة والتي لا تتجاوز ١٨٠ يوماً ولا تحتسب خدمة لأغراض التقاعد ما زاد عن ذلك"^(٢).

اي ان المشرع العراقي قد ميز بين الاستقالة الصريحة والحكمية فقد منح حق الحصول على رواتب الاجازات المتراكمة والتي لا تتجاوز عن ١٨٠ يوم للموظف المستقيل بصورة صريحة فقط ولا تشمل الموظف المستقيل عن دائرته استقالة حكمية .

اما في التشريع المصري فلم يبين قانون الخدمة المدنية حرمان الموظف المستقيل من متراكم الاجازات الاعتيادية والمرضية بصورة صريحة وانما نص فقط من خلال الاحكام العامة والانتقالية للقانون على "يستحق الموظف عند انتهاء خدمته مقابلاً عن رصيد اجازته الاعتيادية الذي تكون قبل العمل بأحكام هذا القانون ولم يستنفذها قبل انتهاء خدمته ويحسب المقابل النقدي على اساس الاجر الاساسي مضافاً اليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها حتى تاريخ العمل بهذا القانون"^(٣) .

مما يفهم ان المشرع المصري اشار الى المقابل النقدي فقط بوصفه حق من الحقوق المالية والتي يحصل عليها الموظف المنتهية خدمته بأي صورة كانت سواء بالاستقالة او التقاعد او غيرها من الحالات الاخرى .

وكذلك قضت الهيئة العامة لمجلس الدولة بصفتها التمييزية "لا يستحق الموظف المستقيل أو الذي اعتبر مستقياً رواتب الاجازات الاعتيادية المتراكمة عند أعادته الى الوظيفة وأحالاته الى التقاعد باستثناء

(١) قرار مجلس الدولة المرقم (٢٠٢٣/٥٨) في ٢٠٢٣/٦/١٨ .

(٢) المادة (٤٩) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٣) المادة (٧٠) من قانون الخدمة المدنية المصرية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.

الحالات المنصوص عليها في المادة (٤٩) من قانون الخدمة المدنية^(١) في الطعن المقدم من المدعية بصفتها كاتب طابعة في المحكمة الجنائية المركزية واعتبرت مستقيلة في عام ٢٠٠٠ ولديها خدمة (٢٨) سنة ثم اعيدت للوظيفة بتاريخ ٢٧/٦/٢٠٠٤ وبعدها أُحيلت على التقاعد في ١٨/٨/٢٠٠٥ وقدمت طلباً الى المميز (رئيس مجلس القضاء الاعلى اضافة الى وظيفته) لصرف مكافأة نهاية الخدمة (رواتب الاجازات الاعتيادية المتراكمة) البالغ ١٨٠ يوم الا انه رفض اجابة طلبها لكونها كانت مستقيلة فطعنت امام مجلس الانضباط العام سابقاً والذي قضى بالزام المجلس بدفع رواتب الاجازات الاعتيادية الا ان المجلس طعن لدى الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة الذي قضى بأن المميز عليها لا تستحق رواتب اجازاتها الاعتيادية .

وقضت ايضاً "يخسر الموظف المستقيل جميع اجازاته الاعتيادية والمرضية استناداً الى المادة ٤٩ من قانون الخدمة المدنية الا اذا كانت الاستقالة لأحد الاغراض المحددة في نص المادة المذكورة، فتحسب الاجازات عندئذ عند إعادة تعيينه مجدداً^(٢) في الطعن المقدم من مدير عام دائرة صحة بغداد - الرصافة اضافة الى وظيفته على المميز عليها التي تعمل بصفة طبية في دائرة اليرموك الطبية وقد حصلت على تفرغ للعمل في القطاع الخاص وقد تم قبول استقالتها بتاريخ ٢٩/٧/٢٠٠٠ ثم اعيدت للوظيفة في ٢٦/٦/٢٠٠٣ واحيلت الى التقاعد في ٤/١٠/٢٠٠٥ ولم تحصل المدعى عليها على رواتب الاجازات المتراكمة وعند الطعن لدى مجلس الانضباط العام قضى بصرف رواتب الاجازات الاعتيادية المتراكمة الا ان الهيئة العامة لمجلس الدولة بصفتها التمييزية قضت بخسارة الموظف لكافة اجازاته الاعتيادية والمرضية الا اذا كانت الاستقالة لغرض التعيين في منصب وزير او لانتخابه لعضوية المجلس الوطني".

وبما ان الموظف العام هو المحرك الأساسي لنشاطات الادارة اذ به يمكن للإدارة أن تتحقق من نشاطها في تنظيم سير المرافق العامة بانتظام وبالتالي يكون من واجب الادارة اصدار أوامر بحقهم الا ان

(١) القرار رقم (١٣٦ /الهيئة العامة بصفتها التمييزية) في ٢٩/٥/٢٠٠٦ ، منشور في قرارات مجلس شورى الدولة د. عصمت عبد المجيد بكر، الجزء الاول، الطبعة الاولى، ٢٠٠٨، ص٣٤٩.

(٢) د. عصمت عبد المجيد بكر، المصدر نفسه ، ص٣٥٥.

تعسف الادارة في منح الحقوق التقاعدية للموظف المستقيل خاضع الى رقابة القضاء (محكمة قضاء الموظفين) . فرقابة القضاء الاداري على الاعمال الإدارية هي الضمان الحقيقي لحماية مبدأ المشروعية اذا تخضع اعمال الإدارة إلى الرقابة وان تسير وفقاً للقانون وحماية حقوق الافراد وحررياتهم العامة^(١).

الخاتمة

اولاً : الاستنتاجات

١- ان الموظف العام لا يبقى في الخدمة الى ما لانهاية ، وانما هناك اسباب تؤدي لانقضاء الرابطة الوظيفية بينه وبين الادارة ، بمقتضى قرار اداري كما هو الحال في الاستقالة وهذا السبب له اثار على الحقوق المالية للموظف تختلف عن اسباب انتهاء الرابطة الوظيفية الاخرى .

٢- يترتب على صدور قرار الاستقالة استحقاق الموظف المستقيل الراتب التقاعدي سواء كانت الاستقالة صريحة او حكمية . "ويستحق ٧٥% من الحد الأدنى للراتب ولا يصرف له الراتب التقاعدي الا اذا اكمل سن (٤٥) خمس واربعين سنة من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة ولا يصرف له الراتب التقاعدي عن المدة التي تسبق اكمال السن المذكور" .

٣- لا يستحق الموظف المستقيل الحقوق التقاعدية الاخرى والتي تشمل كل من المكافأة التقاعدية او المبلغ المقطوع لأنها تكون مقتصرة على حالة الاحالة الى التقاعد بقوة القانون .

٤- لا تصرف للموظف المستقيل مكافأة نهاية الخدمة ، لكونها تمنح فقط للموظفين المحالين الى التقاعد بصورة وجوبية او جوازية بشرط ان تكون لديهم خدمة "لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة وتحتسب على اساس كامل الراتب الاخير مضروباً ب (١٢)" .

(١) ورود لفته مطير، اختصاص محكمة القضاء الاداري بالرقابة على قرارات الجنسية (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة، العدد ١، المجلد ١، ٢٠٢٠، ص ٢٤٩.

٥- بالنسبة الى اثر الاستقالة في الحصول على المقابل النقدي لرصيد الاجازات الاعتيادية ، فقد ميز المشرع العراقي بين الاستقالة الصريحة والاستقالة الحكيمة ، "ومنح الموظف المستقيل بموافقة دائرته رواتبه للإجازات التراكمية والتي لا تتجاوز كحد ادنى (١٨٠) يوماً" .

ثانياً : المقترحات

١- نقترح على المشرع العراقي بأعاده النظر في احكام المادة (١٣) من "قانون التقاعد الموحد" اذ ليس من العدالة وضع "الموظف المستقيل في مركز الموظف الذي انتهت وظيفته بالفصل او العزل" وهذا الاخير قد شابت وظيفته مخالفة انضباطية ويتعارض مع فلسفة عمل المرافق العامة فيما تقدمه من خدمات للصالح العام .

٢- نقترح على المشرع العراقي ان يقدم تعديلاً يسمح للموظف المستقيل ان يحصل على "مكافأة نهائية الخدمة اذا كانت لديه خدمة لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة" اسوة بالموظف المحال الى التقاعد وعدم اهدار حقه في خدمته ، وبالأخص اذا كانت الاستقالة بموافقة دائرته لأنها اشبه بالإحالة الجوزية الى التقاعد .

٣- نقترح بوضع نص تشريعي عام يضع ضوابط لصرف الحقوق المالية للموظف المستقيل بدلاً من النصوص المتناثرة في اكثر من تشريع .

٤- نقترح على الجهات الادارية ان تقدم برامج توعية للموظفين عن حقوقهم المالية وكيفية حسابها عند انتهاء خدماتهم الوظيفية لأي سبب كان بما فيه الاستقالة ، مما ينعكس ذلك على تقليل المنازعات الادارية بهذا الصدد .

المصادر

اولاً : الكتب القانونية

- ١-د.احمد حسن البرعي و د. محمد احمد إسماعيل، التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، مطبعة جامعة القاهرة، ٢٠٠٦.
- ٢-د.بكر قباني ، القانون الإداري الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٧٥ .
- ٣-د.دريد داود سلمان الجناحي ، قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز ، ج١، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، ٢٠١١ .
- ٤-د.رمضان جمال كامل ، موسوعة التأمينات الاجتماعية، ط٢، الاصيل للنشر والتوزيع ، طنطا ، ٢٠٠١ .
- ٥-عادل السيد محمد علي، نظام التأمين الاجتماعي في ميزان الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٢٠.
- ٦-عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي ، النظرية العامة لحقوق وواجبات العاملين بالدولة ، شركة اسيا للطباعة ، بغداد ، ١٩٨٤ .
- ٧-د.عصمت عبد المجيد بكر، قرارات مجلس شورى الدولة ، الجزء الاول ، الطبعة الاولى ، ٢٠٠٨
- ٨-فارس رشيد فهد الجبوري ، الموظف والوظيفة ، دار الكتب والوثائق ، بغداد ، ٢٠١١ .
- ٩-محمد ابراهيم الدسوقي علي ، الحقوق المالية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١١.

ثانياً : الدوريات

- ١-عبد العالي حميد عبد العالي، شروط قبول دعوى الغاء القرار الاداري (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة ، العدد (الثاني عشر) ، المجلد (١) ، ٢٠٢٤ .
- ٢-غسان علوان خضير، مفهوم العقوبات الانضباطية في القانون اللبناني والعراقي (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة ، العدد (العاشر) ، المجلد (١) ، ٢٠٢٤ .

٣- مصطفى عبد الله ، قرار فقد الوظيفة كسبب لانتهاء خدمة الموظف العام وحدود الرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة) ، مجلة ميزان للدراسات الإسلامية والقانونية ، المجلد الخامس ، العدد الأول ، ٢٠١٨ .

٤- ورود لفته مطير ، اختصاص محكمة القضاء الاداري بالرقابة على قرارات الجنسية (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة، العدد ١، المجلد ١، ٢٠٢٠ .

ثالثاً : الرسائل الجامعية

١- جميل مهدي محمد وسين ، الحقوق التقاعدية في التشريع العراقي ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠١٥ .

٢- صالح فاتح صالح ، استقالة الموظف العام في العراق ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٧٧ .

رابعاً : القرارات القضائية

- ١- قرار الهيئة العامة بصفتها التمييزية المرقم (١٦٦) في ٢٠٠٦/٧/٣ .
- ٢- قرار محكمة التمييز الاتحادية المرقم (٥٧٩ / ٢٠١١) في ٢٠١١/٤/١١ .
- ٣- قرار محكمة التمييز الاتحادية المرقم (١٣٤ / مدني / ٢٠١٢) في ٢٠١٢/٩/٢٧ .
- ٤- قرار مجلس الدولة المرقم (٢٠٢٣/٥٨) في ٢٠٢٣/٦/١٨ .

خامساً : القوانين

- ١- قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات المصري رقم (١٤٨) لسنة ٢٠١٩ .
- ٢- قانون التقاعد المدني العراقي رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغى .
- ٣- قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ الملغى .
- ٤- قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل
- ٥- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- ٦- قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ .
- ٧- قانون مكافأة اعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية العراقي رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢ .

References

First: Legal Books

- 1-Ahmed Hassan Al-Barai and Dr. Muhammad Ahmad Ismail, Social Insurance and Social Security, Cairo University Press, 2006.
- 2-Bakr Qabbani, Kuwaiti Administrative Law, Kuwait University Press, Kuwait, 1975.
- 3-Dureid Dawood Salman Al-Janabi, Retirees' Cases in Court of Cassation Decisions, Vol. 1, Dar Al-Kutub wal-Watha'iq, Baghdad, 2011.
- 4-Ramadan Jamal Kamel, Encyclopedia of Social Insurance, 2nd ed., Al-Aseel Publishing and Distribution, Tanta, 2001.
- 5-Adel Al-Sayed Muhammad Ali, The Social Insurance System in the Balance of Islamic Sharia, Dar Al-Jami'a Al-Jadida, Alexandria, 2020.
- 6-Abdul Wahab Abdul Razzaq Al-Tahfi, The General Theory of Rights and Duties of State Employees, Asia Printing Company, Baghdad, 1984.
- 7-Ismat Abdul Majeed Bakr, Decisions of the State Shura Council, Part One, First Edition, 2008.
- 8-Faris Rashid Fahd Al-Jubouri, The Employee and the Job, Dar Al-Kutub wal-Watha'iq, Baghdad, 2011.
- 9-Muhammad Ibrahim Al-Dasouqi Ali, Financial Rights of Public Employees, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2011.

Second : Periodicals

- 1-Abdul-Ali Hamid Abdul-Ali, Conditions for Accepting a Suit to Cancel an Administrative Decision (A Comparative Study), a study published in the Maysan Journal of Comparative Legal Studies, Issue (Twelve), Volume (1), .2024
- 2-Ghassan Alwan Khadir, The Concept of Disciplinary Sanctions in Lebanese and Iraqi Law (A Comparative Study), a study published in the Maysan Journal .of Comparative Legal Studies, Issue (Ten), Volume (1), 2024
- 3-Mustafa Abdullah, "The Decision to Lose a Job as a Reason for Terminating a Public Employee's Service and the Limits of Judicial Oversight

Thereof (A Comparative Study)," Mizan Journal of Islamic and Legal Studies, .Volume 5, Issue 1, 2018

4-Ward Lafta Mutair, "The Jurisdiction of the Administrative Court to Oversee Nationality Decisions (A Comparative Study)," a study published in the .Mizan Journal of Comparative Legal Studies, Issue 1, Volume 1, 2020.

Third: University Theses

1-Jamil Mahdi Muhammad Wasin, Retirement Rights in Iraqi Legislation, Master's Thesis, College of Law, Al-Mustansiriya University, 2015.

2-Saleh Fateh Saleh, Resignation of a Public Employee in Iraq, Master's .Thesis, College of Law, University of Baghdad, 1977

Fourth: Judicial Decisions

1-Decision of the General Authority in its Cassation Capacity No. (166) dated .July 3, 2006.

.2-Federal Court of Cassation Decision No. (579/2011) dated April 11, 2011.

3-Federal Court of Cassation Decision No. (134/Civil/2012) dated September .27, 2012.

4-State Council Decision No. (58/2023) dated 6/18/2023.

Fifth: Laws

1-.Egyptian Social Insurance and Pensions Law No. (148) of 2019

2=.(Iraqi Civil Retirement Law No. (33) of 1966 (repealed

3-.(Iraqi Unified Retirement Law No. (27) of 2006 (repealed

4-.(Iraqi Unified Retirement Law No. (9) of 2014 (amended

4-.(Iraqi Civil Service Law No. (24) of 1969 (amended

5-.Egyptian Civil Service Law No. (81) of 2016

6=Iraqi Teaching and Educational Staff Remuneration Law No. (12) of 2012.