

انفكاك الموظف العام المحال الى التقاعد في العراق

١. م. د. أحمد محمود أحمد الربيعي ^{id}

كلية الحقوق/ جامعة الموصل

ahmedalrabaee@uomosul.edu.iq

محمد حسن محمد السبعاني ^{id}

مشاور قانوني اقدم

المديرية العامة لتربية نينوى

mohammedalsabaawi140@gmail.com

النشر: ٢٠٢٤/٤/١

القبول: ٢٠٢٤/٣/٤

الاستلام: ٢٠٢٤/٢/٤

مستخلص البحث

يهدف البحث الى بيان اجراءات انفكاك الموظف المحال الى التقاعد، وبيان ماهي حقوق الموظف المحال الى التقاعد المالية وكذلك في حال وجود التزامات مالية تتطلب تسديدها من قبل الموظف الى الادارة في حال هناك التزامات مالية بذمة الموظف المحال الى التقاعد. وتكمن أهمية البحث ان الكتابات المتعلقة بهذا الموضوع على الرغم من اهميتها الكبيرة غير كافية، والنصوص الموجود في القوانين فيما يتعلق بالحقوق لشريحة كبيرة من المستفيدين، الا ان تلك الكتابات لم توفي الحاجة الفعلية والمطلوبة لضمان تلك الحقوق وذلك لما قدمته تلك الشريحة المهمة من خدمة وافنوا شبابهم في اعمالهم الوظيفية. انقسم البحث الى مبحثين تناول الاول الاحكام العامة لانفكاك الموظف العام المحال الى التقاعد، وتطرق الثاني للآثار القانونية والمالية المترتبة على انفكاك الموظف العام.

الكلمات المفتاحية: انفكاك؛ موظف؛ رواتب؛ تقاعد.

Disengagement of the Public Employee that is Referred to Retirement in Iraq

Assist. Prof. Dr. Ahmad M. Alrubaee 

College of Law/ University of Mosul

ahmedalrabaee@uomosul.edu.iq

Mohammad H. M, Alsabaawy 

Senior legal consultant

General Directorate of Nineveh Education

mohammedalsabaawi140@gmail.com

Received: 4/2/2024

Accepted: 4/3/2024

Published: 1/4/2024

Abstract

The research aims to clarify the procedures for the disengagement of the employee referred to retirement and to indicate what are the financial rights of the employee referred to retirement, as well as the financial obligations that require payment by the employee to the administration. The importance of the research lies in the fact that the writings on this subject, despite their great importance, are insufficient, and the texts in the laws regarding the rights of a large segment of beneficiaries, but these writings did not meet the actual need and required to ensure those rights, because of the service provided by that important segment who spent their youth in their professional work. The research was divided into two sections, the first dealt with the general provisions of the disengagement of the public employee referred to as retirement, and the second touched on the legal and financial effects of the disengagement of the public employee.

Keywords: Disengagement; employee; salaries; retirement.

© Authors, 2024, Regional Studies Center, University of Mosul. This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

مقدمة

ان لانفكاك الموظف العام المحال الى التقاعد اهمية لغرض استكمال الاجراءات المتعلقة بالإحالة الى التقاعد، والحصول على الاستحقاقات المالية التي بذمة الادارة للموظف سواء كانت تلك الاستحقاقات نتيجة الاجازات المتراكمة او المكافأة التقاعدية او تكون لدى هيئة التقاعد الوطنية بسبب الخدمة الطويلة للموظف والتي تتمثل بمكافأة نهاية الخدمة والراتب التقاعدي عند توافر شروط استحقاقهما، او تكون ذمة الموظف المالية مشغولة نتيجة تضمينه بموضوع معين او لأي سبب من الاسباب التي تجعله غير بريء الذمة فيتطلب تسديد المبالغ التي بذمته او انتقالها بحكم القانون الى الراتب التقاعدي للموظف المحال الى التقاعد، لذا فان لهذه المرحلة اهمية بالغة في حياة الموظف العام واستحقاقاته المالية وغيرها.

هدف البحث

يهدف البحث الى بيان اجراءات انفكاك الموظف المحال الى التقاعد، وبيان ماهي حقوق الموظف المحال الى التقاعد المالية وكذلك في حال وجود التزامات مالية تتطلب تسديدها من قبل الموظف الى الادارة في حال هناك التزامات مالية بذمة الموظف المحال الى التقاعد.

اهمية البحث

ان الكتابات المتعلقة بهذا الموضوع على الرغم من اهميتها الكبيرة غير كافية، والنصوص الموجودة في القوانين فيما يتعلق بالحقوق لشريحة كبيرة من المستفيدين، الا ان تلك الكتابات لم توفي الحاجة الفعلية والمطلوبة لضمان تلك الحقوق وذلك لما قدمته تلك الشريحة المهمة من خدمة وافنوا شبابهم في اعمالهم الوظيفية.

اشكالية البحث

تتمثل اشكالية البحث في ان اجراءات انفكاك الموظف العام من الخدمة تتعلق بعده عناصر منها ما هو مادي ومنها ما هو قانوني وآخر مالي يقتضي الالمام بها وتحديدتها تحديداً دقيقاً من المشرع الذي اغفل النص على هذه الاجراءات بشكل دقيق ومحدد مما قد يقود الى تعسف الادارة في حسم هذه الاجراءات ولأسباب شتى مما يضر بحقوق الموظف العام المحال الى التقاعد بشكل مباشر او غير مباشر فالتأخير في حد ذاته قد يشكل ضرراً للموظف العام.

منهجية البحث

فيا يتعلق بمنهج ونطاق البحث سوف نتبع المنهج التحليلي للنصوص القانونية ذات العلاقة، اذ انها أكثر انسجاماً مع طبيعة الموضوع محل البحث والذي يعتمد فيه على دراسة وتحليل النصوص القانونية التي تتعلق بانفكاك الموظف العام المحال الى التقاعد في العراق.

نطاق البحث

تتحدد نطاق الدراسة على الموظفين العموميين المشمولين بقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ (المعدل) واجراءات انفكاكهم والمستحقات المالية للموظف المتقاعد من مكافأة نهاية الخدمة والمكافأة التقاعدية والرواتب التقاعدية.

هيكلية البحث

سنقسم البحث الى مبحثين وسوف نبين في المبحث الاول الاحكام العامة لانفكاك الموظف العام المحال الى التقاعد، وسنتطرق في المبحث الثاني الاثار القانونية والمالية المترتبة على انفكاك الموظف العام.

المبحث الاول

الاحكام العامة لانفكاك الموظف العام المحال الى التقاعد

لمعرفة اجراءات انفكاك الموظف المحال الى التقاعد لابد من معرفة الجهة المختصة بإصدار الامر الاداري الخاص بالانفكاك لغرض الاحالة الى التقاعد، وحسب كل حالة من حالات الاحالة الى التقاعد، وعليه سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين نتحدث في المطلب الاول عن حالات انفكاك الموظف العام المحال الى التقاعد وفي المطلب الثاني عن اجراءات انفكاك الموظف العام المحال الى التقاعد.

المطلب الأول

حالات انفكاك الموظف العام المحال الى التقاعد:

اولاً: الاحالة بناءً على طلب الموظف: (الجوازية)

لقد اشار قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ (المعدل) في نصوصه (قانون التقاعد الموحد، ٢٠١٤، المادة (١٢))، ان كل موظف لديه خدمة (٢٥) سنة وعمر الموظف لا يقل عن (٥٠) سنة يحق له تقديم طلب لغرض الاحالة الى التقاعد، كذلك الحال بالنسبة للموظفة التي لديها خدمة لا تقل عن (١٥) سنة ولديها اطفال ثلاثة ولا يزيد عمر اي منهم عن (١٥) سنة يحق لها ان تقدم طلب لغرض الاحالة الى التقاعد، بينما لمن هو مشمول بقانون الخدمة الجامعية فقد حدد الاحالة الى التقاعد لمن يرغب بالاحالة بناءً على طلبه ان تكون لديه خدمة (٢٠) سنة^(١).

ثانياً: الاحالة لبلوغ الموظف السن القانوني:

اما في حالة بلوغ الموظف السن القانوني اي الاحالة الوجوبية للإحالة الى التقاعد، وهي اكماله (٦٠) سنة الا ان هنالك استثناءات لفئات معينة مذكورة في القانون^(٢)، نلاحظ ان هنالك فئات مشمولة بقانون الخدمة الجامعية وهم كل من المدرس والمدرس المساعد الا انهم لم يشملهم هذا الاستثناء اسوة بباقي الالقاب العلمية المشمولين بقانون الخدمة الجامعية بل الزم قانون (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ احالتهم الى التقاعد اسوة ببقية الموظفين العموميين وعدم اعتبارهم موظفي خدمة جامعية.

ثالثاً: الاحالة لأسباب صحية

اما في الحالات المرضية التي توجب احالة الموظف الى التقاعد بغض النظر عن الخدمة فقد حددها القانون في اكثر من حالة ففي الاولى حددها قانون الخدمة المدنية^(٣)، والثانية في قانون العجز الصحي^(٤)، والاخرى قد ذكرت ايضاً في تعليمات الاجازات المرضية للأمراض المستعصية^(٥).

رابعاً: وفاة الموظف

ان من الامور الطبيعية انتهاء خدمة الموظف بوفاته حكماً او حقيقةً، وبهذا تسري عليه احكام القانون^(٦)، اذ من الطبيعي ان تنتهي خدمة الموظف العام بوفاته سواء كانت حكماً او حقيقةً، لان الوفاة تحول بين الموظف وعمله وتتعارض مع واجبات الموظف التي تكون من ضمنها التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنها، وقد عرف الموت بانه (التوقف التام والنهائي لجميع وظائف المخ) ويجب ان تثبت وفاة الموظف بكتاب رسمي صادر من الجهات المختصة، وذلك من اجل اتخاذ الاجراءات القانونية بإحالة الموظف المتوفي الى التقاعد (محمد، ٢٠٢٠، ٢٣٤).

خامساً: الحالات الاخرى الموجبة لانفكاك الموظف المحال الى التقاعد

أ- حالتي الفصل والعزل

على الرغم من ان حالتي الفصل والعزل تعد عقوبات انضباطية استيعادية للوظيفة الا انهما لا يمنعان الموظف من حصوله على استحقاقه للراتب التقاعدي المنصوص عليه في القانون^(٧)، ومن خلال الاطلاع على نص القانون يتبين لنا ان عقوبتي الفصل والعزل سواء اكانت انضباطية او كانت تبعية لا تمنع من احالة الموظف الى التقاعد، وحصوله على حقوقه التقاعدية، ولكن فيما يخص الراتب التقاعدي يتطلب ان يتوفر شرطان لغرض الحصول عليه، وهي ان يكون الموظف قد اكمل سن (٤٥) سنة ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) سنة، اي في حالة عدم وجود اي من الشرطين لا يستحق الراتب التقاعدي (ع. م. محمد، ٢٠٢٠، ٦٣).

ب- ترك الخدمة او الاستقالة

ان ترك الخدمة او الاستقالة للموظف لا تمنعه من حصوله على استحقاقه من الحقوق التقاعدية وهذا ما ذكرته نص المادة (١٣) من قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩^(٨)، التي حددت الراتب للموظف تارك الخدمة او المستقيل بمقدار (٧٥٪) من الحد الادنى للراتب التقاعدي، ولكن لا يصرف الا بعد اكمال الموظف سن (٤٥) سنة من عمره وان تكون لديه خمه تقاعديه لا تقل عن (١٥) سنة، وفي جميع الاحوال لا يصرف اي راتب تقاعدي عن المدة التي تسبق تاريخ اكمال سن (٤٥) سنة، اما فيما يخص الاقصاء من الوظيفة والتي حددها المادة (٦٢) قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٤ (المعدل)^(٩)، ومن خلال الاطلاع عليها يتبين لنا ان الخدمة التي قضاها الموظف الذي أقصي من الوظيفة لا تُحتسب لأي غرض سواء كانت لأغراض الخدمة او التقاعد، كون ان العلاقة ما بين الموظف والادارة هي علاقة مخالفة للقانون، فلا يمكن احتساب تلك المدة كون ان ما بُنيه على الباطل فهو باطل، ولكن في حال انتهاء سبب الاقصاء فانه يجوز بقاء الموظف في وظيفته وهذا ما اكدت عليه اخر فقرة من نص المادة (٦٢) بجواز بقاء الموظف الذي اقصي من الوظيفة ولا تحتسب تلك الخدمة الغير مستوفيه للشروط لأي غرض.

ج- الموظف بعقد

بالنسبة للموظف العقد فانه يعامل معاملة الموظف الذي هو على الملاك الدائم في الحقوق والواجبات وهذا ما اكده مجلس الدولة بقراره المرقم (٩٩.٢٠٠٦) والذي نص على (تطبق على الموظفين المؤقتين الاحكام القانونية المطبقة على الموظفين في دوائر الدولة التي يعملون بها) (مراد، ٢٠١٤، ٧٢)، وطالما ان الموظف المؤقت هو موظف عام تنطبق عليه الاحكام القانونية التي تنطبق على الموظف العام ولشموله بقوانين الخدمة والتقاعد والقرارات والتعليمات النافذة التي تطبق على الموظفين الذين يعملون في دوائر الحكومية وهذا ما اكده قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧ في الفقرة السابعة منه والتي نصت على (تطبق على الموظفين المؤقتين في التعيين وفي الحقوق والواجبات في غير ما ورد في هذا القرار قوانين وقواعد الخدمة والتقاعد وقرارات مجلس قيادة الثورة التي تطبق على الموظفين في دوائر التي يعملون

فيها). (الربيعي والحيالي، ٢٠١٩، ١٨٣)، اما فيما يخص الاستغناء عن خدمات الموظف العام قد حددها قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٤ (المعدل) في المادتين (١٥١٤)، والاستغناء هو عدم الكفاية المهنية والتمثلة بقدرة الشخص على استعمال المكتسبات التي حصل عليها لغرض ممارسة وظيفته او مهنته، وهي ايضاً القدرة على الابتكار والتكيف مع النشاطات الغير عادية، فالكفايات هي مهام محددة عملية يقوم بتنفيذها الموظف داخل الوظيفة في جميع المواقف (صالح وخضر، ٢٠٢٣، ٣٨٠).

وهذا ما اكده نص المادة (١٣) ان فسخ العقد او الاستغناء عن خدمات الموظف لا تمنع الموظف المفسوخ عقده او المستغنى عن خدماته من حصوله على استحقاقه من الحقوق التقاعدية وهذا ما ذكرته نص المادة (١٣) من قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ (١٠).

المطلب الثاني

اجراءات انفكاك الموظف العام المحال الى التقاعد

اولاً: الاحالة بناءً على طلب الموظف: (الجوازية) .

حدد قانون الخدمة المدنية^(١١)، الالية المتبعة فيما يتعلق بالموظف الذي يرغب في الاحالة الى التقاعد بناءً على طلبه أي قبل بلوغه السن القانوني للإحالة الى التقاعد، بأن يقدم طلب تحريراً الى مرجعة يبين فيه اسباب رغبه في الاحالة الى التقاعد وان الادارة لها مطلق الحرية في الموافقة او عدم الموافقة على طلبه الاحالة الى التقاعد، ولكن اذا كانت هناك اسباب قانونية فان الادارة ملزمة بقبول طلب الاحالة الى التقاعد خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوم من تاريخ تقديم الطلب.

نلاحظ انه في قانون التقاعد الموحد قد حدد شرطين لمن يرغب في الاحالة الى التقاعد من الموظفين العموميين، وفيما يخص الموظفة ايضاً قد حدد ثلاثة شروط لمن ترغب في الاحالة الى التقاعد، ولكن لمن هو مشمول بقانون الخدمة الجامعية قد حدد شرط واحد لغرض الاحالة الى التقاعد، ويكون الانفكاك بالنسبة للموظف المحال الى

التقاعد بناء على طلبه من تاريخ الذي حدده بطلبه ويذكر تاريخ احالة الموظف الى التقاعد في الأمر الخاص بالإحالة الى التقاعد^(١٢).

ثانياً: الاحالة لبلوغ الموظف السن القانوني للتقاعد

ان الموظف الذي يبلغ السن القانوني للإحالة الى التقاعد تقوم الادارة بإصدار امر اداري بإحالته الى التقاعد، اذ ان امر الاحالة الى التقاعد هنا يكون كاشف للوضع القانوني للموظف المذكور في نص القانون، اي ان الاحالة هنا جاءت بقوة القانون وليس للإدارة اي سلطة بإحالته الى التقاعد، كما ان الموظف هنا لا ينتظر الامر الخاص بالإحالة والانفكاك ذلك ان الاحالة بنص القانون (قادر، ٢٠٢٠، ٢٣٥)، ويكون الانفكاك بالنسبة للموظف المحال الى التقاعد لبلوغه السن القانوني في اليوم المحدد للسن وحسب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٨ المادة (١.أولاً) والتي نصت على (يفك الموظف المحال الى التقاعد بسبب اكماله الثالثة والستين من العمر من وظيفته في اليوم المحدد لإكمال السن المذكورة في ٣٠.٦ بعد الظهر او ٣١.١٢ بعد الظهر في حالة التمديد) (قرار مجلس قيادة الثورة المنحل، ١٩٨٨، المادة (١/أولاً))، كما حدد قانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ في المادة (١) تاريخ انفكاك الموظف العام لإحالة الى التقاعد لبلوغه السن القانوني والتي نصت على (تتحم احالة الموظف الى التقاعد في احدى الحالتين الاتيتين: أولاً: عند اكماله (٦٠) ستين سنة من العمر وهو السن القانونية للإحالة الى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته ...) (قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد، ٢٠١٩، المادة (١)).

ثالثاً: الاحالة لأسباب صحية

يكون الانفكاك بالنسبة للموظف المحال الى التقاعد لأسباب صحية من تاريخ تبليغ الموظف بالأمر الصادر بالإحالة الى التقاعد استناداً الى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٨ المادة (١.ثانياً) والتي نصت على (يفك الموظف المحال الى التقاعد بسبب عدم صلاحيته للخدمة بموجب تقرير صادر من لجنة طبية رسمية من وظيفته بتاريخ تبلغه بالأمر الصادر بإحالته الى التقاعد) (قرار مجلس قيادة الثورة

المنحل، ١٩٨٨، المادة (١/ثانياً))، كذلك حدد قانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ في المادة (١) تاريخ انفكاك الموظف العام لإحالة الموظف الى التقاعد لبلوغه السن القانوني والتي نصت على (تتحم حالة الموظف الى التقاعد في احدى الحالتين الاتيتين: ... ثانياً: اذا قررت اللجنة الطبية الرسمية عدم صلاحيته للخدمة) (قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد، ٢٠١٩، المادة (١)).

رابعاً: فيما يتعلق بإجراءات الانفكاك في حالة الوفاة فانه لا يتطلب اجراء انفكاك للموظف كون الموظف اصلاً متوفي وانما يعتمد على شهادة الوفاة من اجل اصدار امر اداري بترقيين القيد واستكمال الاجراءات القانونية من اجل احالته الى التقاعد، وتوزيع الراتب التقاعدي على ورثته وحسب القانون^(١٣).

خامساً: الحالات الاخرى الموجبة لانفكاك الموظف المحال الى التقاعد

- أ- اما فيما يتعلق بإجراءات الانفكاك فيما يخص حالتي الفصل والعزل فهنا لا يتطلب اجراء انفكاك للموظف كون الموظف اصلاً خارج الخدمة.
 - ب- اما فيما يتعلق بإجراءات الانفكاك في حالتي ترك الخدمة والاستقالة فانه لا يتطلب اجراء انفكاك للموظف كون الموظف اصلاً خارج الخدمة، اما في حالة اقصاء الموظف الذي أقصي من الوظيفة فانه خدمه كما سبق وان ذكرنا لا تُحتسب لأي غرض سواء كانت لأغراض الخدمة او التقاعد، فلا يتطلب انفكاك للموظف كونه اصلاً خارج الخدمة الا في حالة زوال سبب الاقصاء ويعاد الى الخدمة.
 - ج- اما فيما يتعلق بإجراءات الانفكاك لحالتي فسخ العقد والاستغناء عن خدمات الموظف فهنا لا يتطلب اجراء انفكاك للموظف كون الموظف اصلاً خارج الخدمة.
- اما فيما يخص المتمتع بإجازة خارج العراق وطلب الموظف الاحالة الى التقاعد فلا يوجد مانع قانوني او ضير من احالة الموظف الى القاعد وهو متمتع بالإجازة دون ان يقطعها لياشر، وان اجراءات الانفكاك للموظف المتمتع بإجازة خارج العراق بان يقدم طلب لغرض الاحالة الى التقاعد وهو متمتع بالإجازة دون ان يقطعها لياشر بعد

ان تتم مصادقة تلك الطلبات في السفارات العراقية او الملحقيات الثقافية لترويج المعاملات التقاعدية عن طريق الوكالة، وهذا ما اكده مجلس الدولة في قرار له^(١٤).

ان قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قد صدر على عجاله وذلك لإحالة ثلاث مواليد الى التقاعد في وقت واحد، اذ احدث ارباكاً بالنسبة للموظف المحال الى التقاعد وكذلك الدائرة التي كان الموظف يعمل بها، لكون ان اغلب الموظفين في عهدهم متعلقات مالية تابعة للدولة، وعلى اثره قرار مجلس الوزراء في جلسته (٥١) تأجيل انفكاك الموظف الذي يحال الى التقاعد لمدة لا تزيد عن ثلاثة اشهر لغرض تدقيق ذمته المالية (قرار مجلس الوزراء ، ٢٠١٩)، ولحدوث اجتهادات من قبل بعض الدوائر الحكومية بخصوص براءة الذمة للموظف المحال الى التقاعد اصدرت الامانة العامة لمجلس الوزراء اعامام بخصوص الموظفين المحالين الى التقاعد بتاريخ ١٠.٣.٢٠٢٠ (إعمام الأمانة العامة لمجلس الوزراء ، ٢٠٢٠)، والذي الزم الدوائر بترويج المعاملة التقاعدية للموظف المحال الى التقاعد، بعدم وجود سند قانوني بإيقاف ترويج المعاملة التقاعدية للموظف المحال الى التقاعد لحين اكمال براءة ذمته المالية من اموال الدولة المنقولة وغير المنقولة، كون ان الالتزامات المالية تنتقل بحكم القانون الى الراتب التقاعدي، كذلك عدم وجود تعارض مع قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٨^(١٥)، ولكثرة الطلبات التي ترد على هيئة التقاعد الوطنية من قبل الموظفين المحالين الى التقاعد بخصوص تأخر ترويج المعاملات التقاعدية لهم من قبل دوائرهم بسبب وجود مبالغ مالية بذمتهم لحين براءة ذمتهم من الالتزامات انفا بينت الهيئة (عدم ممانعتها من ترويج المعاملات التقاعدية للموظفين المحالين الى التقاعد من الشريحة انفاً وتحويل التزاماتهم المالية اثناء الوظيفة على رواتبهم التقاعدية تنفيذاً لأحكام المادة(٢٦.٢٦.٢٦) من قانون الموازنة العامة الاتحادية للسنوات (٢٠٢٣-٢٠٢٤) مشيرين بذلك الى كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء . الدائرة القانونية ذي العدد (ق.٢٧.٦٥٠١.٢٠٢٠ في ١٠.٣.٢٠٢٠) (إعمام هيئة التقاعد الوطنية، ٢٠٢٣)، وهذا ماكدته محكمة قضاء الموظفين في احدى قراراتها لعام لعام ٢٠٢٢^(١٦).

المبحث الثاني

الاثار القانونية والمالية المترتبة على انفكاك الموظف العام

هناك اثار قانونية ومالية تترتب على انفكاك الموظف العام المحال الى التقاعد لابد من معرفة تلك الاثار، وعليه سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين نتطرق في المطلب الاول حول الاثار القانونية المترتبة على انفكاك الموظف العام وفي المطلب الثاني نتطرق عن الاثار المالية المترتبة على انفكاك الموظف العام.

المطلب الأول

الاثار القانونية المترتبة على انفكاك الموظف العام

ان علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة ليست دائمية، اذ انها تنتهي بانتهاء الرابطة الوظيفية، وتكون نهاية تلك العلاقة لأسباب متعددة وليست لسبب واحد، وان علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية، اذ ان الموظف هنا في مركز تنظيمي يخضع لما تضعه الدولة من قواعد وتعليمات من اجل تنظيم هذا المركز، دون ان يكون للموظف الحق في الاعتراض على تلك التعليمات او الأنظمة (الجبوري، ٢٠٠٩، ٢٣٠)، ولدى الاطلاع على نصوص قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ (المعدل) والقوانين المتعلقة بالوظيفة العامة لم نجد نصاً صريحاً على ان علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية، ولكن محكمة التمييز العراقية تلافت هذا النقص الواضح في التشريع في حكمها الذي جعلت فيه الموظف العام مركز تنظيمي وان علاقته بالإدارة ذات طبيعة تنظيمية عامة وفق الانظمة والقوانين والتي نصت في حكمها: (المحاكم غير مختصة بفض نزاع متعلق بحقوق الموظف المتعلقة براتبته وتقاعده حيث ان القوانين الخاصة تنظم علاقته بالإدارة) (حسين والأفاني، ٢٠١٨، ١٥٣)، وان الاثار المترتبة على انتهاء الرابطة الوظيفية هو انتهاء علاقة الموظف بغض النظر عن سبب انتهاء تلك الرابطة وان احد الاسباب هي احواله الى التقاعد، وان الموظف لا يستطيع ان يمارس وظيفته بعد الاحالة الى التقاعد والا اعتباراً غاصباً للوظيفة، وان القاعدة العامة تقضي ببطلان اي تصرف من الموظف المحال الى التقاعد (آل سعو، ٢٠٠٥، ١٢٨)، ففي بعض الاحيان قد يحدث ارباك او غموض في تحديد الموعد المحدد للإحالة

الموظف الى التقاعد، اذ يعتقد المواطنين ان الشخص الذي امامهم هو موظف مستمر بالخدمة يمارس عمله القانوني، على الرغم انهم ليسوا موظفين رسميين وعلى الرغم من ذلك يعتبر القضاء تصرفاتهم خلال تلك الفترة صحيحة، من اجل الحفاظ على انتظام سير المرافق العامة، وحماية المواطنين الذين تعاملوا مع هؤلاء الموظفين بحسن نية (الحلو، ٢٠٠٠، ٤٢٨).

وهناك سؤال هل بالإمكان تأجيل انفكاك الموظف المحال الى التقاعد لبلوغه السن القانوني في حال حدوث ظروف استثنائية ؟

والاجابة على هذا السؤال، هو لا يمكن تأخير انفكاك الموظف المحال الى التقاعد لدى اكماله السن القانوني او استثناء انفكاكه من الوظيفة، وان نصوص احالة الموظف الى التقاعد واضحة ولا اجتهاد في مورد النص فلا يمكن استثنائهم من تأجيل الانفكاك لمن بلغ السن القانوني للإحالة الى التقاعد، الا من استثنى بحصوله على التمديد (قادر، ٢٠٢٠، ٢٣٦).

ان احالة الموظف الى التقاعد لا تعني تحلل العلاقة التي ترتبط به مع الادارة تماماً، التي على اساسها كان التحاقه بالوظيفة العامة، فهناك مجموعة من الحقوق والاثار التي ترتبت على انتهاء خدمة الموظف لإحالة الى التقاعد (العنزي، ٢٠٢١، ١٢٨)، والتي منها كتمان الاسرار الوظيفية والوثائق التي حصل عليها من خلال الوظيفة والتي لولا تلك الوظيفة لما استطاع ان يحصل على تلك الوثائق او الاسرار، كذلك الحال انتهاء خدمته واحالته الى التقاعد لا يعني ان الموظف لا يمكن مسأئلته في حال ارتكابه مخالفات خلال فترة عمله بل يمكن ملاحقته بدعوى جنائية او مدنية ولكن لا يمكن ملاحقته (ادارياً) اي لا يمكن ان مسأئلته او معاقبته ادارياً في حالة وجود مخالفة، وذلك لانتهاء الرابطة الوظيفية على عكس الموظف العام بالإمكان مسأئلته او معاقبته ادارياً في حال قيامه بعمل مخالف للقانون او التعليمات ادى هذا العمل الى حدوث اضرار سواء اكانت تلك الاضرار تابعة للإدارة او للأشخاص.

ان قانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ التعديل الاول لقانون التقاعد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ في نصوصه قد حدد سن الاحالة الى التقاعد حال اكمال الموظف السن المقرر لغرض

الإحالة الى التقاعد، وان الادارة ملزمة بإحالة الموظف الى التقاعد لبلوغه السن القانوني للإحالة، اذ اكد هذا الراي اجابة مجلس الدولة على الاستفسار المقدم من قبل وزارة الخارجية العراقية بنص قرارها (تتحتم احالة الموظف الى التقاعد من تاريخ اكماله السن القانوني للإحالة) (قرار مجلس الدولة ، ٢٠١١).

المطلب الثاني

الاثار المالية المترتبة على انفكاك الموظف العام

ان الموظف العام الذي يحال الى التقاعد لبلوغه السن القانوني بغض النظر عن مدة الخدمة التي قضاها في الوظيفة^(١٧)، فاذا ما كان هناك نقص في الشروط الواجب توفرها لكي يستحق الموظف الراتب التقاعدي فانه في هذه الحالة يستحق المكافاة التقاعدية ولا يستحق الراتب التقاعدي^(١٨)، وان للموظف حقوق مالية يستحقها وهي كالاتي :

اولاً: الراتب التقاعدي: فانه يعد من اهم الحقوق التقاعدية للموظف العام، وذلك لكونه استحقاق يتم الحصول عليه من قبل الموظف بصورة مستمرة يستلمه الموظف شهرياً، اذ يعد هو الحافز الالم للموظف بالاستمرار بالوظيفة لحين بلوغه السن القانوني للإحالة الى التقاعد، اذ يعتبر استقرار مادي للموظف بعد ان افنى شبابه في الحياة الوظيفية، وكذلك يعتبر ضمانه لورثة المتقاعد بعد وفاته، وان الراتب التقاعدي لا يعتبر هبة او منحه، بل هو احد حقوق الموظف كون ان هذا الحق يتم استقطاع جزء الراتب اثناء الوظيفة بصورة مستمرة من الموظف خلال خدمته في الوظيفة (الحمداني، ٢٠٢١، ١٢٥)، وذلك لغرض الحصول على الراتب التقاعدي ولكن بشرط توافر كافة الشروط المنصوص عليها في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ (المعدل) لغرض الحصول عليه.

ثانياً: المكافاة التقاعدية: في حال انتهاء خدمات الموظف بسبب بلوغه السن القانوني للإحالة الى التقاعد ولكن لم تتوفر فيه شروط استحقاق الراتب التقاعدي والذي قد تم تحديده وفق القانون فانه يستحق المكافاة التقاعدية، فالأصل ان الموظف يستحق الراتب التقاعدي في حال توافر الشروط التي حددها القانون الا انه متى ما تخلف شرط او اكثر فان الموظف لا يستحق الراتب التقاعدي وانما يستحق المكافاة التقاعدية (البديري

ومحمد، ٢٠١٥، ١١٦)، اذ يحق للموظف الاختيار لمرة واحدة بين المكافأة التقاعدية او استلام المبلغ المقطوع والذي يحسب على اساس اخر راتب كان يستلمه الموظف مضروب في عدد سنوات الخدمة مضروب في اثنان^(١٩)، وان المكافأة التقاعدية هي عبارة عن مبالغ مالية تدفع للمتقاعد في حالة عدم استحقاقه للراتب التقاعدي وان هذه المكافأة (المكافأة التقاعدية) تختلف عن مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها الموظف.

ثالثاً: مكافأة نهاية الخدمة: وهي تعادل راتب (١٢) شهر مع كامل المخصصات على اساس اخر راتب كان يتقاضاها الموظف والتي يستحقها الموظف لمن لديه خدمة اكثر من (٢٥) خمس وعشرين سنة خدمة وحسب قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ (٢٠).

رابعاً: مكافأة اعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية: وهي تعادل راتب ستة اشهر بمقدار الراتب الاخير الذي كان يستلمه عضو الهيئة التعليمية او التدريسية وهذا ما نص عليه في قانون مكافأة اعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢ (٢١).

خامساً: رواتب الاجازات المتراكمة يجب ان لا تتجاوز (١٨٠) يوم وما والتي حددها قانون الخدمة المدنية^(٢٢)، وذكرت ايضاً الاجازات المتراكمة على استحقاق الموظف لها في قانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ قانون الخدمة الجامعية (المعدل) الذي يؤكد هذا الاستحقاق^(٢٣)، كذلك نصت تعليمات عدد (٣) لسنة ١٩٧٩ العطل الدراسية والاجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية على منح موظف الخدمة الجامعية المحال الى التقاعد رواتب اجازة العطلة السنوية البالغة (٦٠) يوم^(٢٤)، ان ما زاد على (١٨٠) يوم لا تصرف للموظف كبديل نقدي لتلك الاجازات وانما تعتبر خدمة تقاعدية للموظف بشرط ان يقدم طلب لصرفها، ان مبلغ الاجازات المتراكمة لا تصرف الا بعد احالة الموظف الى التقاعد وهو شرط اساسي لكي يتم صرف تلك المبالغ (عودة، ٢٠٢٢، ٢٩٥).

من خلال الاطلاع على الفقرتين الرابعة والخامسة تبين لنا بان هنالك مكافأتين ماليتين للموظف المحال الى التقاعد ففي الفقرة الرابعة مذكورة في قانون مكافأة اعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢ وفي الفقرة الخامسة مذكورة في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ (المعدل)، وذكرت ايضاً في قانون رقم

(٢٣) لسنة ٢٠٠٨ قانون الخدمة الجامعية (المعدل)، وكذلك ذكرت في تعليمات عدد (٣) لسنة ١٩٧٩ العطل الدراسية والاجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية، فهل تصرف هاتين المكافأتين للموظف ؟

لقد اجاب مجلس الدولة على هذا السؤال من خلال الاستفسار المقدم من قبل وزارة التعليم العالي بهذا الموضوع (لا يجوز الجمع بين مكافأتين تقاعديتين تمنح لنفس الغرض)^(٢٥).

اما فيما يخص الموظف المحال الى التقاعد وعليه تبعات مالية كونه قد ضُمن مبالغ مالية وفق قانون التضمين رقم (٣١) لسنة ٢٠١٥^(٢٦)، وان هناك طرق لتنفيذ او لانقضاء الدين بالنسبة للموظف المحال الى التقاعد، الطريقة الاولى هي تسديد المبلغ المترتب بذمة المتقاعد دفعه واحدة^(٢٧)، والتي تعد هذه الطريقة سريعة من اجل اصلاح الاضرار التي لحقت بالمال العام، وان يكون التسديد خلال (٣٠) يوم من تاريخ التبليغ (موسى، ٢٠١٨، ١٦٥)، اما الطريق الثانية فتكون عن طريق تقديم طلب من اجل تقسيط المبلغ المترتب بذمة الموظف^(٢٨)، وان هاتين الطريقتين هي طرق اختيارية لتسديد ما بذمة الموظف من مبلغ من جراء التضمين، اما الطريقة الاخرى فهي الجبرية وتكون بطريقتين ايضا الاولى يكون التسديد عن طريقة قانون تحصيل الديون الحكومية رقم (٥٦) لسنة ١٩٧٧^(٢٩)، اذ في الغالب الموظف يميل الى رفض قرار التضمين وبذلك يتم تنفيذ قانون تحصيل الديون الحكومية بسبب رفض التسديد، كذلك الحال في حال امتناعه عن دفع اي قسط من الاقساط التي ترتبت بذمته خلال (٣٠) يوم من تاريخ الاستحقاق فتلغى الاقساط وتدفع المبالغ مرة واحدة^(٣٠)، اذ تقوم الادارة وحسب قانون تحصيل الديون الحكومية^(٣١)، بالحجز على امواله المنقولة اذا في حال عدم دفعه عند انتهاء مدة الانذار واذا لم تكفي تلك الاموال تحجز الاموال غير المنقول لغرض التسديد (محسن، ٢٠١٨، ٣٣٩)، اما الطريقة الاخرى فيكون عن طريق حجز الراتب وحسب قانون التنفيذ رقم (٤٥) لسنة ١٩٨٠^(٣٢)، ان الحجز يقع على الاموال المنقولة ولا يسري على الاموال غير المنقولة حسب المادة (٩) من قانون تحصيل الديون الحكومية رقم (٥٦) لسنة ١٩٧٧^(٣٣).

الخاتمة والاستنتاجات

بعد الانتهاء من دراسة موضوع انفكاك الموظف العام المحال الى التقاعد توصلنا الى جملة من الاستنتاجات والتوصيات كما يأتي:

اولا : الاستنتاجات

١. ان الموظف يحال الى التقاعد على الرغم من وجود تبعات مالية بدمته تنتقل تلك الالتزامات معه عند احالته الى التقاعد.
٢. ان المفصول والمعزول يستحق الراتب التقاعدي على الرغم من كونه خارج الخدمة ولكن بشروط محددة في القانون ان يكون الموظف قد اكمل سن (٤٥) سنة ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) سنة.
٣. ان قانون التعديل الاول رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ قد ساوى وخفض سن الاحالة الى التقاعد لموظف الخدمة الجامعية ممن يحمل لقب مدرس ومدرس مساعد مع بقية الموظفين بإكمالهم سن (٦٠) الستين عاماً.
٤. ان الموظف الذي يتمتع بإجازة بدون راتب وهو خارج العراق لا يحتاج الى المباشرة في حالة قيامه بتقديم طلب لغرض الاحالة الى التقاعد.
٥. ان قانون التقاعد نصوصه واضحة وصريحة فيما يخص الاحالة الى التقاعد لمن بلغ سن الاحالة الوجوبية، ولا يمكن استثناء اي فئة من الشمول بأحكامه الا بموجب احكام القانون.
٦. هناك طريقتين للإحالة الى التقاعد، اما اختيارية عن طريق طلب يقدمه الموظف او الشخص الذي هو خارج الخدمة ولديه خدمة وظيفية يستحق راتب تقاعدي على اساسها.
٧. او حكمية وصل الموظف الى السن القانوني للإحالة الى التقاعد او مرض الموظف الذي يمنعه من الاستمرار بالوظيفة وتلزم التقارير الطبية بإحالة الى التقاعد او وفاته.
٨. ان اجراءات انفكاك الموظف تبدأ بتقديم طلب لغرض الاحالة الى التقاعد في الاحالة بناء على طلب الموظف او اصدار امر بالإحالة في حال بلوغ السن القانوني او لأسباب صحية او ترقيين قيد لوفاة الموظف او أي سبب اخر للإحالة الى التقاعد ويترتب على ذلك احالة الموظف الى التقاعد وحصوله على الاستحقاقات المالية المنصوص عليها في القانون.

٩. هناك اثار ادارية تترتب على انفكاك الموظف العام ابرزها بالإمكان مسائلة الموظف المحال الى التقاعد جنائياً ومدنياً في حالة ارتكابه فعلاً مخالفاً للقانون او للتعليمات ادى هذا الفعل الى حدوث اضرار للإدارة او للمواطنين على حدا سواء دون امكانية مسائلته ادارياً.

١٠. تبين لنا هناك اكثر من مكافاة لنهاية الخدمة مذكورة في اكثر من قانون ولكن لا تصرف الا مكافاة واحدة لنهاية الخدمة.

١١. من اهم الاثار المالية للموظف المحال الى التقاعد هو استحقاقه للراتب التقاعدي وذلك لكونه استحقاق يتم الحصول عليه من قبل الموظف بصورة مستمرة يستلمه الموظف شهرياً بعد اتمام اجراءات الانفكاك والاحالة الى دائرة التقاعد المختصة.

ثانياً : التوصيات

١. نوصي بتعديل قانون التقاعد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ (المعدل) بتعديل سن الاحالة الى التقاعد لمن ينطبق عليه وصف موظف الخدمة الجامعية وجعله (٦٣) ثلاثة وستين سنة وصلاحيية التمديد الى سن (٦٨) ثمانية وستين سنة سارياً على جميع الالقاب العلمية.

٢. توحيد رواتب الموظفين المحالين الى التقاعد المتماثلين ممن احيلوا في الدرجة الوظيفية والخدمة التقاعدية ولكن لقوانين تقاعدية مختلفة.

٣. الابقاء على نص واحد فيما يخص مكافأة نهاية الخدمة والغاء كافة النصوص الاخرى المذكورة في القوانين التي ذكرت مكافأة نهاية الخدمة.

٤. ضرورة ان تراعي الادارة السرعة في اجراءات انفكاك الموظف العام لما يترتب عليها من اثار قانونية ومالية وادارية مهمة تؤثر في حياة المحال الى التقاعد بشكل مباشر وغير مباشر.

الهوامش

(١) قانون التعديل الثاني رقم (١) لسنة ٢٠١٤ لقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المادة (١٢/ج) والتي نصت على (إذا احيل الى التقاعد بناءً على طلبه وكانت لديه خدمة جامعية لا تقل عن (٢٠) عشرين سنة)، (قانون التعديل الثاني لقانون الخدمة الجامعية، ٢٠١٤، المادة (١٢/ج)).

(٢) قانون (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المادة (٢) منه والتي نصت على (أولاً: يستثنى من احكام السن القانونية للإحالة الى التقاعد ما يأتي: أ. المشمولون بقانون الخدمة الجامعية من حملة اللقب العلمي (استاذ وأستاذ مساعد) ب. الاطباء العدليين واطباء التخدير واطباء الطب النفسي. ج. المستشارون والمستشارون المساعدون في مجلس الدولة. د. المشمولون بقانون الفصل السياسي رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٥ المعدل و ذوو الشهداء من الدرجة الأولى والثانية المشمولون بقانون مؤسسة الشهداء رقم (٢) لسنة ٢٠١٦ وقانون رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٩ وقانون مؤسسة السجناء السياسيين رقم (٣٥) لسنة ٢٠١٣. هـ. الطيارون المدنيون ممن يعمل منهم بقيادة الطائرات وبشكل عملي ولديه ترخيص عمل نافذ في حينه. ثانياً: يكون السن القانونية للإحالة الى التقاعد المنصوص عليه في البند(أولاً) من هذه المادة عند اكماله (٦٣) ثلاثة وستين سنة من العمر ما عدا الفقرة (د) يكون السن التقاعدي لا يزيد على (٦٥) خمسة وستين سنة من العمر) (قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد، ٢٠١٩، المادة (٢)).

(٣) قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ (المعدل) المادة (٤/٤٦) والتي نصت على (يستثنى من احكام هذه المادة، الموظف المصاب بمرض السل او السرطان او الجذام او اي مرض اخر لا يرجى شفاؤه او يستغرق علاجه مدة طويلة بتأييد الجهات الصحية المختصة، وتعتبر اجازته المرضية براتب تام لمدة اقصاها سنتان . واذا لم يتمكن من استئناف، عمله يحال الى التقاعد) (قانون الخدمة المدنية، ١٩٦٠، المادة (٤/٤٦)).

(٤) قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ المادة (٢/ثانياً) والتي نصت على (عند انتهاء الاجازة المرضية الخاصة المنصوص عليها في البند اولا من هذه المادة، يعاد فحص الموظف من اللجنة الطبية لتقرير حالته الصحية، اما باستئناف عمله او بتنسيبه الى عمل اخر يتناسب مع حالته الصحية واما بتقرير عدم صلاحيته للعمل نهائيا فيحال عندئذ الى التقاعد مهما كانت مدة خدمته) (قانون العجز الصحي، ١٩٩٩، المادة (٢/ثانياً)).

٥) تعليمات الاجازات المرضية للأمراض المستعصية رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٠ المادة (٥) والتي نصت على (عند انتهاء كامل مدة الاجازة المرضية الخاصة المنصوص عليها في مادة ٣ من هذه التعليمات يعاد فحص الموظف المريض من اللجنة الطبية الرسمية لتقرير حالته . اما باستئناف عمله في حالة شفائه او استقرار حالته الصحية او تنسيبه الى عمل اخر يتناسب مع حالته الصحية او عدم صلاحيته للعمل نهائيا وإحالة الى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته التقاعدية (تعليمات الاجازات المرضية للأمراض المستعصية ، ٢٠٠٠ ، المادة (٥)).

٦) قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المادة (٣) منه والتي نصت على (تسري احكام هذا القانون على جميع موظفي دوائر الدولة والقطاع العام والموظفين المؤقتين والمكلفين بخدمة عامة وموظفي الدولة في القطاع المختلط المعينين قبل ٩/٤/٢٠٠٣ والمتقاعدين في الحالات الاتية (١- التقاعد ٢- المرض او الاعاقة ٣- الشيخوخة ٤- الوفاة) (قانون التقاعد الموحد، ٢٠١٤، المادة (٣)).

٧) قانون (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المادة (١٣) منه والتي نصت على (لا يمنع عزل الموظف او فصله 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 كان قد اكمل سن (٤٥) خمس واربعين سنة من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة، وفي كل الاحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن المدة السابقة لتأريخ اكماله السن المذكور (قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد، ٢٠١٩، المادة (١٣)).

٨) قانون (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المادة (١٣) منه والتي نصت على (لا يمنع عزل الموظف او فصله 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 كان قد اكمل سن (٤٥) خمس واربعين سنة من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة، وفي كل الاحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن المدة السابقة لتأريخ اكماله السن المذكور (قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد، ٢٠١٩، المادة (١٣)).

٩) قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ (المعدل) المادة (٦٢) منه والتي نصت على (اذا ثبت بان شروط التوظيف المنصوص عليها في المادتين (٧ و ٨) من هذا القانون لم تكن متوفرة كلها او قسم منها في الموظف عند تعيينه لأول مرة يجب اقصاؤه بأمر من سلطة التعيين اما اذا زال المانع القانوني للتوظيف ولا يوجد سبب اخر لإقصائه يجوز بقاءه في الخدمة على ان لا تحتسب

المدة غير المستكملة للشروط خدمة لغرض هذا القانون.) (قانون الخدمة المدنية، ١٩٦٠، المادة (٦٢)).

(١٠) قانون (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المادة (١٣) منه والتي نصت على (لا يمنع عزل الموظف او فصله 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 كان قد اكمل سن (٤٥) خمس واربعين سنة من عمره ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة، وفي كل الاحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن المدة السابقة لتأريخ اكماله السن المذكور) (قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد، ٢٠١٩، المادة (١٣)).

(١١) قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ (المعدل) المادة (٤٠) منه والتي نصت على (على الموظف الذي يطلب الاحالة الى التقاعد ان يقدم الى المرجع المختص طلباً تحريريا يبين فيه الاسباب القانونية التي استند اليها في طلب الاحالة واذا كانت الاسباب القانونية متوفرة فيجب قبول الطلب خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً) (قانون الخدمة المدنية، ١٩٦٠، المادة (٤٠)).

(١٢) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٨ المادة (١/ثالثاً) والتي نصت على (يفك الموظف المحال الى التقاعد بناء على طلبه او بناء على امر صادر من السلطة المخولة بذلك من وظيفته اعتباراً من التاريخ الذي يتم تحديده بأمر الاحالة الى التقاعد) (قرار مجلس قيادة الثورة المنحل، ١٩٨٨، المادة (١/ثالثاً)).

(١٣) قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المادة (٢٨/أولاً) منه والتي نصت على (عند وفاة الموظف او المتقاعد يوزع راتبه التقاعدي الى المستحقين من الخلف وفقاً لما يأتي(أ- ٨٠٪ ثمانون من المائة اذا كان المستحق واحداً، ب- ٩٠٪ تسعون من المائة اذا كانا اثنين ويوزع بينهما بالتساوي، ج- ١٠٠٪ مائة من المائة اذا كانوا ثلاثة فأكثر ويوزع بينهم بالتساوي) (قانون التقاعد الموحد، ٢٠١٤، المادة (٢٨/أولاً)).

(١٤) قرار مجلس الدولة المرقم ٢٠١١/٢٧ بتاريخ ٢٠١١/٣/٢٠ والذي نص المبدأ على (للموظف المتمتع بإجازة خارج العراق بدون راتب ان يقدم طلباً تحريراً بالإحالة الى التقاعد قبل مباشرته لعدم وجود نص يحول دون ذلك وللمجلس رأي في هذا المآل بقراره رقم (٥٤) لسنة ١٩٩٨ (قرار مجلس الدولة، ٢٠١١).

(١٥) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٨ المادة (١/رابعاً) والتي نصت على (يفك الموظف الذي يحال الى التقاعد وفي عهده اموال للدولة بعد تسليمه تلك الاموال وخلال مدة

تحددها الدائرة ذات العلاقة على ان لا تزيد تلك المدة على ثلاثة اشهر اعتبارا من تاريخ صدور امر الاحالة الى التقاعد (قرار مجلس قيادة الثورة المنحل، ١٩٨٨، المادة (١/رابعاً)).

(١٦) قرار محكمة قضاء الموظفين لعام م/٢٠٢٢ بتاريخ ٢٠٢٢/١٢/٢٥ والذي نص على (ان المدعي عليهما يتمتعان عن ترويج المعاملة التقاعدية له، لانشغال ذمته بمبلغ للمدعى عليهما وهي مبالغ تضمنين، ويطلب الزامهما بترويج المعاملة التقاعدية له، وتجد المحكمة ان امتناع المدعى عليهما عن ترويج المعاملة التقاعدية للمدعي غير سليم من الناحية القانونية لذا قررت المحكمة بالاتفاق الحكم بالزام المدعى عليهما بترويج المعاملة التقاعدية للمدعي) (قرار محكمة قضاء الموظفين، ٢٠٢٢).

(١٧) قانون (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المادة (١) منه والتي نصت على (تتحتم احالة الموظف الى التقاعد في احدى الحالتين الاتيتين: أولاً: عند اكماله (٦٠) ستين سنة من العمر وهو السن القانونية للإحالة الى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته) (قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد، ٢٠١٩، المادة (١)).

(١٨) قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المادة (٢١/سادساً) منه والتي نصت على (استثناء من احكام المادة (اولاً) من هذه المادة، للمتقاعد المحال الى التقاعد لإكمال السن القانوني (٦٣) سنة والذي لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٠) عشر سنوات واقل من (١٥) خمس عشرة سنة الاختيار لمرة واحدة بين استلام المكافأة التقاعدية او استلام المبلغ المقطوع شهرياً وكالاتي ...) (قانون التقاعد الموحد، ٢٠١٤، المادة (٢١/سادساً)).

(١٩) قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المادة (٢٢/أولاً) منه والتي نصت على (يستحق الموظف الذي تقل خدمته عن (١٥) خمس عشرة سنة المكافأة التقاعدية وتحتسب وفقاً لما يأتي : الراتب الوظيفي الاخير في الخدمة التقاعدية $2x \times$ عدد سنوات الخدمة) والمنشور (قانون التقاعد الموحد، ٢٠١٤، المادة (٢٢/أولاً)).

(٢٠) قانون (٢٦) لسنة ٢٠١٩ قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المادة (٢١/تاسعاً) منه والتي نصت على (يصرف للموظف المحال الى التقاعد ولديه خدمة لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة مكافأة نهاية الخدمة وتحتسب على اساس كامل الراتب الاخير والمخصصات مضروب ب (١٢) ويسري على الحالات من تاريخ نفاذ هذا التعديل) (قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد، ٢٠١٩، المادة (٢١/تاسعاً)).

(٢١) قانون مكافأة اعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢ المادة (١) منه والتي تنص على (يمنح المحالون الى التقاعد من اعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية المشمولون باحكام الفقرة (٢) من المادة (الخامسة والاربعون) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة

١٩٦٠مكافاة تعادل الرواتب المحددة في جدول الرواتب الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم(٢٢) لسنة ٢٠٠٨ لمدة(٦) ستة اشهر بمقياس الراتب الاخير بتاريخ الاحالة الى التقاعد) (قانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية ، ٢٠١٢ ، المادة ٤٥).

(٢٢) قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ (المعدل) المادة (٢٠١/٤٥) منه والتي نصت على (١- يمنح الموظف المنتهية خدمته بتنسيق الملاك او المحال الى التقاعد في غير حالتي العزل او الفصل الرواتب الاسمية للإجازات الاعتيادية التي يستحقها كاملة على ان لا تتجاوز مدتها (١٨٠) يوما اعتبارا من تاريخ انفكاكه وتدفع له سلفا علاوة على الحقوق التقاعدية التي يستحقها بموجب قانون التقاعد، ٢- يمنح من يتمتع بالعطلات المدرسية اذا انتهت خدمته بتنسيق الملاك او بالإحالة الى التقاعد في غير حالتي العزل او الفصل في النصف الثاني من السنة الدراسية او خلال العطلة الصيفية رواتب العطلة الصيفية على ان لا تتجاوز ١٨٠ يوما) (قانون الخدمة المدنية، ١٩٦٠، المادة (٢٠١/٤٥)).

(٢٣) قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ (المعدل) المادة (١٠/رابعاً/أ) والتي نصت على (يستحق موظف الخدمة الجامعية المحال الى التقاعد رواتبه الاسمية عن مدة اجازة العطلة السنوية البالغة(٦٠) ستين يوماً مضافاً اليها ما تراكم من اجازات اعتيادية على ان لا تتجاوز (١٨٠) مائة وثمانين يوماً) (قانون الخدمة الجامعية، ٢٠٠٨، المادة (١٠/رابعاً/أ)).

(٢٤) تعليمات عدد (٣) لسنة ١٩٧٩ العطل الدراسية والاجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية المادة (١/٣) والتي نصت على (يمنح موظف الجامعية، اذا انتهت خدمته بتنسيق الملاك او بالإحالة الى التقاعد، في غير حالة الفصل، رواتب اجازة العطلة السنوية البالغة ستين يوماً مضافاً اليها رواتب ما تراكم له من اجازات اعتيادية حسب استحقاقه منها لحد مائة وعشرين يوماً على ان لا يتجاوز مجموع ما يصرف له مائة وثمانين يوماً تدفع له سلفا اعتبارا من تاريخ انفكاكه علاوة على الحقوق التقاعدية التي يستحقها بموجب قانون التقاعد المدني اذا وقعت الاحالة الى التقاعد خلال السنة الدراسية، اما اذا وقعت احالته الى التقاعد خلال اجازة العطلة السنوية فتصرف له رواتب ما تبقى منها) (تعليمات العطل الدراسية والإجازات الاعتيادية، ١٩٧٩، المادة (١/٣))

(٢٥) قرار مجلس الدولة المرقم ٢٠١٣/٦١ بتاريخ ٢٠١٣/١٠/١٠ والذي نص المبدأ على (لا يجوز الجمع بين مكافأتين تقاعديتين تمنح لنفس الغرض) (قرار مجلس الدولة، ٢٠١٣).

(٢٦) قانون التضمين رقم (٣١) لسنة ٢٠١٥ المادة (٨) والتي نصت على (لا يمنع انتهاء خدمة الموظف او مهمة المكلف بخدمة عامة او نقلهما لأي سبب كان من تضمينه على وفق احكام هذا القانون) (قانون التضمين، ٢٠١٥، المادة (٨)).

- (٢٧) قانون التضمين رقم (٣١) لسنة ٢٠١٥ المادة (٤) والتي نصت على (يسدد مبلغ التضمين دفعه واحدة ...) (قانون التضمين، ٢٠١٥، المادة (٤)).
- (٢٨) قانون التضمين رقم (٣١) لسنة ٢٠١٥ المادة (٤) والتي نصت على (... وللوزير المختص او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة او المحافظ الموافقة على تقسيطه لمدة لا تزيد على (٥) خمس سنوات لقاء كفالة شخصية ضامنة او عقارية ويتم وضع اشارة الحجز بحكم الرهن على العقار في مديرية التسجيل العقاري المختصة وفقاً للقانون في حال تقديمه كفالة عقارية) (قانون التضمين، ٢٠١٥، المادة (٤)).
- (٢٩) قانون التضمين رقم ٣١ لسنة ٢٠١٥ المادة (٧) والتي نصت على (تسري احكام قانون التحصيل الحكومية رقم (٥٦) لسنة ١٩٧٧ على المضمن في حالة امتناعه عن اداء مبلغ التضمين ...) (قانون التضمين، ٢٠١٥، المادة (٧)).
- (٣٠) قانون التضمين رقم ٣١ لسنة ٢٠١٥ المادة (٧) والتي نصت على (... ام عدم تسديده اي قسط من الاقساط المترتبة بذمته خلال (٣٠) ثلاثين يوم من تاريخ استحقاقه ويعد التقسيط ملغياً وتستحق الاقساط المتبقية بذمته دفعه واحدة) (قانون التضمين، ٢٠١٥، المادة (٧)).
- (٣١) قانون تحصيل الديون الحكومية رقم (٥٦) لسنة ١٩٧٧ المادة (١/٥) والتي نصت على (اذا لم يدفع الدين عند انتهاء مدة الانذار، يصدر المخول بتطبيق القانون قراراً بحجز اموال المدين المنقولة بما فيها ارصده وودائعه لدى المصارف بما يعادل مقدار الدين، فان لم تكف يجر حجز امواله غير المنقولة بما يعادل الدين) (قانون تحصيل الديون الحكومية، ١٩٧٧، المادة (١/٥)).
- (٣٢) تعليمات رقم (٢) لسنة ٢٠١٧ تسهيل تنفيذ قانون التضمين رقم (٣١) لسنة ٢٠١٥ المادة (٦) والتي نصت على (اذا امتنع المضمن عن اداء مبلغ التضمين وتعذر استحصال المبلغ وفقاً لقانون تحصيل الديون الحكومية رقم (٥٦) لسنة ١٩٧٧ يحجز راتب المضمن بما لا يزيد على النسب المنصوص عليها في قانون تحصيل التنفيذ رقم (٤٥) لسنة ١٩٨٠ ولا يمنع ذلك من اتخاذ الاجراءات المنصوص عليها في قانون تحصيل الديون الحكومية اذا ظهرت اموالاً للمضمن مستقبلاً) (تعليمات تسهيل تنفيذ قانون التضمين، ٢٠١٧، المادة (٦)).
- (٣٣) قانون تحصيل الديون الحكومية رقم (٥٦) لسنة ١٩٧٧ المادة (٩) والتي نصت على (للمخول بتطبيق احكام هذا القانون سلطات رئيس التنفيذ، والموظف المكلف بالحجز سلطات مأمور التنفيذ وتعتبر الدوائر ذات العلاقة دوائر تنفيذ، بالنسبة لتطبيق احكام هذا القانون فيما يتعلق بالأموال المنقولة) (قانون تحصيل الديون الحكومية، ١٩٧٧، المادة (٩)).

المصادر والمراجع

- آل سعود، ق. ع. ص. (٢٠٠٥). النظام القانوني للموظف الفعلي *The legal system for the actual employee*، أطروحة دكتوراه غير منشورة.
- إعمام الأمانة العامة لمجلس الوزراء . الدائرة القانونية *General Secretaries of the Council of Ministers. Legal Department* . (١، آذار، ٢٠٢٠). ق/٢/٥/٢٧/٦٥٠١ .
- إعمام هيئة التقاعد الوطنية *Generals of the National Retirement Authority* . (٢٩، تشرين الأول، ٢٠٢٣). قسم الشؤون القانونية، ٢٥٧٦ .
- البديري، إ. ص.، ومحمد، ك. خ. (٢٠١٥). التنظيم القانوني للحقوق المالية للموظف العام بعد انتهاء الخدمة الوظيفية *Legal regulation of the financial rights of the public employee after the end of his job service* . مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، ٧ (٣).
- الجبوري، م. ص. ع. (٢٠٠٩). الوسيط في القانون الإداري *Mediator in Administrative Law*، مطبعة ابن الأثير للطباعة والنشر.
- الحلو، م. ر. (٢٠٠٠). القانون الإداري *Administrative Law* . دار المطبوعات الجامعية.
- الحمداني، س. ح. ن. (٢٠٢١). التنظيم القانوني لتقاعد موظفي الخدمة الجامعية في القانون العراقي - دراسة مقارنة *The legal regulation of the retirement of university service employees in Iraqi law - a comparative study* . مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، ١١ (١).
- الربيعي، أ. م. أ.، و الحياي، أ. م. أ. (٢٠١٩). المركز القانوني للموظف المؤقت (دراسة مقارنة) *The legal status of the temporary employee (a comparative study)* . مجلة دراسات إقليمية، ١٣ (٤١).
- العنزي، ع. س. م. (٢٠٢١). النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام - دراسة مقارنة بين القانونين الاردني والكويتي *The legal system for the end of public employee service - a comparative study between Jordanian and Kuwaiti laws* . جامعة الشرق الأوسط.
- تعليمات الاجازات المرضية للأمراض المستعصية رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٠ Sick leave instructions for incurable diseases No. (14) of 2000 . (١٢، تشرين الثاني،

- (٢٠٠٠). *جريدة الوقائع العراقية*، ٣٨٥٥.
- تعليمات العطل الدراسية والإجازات الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية عدد (٣) لسنة ١٩٧٩
Instructions on academic holidays and regular leaves for university
service employees No. 3 for 1979. (٢٨، أيار، ١٩٧٩). *جريدة الوقائع العراقية*، ٢٧١٢.
- تعليمات رقم (٢) لسنة ٢٠١٧ تسهيل تنفيذ قانون التضمين رقم ٣١ لسنة ٢٠١٥
Instructions No. (2) of 2017 facilitating the implementation of Inclusion Law No. 31 of
2015. (٢٧، آذار، ٢٠١٧). *جريدة الوقائع العراقية*، ٤٤٤٠.
- حسين، م. ط، والأقاني، غ. ز. (٢٠١٨). *مبادئ القانون الإداري والتنظيم القانوني في العراق*
Principles of administrative law and legal regulation in Iraq. مؤسسة دار
الصادق الثقافية.
- صالح، س. ع، وخضر، ر. ي. (٢٠٢٣). انتهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية في
القانون العراقي والمقارن professional incompetence in Iraqi and comparative law
مجلة حولية المنتدى،
(٥٣) ١.
- عودة، ز. خ. (٢٠٢٢). الحقوق والمستحقات المالية لموظف الخدمة الجامعية المحال الى التقاعد
The financial rights and entitlements of a university
العراقي The financial rights and entitlements of a university
service employee referred to retirement in Iraqi legislation
مجلة كلية
الحقوق-جامعة النهرين، ٢٤ (١).
- قادر، ب. إ. (٢٠٢٠). الإحالة الوجوبية إلى التقاعد في ظل القانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩
Mandatory referral to retirement under Law No. 26 of 2019 and the exceptions contained therein
والاستثناءات الواردة بموجبها
Law No. 26 of 2019 First Amendment Law to the Unified Retirement Law No. 9
of 2014. (٩، كانون الأول، ٢٠١٩). *جريدة الوقائع العراقية*، ٤٥٦٦.
- قانون التضمين رقم (٣١) لسنة ٢٠١٥
Inclusion Law No. (31) of 2015. (١٤، أيلول،
٢٠١٥). *جريدة الوقائع العراقية*، ٤٣٨٠.
- قانون التعديل الثاني رقم (١) لسنة ٢٠١٤ لقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨
Second Amendment Law No. (1) of 2014 to the University Service Law
No. (23) of 2008. (٣، شباط، ٢٠١٤). *جريدة الوقائع العراقية*، ٤٣٠٨.

- قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ (المعدل) Unified Retirement Law No. (9) of 2014 (amended). (١٠، آذار، ٢٠١٤). جريدة الوقائع العراقية، ٤٣١٤.
- قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ (المعدل) University Service Law No. (23) of 2008 (amended). (١٢، أيار، ٢٠٠٨). جريدة الوقائع العراقية، ٤٠٧٤.
- قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ (المعدل) Civil Service Law No. (24) of 1960 (amended). (٦، شباط، ١٩٦٠). جريدة الوقائع العراقية، ٣٠٠.
- قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ Health Disability Law No. (11) of 1999. (٢٤، أيار، ١٩٩٩). جريدة الوقائع العراقية، ٣٧٧٥.
- قانون تحصيل الديون الحكومية رقم (٥٦) لسنة ١٩٧٧ Government Debt Collection Law No. (56) of 1977. (١٩٧٧).
- قانون مكافأة أعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢ Law on Remuneration for Members of Teaching and Educational Bodies No. (12) of 2012. (٢٧، شباط، ٢٠١٢). جريدة الوقائع العراقية، ٤٢٣١.
- قرار مجلس الدولة رقم ٢٠١١/٢٧ في ٢٠١١/٣/٢٠ State Council Resolution No. 27.2011 dated 20/3/2011. (٢٠١١). <https://www.moj.gov.iq.view.37>.
- قرار مجلس الدولة رقم ٢٠١٣/٦١ في ٢٠١٣/١٠/١٠ State Council Resolution No. 61.2013 dated 10/10/2013. (٢٠١٣). <https://www.moj.gov.iq.view.712>.
- قرار مجلس الوزراء رقم (٤٦٥) لسنة ٢٠١٩ Cabinet Resolution No. (465) of 2019. (٢٠١٩).
- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٨ The dissolved Revolutionary Command Council Resolution No. (20) of 1988. (١٨، كانون الثاني، ١٩٨٨). جريدة الوقائع العراقية، ٣١٨٥.
- قرار محكمة قضاء الموظفين رقم م/٢٠٢٢ بتاريخ ٢٠٢٢/١٢/١٥ Decision of the Employees' Judicial Court No. M.2022 dated 12/15/2022. (٢٠٢٢). https://www.facebook.com.story.php?story_fbid=229675032747372&id=100071146313345&mibextid=2JQ9oc
- محسن، ز. ع. (٢٠١٨). التضمين حماية لأموال الدولة رؤية قانونية في احكام قانون التضمين الجديد رقم ٣١ لسنة ٢٠١٥ Inclusion is a protection for state funds: a legal

perspective on the provisions of the new inclusion law No. 31 of 2015 .مجلة

القادسية للقانون والعلوم السياسية، ٩ (١).

محمد، أ. ر. (٢٠٢٠). انتهاء الرابطة الوظيفية بالتقاعد Termination of the employment relationship with retirement .مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، ١ (٤٥٠٢).

محمد، ع. م. (٢٠٢٠). العقوبات الاستبعادية في القانون الإداري Exclusionary penalties in administrative law ، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الموصل.

مراد، خ. إ. (٢٠١٤). المركز القانوني للموظف المتعاقد والمؤقت في الوظائف العامة The legal status of the contractual and temporary employee in public jobs .مجلة القانون للبحوث القانونية، ٩.

موسى، ع. غ. (٢٠١٨). إجراءات الإدارة في تضمين الموظف العام Administration procedures for including the public employee .مجلة جامعة تكريت للحقوق، ٣ (٢).