



Al-rafidain of Law (ARL)

ISSN: 1819-1746

E-ISSN: 2664-2778

<https://alaw.uomosul.edu.iq>



Legal implications and rights arising from the termination of an administrative officer's service in Iraq and Iran

Nour Sabah Abdul Latif¹

Qom University/Iran

Noor224@gmail.com

Seyyed Alireza Tababai²

College of Law/University of Religions and Sects

alirezatababaei@ujsas.ac.ir

Article information

Article history

Received 29 December, 2022

Revised 20 January, 2023

Accepted 25 January, 2023

Available Online 1 June, 2025

Keywords:

- Ending
- Service
- Employee
- Administrative

Correspondence:

Nour Sabah Abdul Latif

Noor224@gmail.com

Abstract

It is well known that the public position represents a vital source of stability for the employee and their family, as the employee devotes effort throughout their service to serve the country and obtain material benefits and rights that ensure a decent standard of living. Therefore, it is the responsibility of the legislator to preserve these rights, as failure to do so may drive the employee to pursue illegal means to secure them. From this concern arises the problem of the study: Have the Iraqi and Iranian legislators safeguarded the legal rights resulting from the termination of an administrative employee's service in Iraq and Iran?

Accordingly, the main question posed by this study is: What are the legal implications and rights arising from the termination of the service of an administrative employee in Iraq and Iran? By applying a descriptive-analytical approach to examine Iraqi and Iranian laws related to this issue, the study found significant areas of similarity between the two countries in terms of the effects and legal rights resulting from termination. Both Iraqi and Iranian employment laws permit termination of civil service under specific conditions and regulations. An employee may submit a request for termination upon completing a certain period of service, and the decision rests with both the employee and the administration. Additionally, Iraqi law aligns with Iranian law in cases of retirement referrals, based on the conditions outlined in each system, including the agreement found in Article (First/Second Paragraph) of the amended Unified Retirement Law No. (27) of 2006. However, the study also identified differences. Iraqi legislation differentiates between termination of service as a matter of permissibility and employee choice, whereas Iranian legislation does not distinguish between voluntary and mandatory termination when granting public employees their rights. The study also clarifies how Iranian law allows challenges to decisions involving the denial of pension rights.

Doi: 10.33899/arlj.2023.137569.1235

© Authors, 2025, College of Law, University of Mosul This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

الآثار والحقوق القانونية المترتبة على إنهاء خدمة الموظف الإداري

في العراق وإيران

سيد علي رضا طباطبائي

كلية القانون / جامعة الأديان والمذاهب

نور صباح عبد اللطيف

جامعة قم / إيران

المستخلص

من المعلوم ان الوظيفة العامة تمثل ضمان معيشي للموظف وأفراد أسرته، حيث يبذل الموظف جهده طوال مدة خدمته بالوظيفة العامة لخدمة الوطن والحصول على المزايا والحقوق المادية التي تمكنه من عيش حياة كريمة، وفي بعض الدول تحدث فجوة كبيرة في حقوق الموظف العام عند إنهاء خدمته ويظهر قصور تشريعي في الحفاظ على هذه الحقوق مما قد يدفع هذا الموظف لسلك طريق غير مشروع للوصول لتلك الحقوق، ومن هنا تظهر مشكلة الدراسة فهل حافظ المشرع العراقي والإيراني على الحقوق القانونية المترتبة على إنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران، وبالتالي فالسؤال الرئيس الذي تنبثق منه الدراسة هو ما هي الآثار والحقوق القانونية المترتبة على إنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران؟ وبعد اتباع المنهج التوصيفي التحليلي لدراسة القوانين العراقية والإيرانية التي تناولت الحقوق القانونية المترتبة على إنهاء خدمة الموظف الإداري تبين وجود أوجه اتفاق كبيرة بين البلدين في الآثار والحقوق القانونية المترتبة على إنهاء خدمة الموظف منها اتفاق تشريعات التوظيف العراقية والإيرانية في جواز إنهاء الخدمة المدنية، للموظف وفقاً لشروط وضوابط تتضمنها تلك التشريعات، أن يتقدم للإدارة بطلب إحالته الى إنهاء الخدمة وذلك اذا ما بلغت خدماته مدة معينة، وتكون الإحالة الجوازية متروكاً تقديرها للموظف والإدارة، كذلك اتفق القانون العراقي مع القانون الايراني في بعض الإحالات التقاعدية وفقاً لشروط وضوابط خاصة بكل قانون، حيث تتفق المادة (الأولى / فقرة الثانية) من قانون التقاعد (إنها الخدمة) الموحد المرقم ب (٢٧) لعام ٢٠٠٦ المعدل، وكذلك ظهرت أوجه اختلاف بين العراق وإيران في الآثار والحقوق القانونية المترتبة على إنهاء خدمة الموظف حيث فرقت التشريعات العراقية بين إنهاء الخدمة على سبيل الجواز والاختيار من جهة الموظف، أما التشريعات الإيرانية فلم تفرق في حقوق الموظف العام لا على سبيل الاختيار ولا الوجوب، كما وضع المشرع الايراني كيفية للطعن بقرار الحرمان من الحقوق التقاعدية في القانون الإيراني.

معلومات البحث

تاريخ البحث

الاستلام ٢٩ كانون الأول، ٢٠٢٢

التعديلات ٢٠ كانون الثاني ٢٠٢٣

القبول ٢٥ كانون الثاني ٢٠٢٣

النشر الإلكتروني حزيران ٢٠٢٥

الكلمات المفتاحية

- إنهاء
- خدمة
- الموظف
- الإداري

المقدمة

يعد العمل ضروري في حياة الإنسان من الناحية الاقتصادية والبيولوجية وهو الذي يشكل رقي الإنسان ويسمح له بإظهار قدراته الجسدية والفكرية ويعطيه الراحة النفسية لما يعطيه من مزايا مادية ومعنوية إلا أن الأجرة التي يتقاضاها العامل لا تكفي لسد الحاجيات الأساسية والمتطلبات الحياة اليومية التي تحق بالعامل في المستقبل لا سيما المخاطر الاجتماعية كما أن قدرة العامل تبقى متغيرة ومتذبذبة في كل مراحل العمر فقد تنزل هذه القدرة في سن الشيخوخة ولا تبقى مثال ذلكما هي في سن الشباب وذلك إما لمرض أو عجز، هذا ما دفع إلى البحث عن وسيلة بديلة تقى العامل وعائلته الأخطار التي تحيط به وتعمل على أمنه الوظيفي.

وتعد الآثار والحقوق القانونية المترتبة على إنهاء خدمة الموظف الإداري أحد الوسائل التي وجدت في نظام الحماية الاجتماعية والذي يقوم على فلسفة قانونية مفادها: أنه إذا كان العمل ضرورة فإن العامل يحتاج كذلك إلى الراحة ويكون للعامل الحق في التوقف عن النشاط ويؤمن له قانون التقاعد (إنها الخدمة) دخلاً تعويضياً كافياً يضمن له ولأسرته عيشاً كريماً.

لقد شهد نظام إنهاء خدمة الموظف الإداري تطوراً كبيراً مع ازدهار العلم والصناعة وتعدد نشاط الإنسان، وهذا التطور كان نتيجة ظهور مخاطر جديدة ومتنوعة كحوادث العمل والأمراض المهنية والشيخوخة المبكرة وتفاقم المشكلات النفسية والاجتماعية إلى أن أصبح نظاماً إجبارياً يساهم فيه الموظف والمؤسسة المستخدمة وكان هذا التطور من بداية القرن التاسع عشر خاصة في أوروبا لينتشر في ما بعد في باقي دول العالم.

وفي بدايات القرن الـ ٢٠ ظهرت العديد من الأنظمة الكبرى وذلك لحماية الأشخاص الذين انتهت خدمتهم في العديد من الدول الصناعية فقد أصبحت اليوم قريبة جداً من كونها شمولية بمعنى أنها تشمل كل فرد حقوقه في الكفالة الاجتماعية.

أهمية البحث

١. بيان حرص المنظومة القانونية في كل من إيران والعراق وخاصة نظام التقاعد إلى تغطية كافة حقوق نهاية خدمة الموظف الإداري.

٢. تسعى إلى حماية حقوقهم نهاية خدمة الموظف الإداري، إلا أن فئة كبيرة من العامل المستفيدين من هذا النظام يجهلون هذه الحقوق والغالبية منهم لا يعرفون التقاعد سوى كونه مبلغا من المال يتقاضاه الموظف أو العامل عند بلوغه سن الشيخوخة أو العجز عن العمل.

٣. إبراز نظام التقاعد وتوضيحه وإزالة الستار عن القواعد التي تحكمه.

اشكالية البحث:

يعد قانون العمل الإيراني وقانون التقاعد (إنهاء الخدمة) العراقي، أحد أبرز القوانين المهمة، التي تستهدف الاعتماد على فلسفة المزايا المعينة، والتي يتم في إطارها تحديد المزايا المستحقة للمخاطبين بأحكام القانون، باستخدام طريقة التمويل الجزئي لتأمين الشيخوخة، والعجز والوفاة، إلى جانب وضع حوافز تشجيعية للتأمين على العمالة غير المنتظمة، وإنشاء صندوق مالي واحد لكل فئات المؤمن عليهم تتولى إدارته الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي، علاوة على دمج قوانين التأمين الاجتماعي، في قانون واحد للتأمينات الاجتماعية والمعاشات، والتوافق مع النصوص الدستورية ذات الصلة في الدستور الإيراني والعراقي، ومن هنا تبرز المشكلة في بيان الآثار والحقوق القانونية المرتبة على إنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران.

فرضيات البحث:

الفرضية الأصلية

تكمّن الآثار والحقوق القانونية المرتبة على إنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران من خلال الآثار الإدارية والقانونية المتمثلة في الراتب التقاعدي وحالات العجز والإقالة من غير الطرق التأديبية.

الفرضيات الفرعية

١. الفرضية الأولى: تتمثل تلك الآثار الإدارية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران في ضمانات حقوق الموظف في الوصول لسن التقاعد أو العجز أو الإقالة بغير أحكام جنائية تخل بالواجب الوظيفي أو الاستقالة.

٢. الفرضية الثانية: تقوم آثار الآثار القانونية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران في انقضاء الرابطة الوظيفية بقرار إداري أو حكم قضائي، أو تجديد الرابطة الوظيفية لحاجة العمل.

هيكلية البحث:

سنقوم بتقسيم البحث على مبحثين، نتناول في المبحث الأول الأثار الإدارية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران، وذلك من خلال مطلبين يتضمن المطلب الأول منه الأثار الاعتيادية الإدارية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران، بينما يبحث المطلب الثاني في الأثار الاستثنائية الإدارية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران، أما المبحث الثاني فكان يدرس الأثار القانونية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران وذلك في مطلبين، خصصنا المطلب الأول منه لدراسة أثار انقضاء الرابطة الوظيفية، بينما تناول المطلب الثاني أثر الأليات القانونية لانقضاء الرابطة الوظيفية.

المبحث الأول

الآثار الإدارية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران

توجد عدة أسس قانونية مهمتها استمناح الموظف العام من الحقوق التقاعدية حيث نص المشرع العراقي في المادة (٢٥) من قانون التقاعد (إنها الخدمة) الموحد المرقم ب (٢٧) لعام ٢٠٠٦ المعدل على أن المستند الذي جرى عليه التعيين أو تم تثبيت العمر بموجبه هو المعمول عليه لغرض التثبيت من العمر الحقيقي للموظف أو المتقاعد ولا يعتمد بأي تصحيح قضائي أو إداري يصدر بعد ذلك وعلى ضوء ذلك يتم اصدار قرار تثبيت عمر الموظف حتى يزول النزاع بين الموظف ودائرته عند احالته الى التقاعد وجوبا^(١).

وقد عملت وزارة المالية العراقية على تهيئة المعلومات المطلوبة بتنظيم معاملات التقاعد وارسالها الى هيئة التقاعد الوطنية، وتقتضي حالة الاحالة الجوازية الى التقاعد يتم تقديم طلب من قبل الموظف المستمر بالخدمة وفي حالة انقضائها لأي سبب كان لا يجوز له ان يقدم طلب الاحالة على التقاعد وينبغي ان يصدر هذا الطلب برضاء صحيح يفسده ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الإكراه سواء اكان ماديا ام معنويا واذا ثبت ان إرادة الموظف كانت معيبة عند تقديم الطلب يكون طلبه الاخير غير ذي اثر قانوني، لذلك يجب ان يكون تعبير الموظف عن إرادته بإحالة الى التقاعد تحريريا ولا يترتب أي اثر قانوني اذ كان التعبير شفويا وان لا يكون معلق بشرط او قيد حتى لا يثير الشك حول جدية الموظف في

(١) الخلائية، القانون الاداري: ص ١٣٢

طلب الاحالة على التقاعد، وللموظف الحق بسحب الطلب اذ أراد ذلك مالم يصدر قرار بقبوله خلال (٤٥) يوما ان المرجع المختص بالنظر بطلبات التقاعد لا يشترط ان يستجيب دائما الى طلبات التقاعد حسب ما تقتضيه المصالح العمومية فقد يكون هناك رأي لرئيس مجلس الوزراء باقتراح من الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ تمديد خدمة الموظف مدة لا تزيد على (٣) ثلاث سنوات عند إكماله السن القانونية للإحالة إلى التقاعد مع مراعاة ندرة الاختصاص ونوعية الوظيفة وحاجة الدائرة إلى خدماته وهنا يحق للموظف ان يلتجئ الى لجان الخاصة بالنظر بمشاكل المتقاعدين وبين يتم إصدار قرار الاحالة يجب على الموظف ان ينفك ذلك لان استحقاقه التقاعدي يبدأ من تاريخ انفكاكه وعلى الدائرة ان تصدر امر بانفكاكه وان عليه ان يروج معاملة تقاعدية، ومن ثم يتم صرف راتبه التقاعدي^(١).

ونظراً لأهمية الآثار الإدارية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران سوف يتم تناول هذا الموضوع من خلال مطلبين، يتناول المطلب الأول: الآثار الاعتيادية الإدارية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران. المطلب الثاني: الآثار الاستثنائية الإدارية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران.

المطلب الأول

الآثار الاعتيادية الإدارية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران

للإحاطة بتفاصيل الموضوع قسمنا المطلب على فرعين كالآتي:

الفرع الأول

آثار حقوق إنهاء خدمة الموظف الإداري في حالة حدوث التقاعد

لقد أورد كلا من المشرع العراقي والایراني العديد من مفاهيم للموظف العام الذي تسري عليه الآثار الاعتيادية الإدارية لإنهاء خدمة الموظف الإداري وذلك في مواضع كثيرة وذلك على خلاف ما سارت عليه التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة في إيران^(٢). ولذلك

(١) سالم، في الخدمة المدنية النقل: ص ١٧٥؛ المادة ١٣ من قانون التقاعد الموحد رقم

٩ لسنة ٢٠١٤

(٢) المادة ١ قانون التوظيف الوطني الايراني

حرص المشرع العراقي على بيان مفهوم الموظف العام في تشريعات الوظيفة العامة وقوانين انضباط موظفي الدولة والتقاعد الموحد.

وقد اعتاد المشرع العراقي أن يقوم بتعريف الموظف العمومي في قوانين الخدمة المدنية، وذلك لأنه يعد من أهم القوانين التي تنظم خدمة الموظف العمومي وذلك من تعيين وحساب الخدمة والاستقالة والاجازات والنقل والإعارة والمخصصات والرواتب... وغيرها^(١).

فقانون انضباط موظفي الدولة المرقم ب (٦٩) لعام (١٩٣٦) الملغى فقد عرف الموظف العام في الفقرة (أ) من المادة الأولى منه بأنه " كل شخص عهدت اليه وظيفة في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة أو ميزانية خاصة وهو تابع لأحكام قانون التقاعد (إنها الخدمة)^(٢) .

ولا شك إن الغرض من نظام التقاعد هو حماية الحد الأدنى من مستوى المعيشة للأفراد الذين، بسبب بلوغهم سن معينة، لم يصبحوا لديهم القدرة على الاستمرار في العمل وذلك بنفس القوة قبل بلوغ تلك السن، وذلك بسبب قد يكون مظاهر الشيخوخة والكبر مثال ذلك الضعف الجسدي. والمرض والحالة النفسية... وغيرها، فبين الشخص وأداء عمله بالطريقة التي كان يفعلها وذلك قبل بلوغه هذه السن والتعرض لتلك المظاهر، خاصة في حالة فقدان الوظيفة وذلك لمن بلغ سن التقاعد، غالباً ما يجد صعوبة. العمل وبالتالي يعرضه لخطر البطالة الدائمة^(٣).

في نهاية المدة، يجب مكافأة الموظف الذي قضى معظم حياته في الخدمة العامة في المصالح العمومية وذلك على قضاء سنواته القديمة في راحة وتلك راحة من خلال توفير الحوافز والمميزات المادية، وبخاصة أنه وصل إلى مرحلة يحتاج فيها بشدة إلى مساعدة في شكل معاشات أو مزايا تقاعد^(٤).

(١) بدير وآخرون، مبادئ واحكام القانون الإداري: ص ٢٩٢

(٢) العبيدي وآخرون، مجموعة قوانين الخدمة والمالك والانضباط: ص ١٠٦

(٣) البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن: ص ٥٠٥

(٤) بدير وآخرون، مبادئ واحكام القانون الإداري: ص ٣٤٦

الفرع الثاني

آثار التقاعد الإجباري على أساس سن العامل في القانون الإيراني

بموجب المادة (٧٧) من قانون العقوبات التي تنص على ان كل الوزارات والجهات الحكومية التي يشملها هذا القانون حيث تكون ملزمة بإحالة الموظفين الرسميين الذين يبلغون من العمر خمسة وستين عاما الى التقاعد. أما بلوغ سن الخامسة والستين سوف يؤدي حتماً الى انتهاء علاقة الموظف بالخدمة الحكومية. لذلك فان اي قرار لإبقاء الموظف في العمل ليس قانونياً وباطلاً ما لم تنص قواعد على مثال ذلك هكذا اجراءات او في بعض المهن يكون النصاب القانوني للتقاعد اعلى من هذا السن. وفقاً للمادة (١٠) من قانون تعديل لائحة المعاشات التقاعدية لعام ١٩٦٨ يخضع العاملون في المهن المتخصصة وافق عليهم وفق المادة ٧٧ من قانون العقوبات اضافة الى المادة ٩٩ من قانون العقوبات هي معيار الذي يتم فيه تحديد سن التقاعد للموظفين^(١).

اضافة الى ذلك نص قانون العمل الوطني الايراني المواد ٧٩، ٨٠، ٨١، ٨٢ الإحالات الوجوبية إلى التقاعد في القانون الإيراني :

- أ. حالة العجز: تقرر المادة (٨٠) فقرة (١) على إحالة الموظف وجوبياً: (إذا أصبح الموظف الرسمي معاقاً أو عاجزاً بسبب حادث ناتج عن العمل أو بسبب أداء الواجب)^(٢).
- ب. حالة الوفاة: وقد نصت المادة (٨١) من قانون العمل أنه (في حالة وفاة موظف رسمي سواء بلغ سن التقاعد أم لم يبلغ يوم وفاته يعد متقاعداً ويدفع أربعة اخماس معاشه لورثته الشرعيين)^(٣).

-
- (١) وفقاً للمادة ٤٤ من قانون التوظيف الوطني ، فإن المعيار لتحديد هويتي للموظفين الخاضعين للقانون المذكور هو بطاقة الهوية التي قدموها في بداية عملهم ، ونتيجة لذلك، التغييرات اللاحقة في تاريخ ميلادهم هؤلاء الموظفين غير فعالين من حيث التقاعد. فإن الدعوى رقم ٢٢٢ للفرع الثامن عشر للمحكمة في قضية الفئة ٦/٧٤ بمعنى أنها تعني أن أولى درجات المعايير القانونية معترف بها، الجمعية العامة للمحكمة القضاء الإداري الدعوى رقم ٧٣/٨٠ ملحق الجريدة الرسمية الرقم المسلسل ١٣٨١
 - (٢) المادة ٨٠ فقرة ١ من قانون التوظيف الوطني الايراني (قانون استخدام كشورى ايران)
 - (٣) المادة ٨١ من قانون التوظيف الوطني الايراني (قانون استخدام كشورى ايران)

بينما نجد المادة (٨٢) تقرر أنه (في حالة وفاة الموظف المتقاعد، يدفع أربعة أخماس معاشه التقاعدي كواجب حسب تصرف أحكام هذا القانون لورثته الشرعيين)^(١).

ت. بلوغ السن القانوني للمعاش: حيث نصت المادة (١٢١) فقرة (أ) من مجموعة القواعد واللوائح المعاش الوطني والحماية الاجتماعي أنه: بالموظفين الذين خدمتهم ثلاثون عام في الوظائف غير التخصصية وستين عام وكذلك الموظفون الذين أكملوا خمساً وثلاثين عاماً في الخدمة للمهن المتخصصة وخمسة وستين عاماً على التقاعد مباشرة وب من غير طلب موظفين وتلتزم الجهات التنفيذية بتعيين موظفين تبلغ أعمارهم خمسة وستين عاماً ولديهم خبرة لا تقل عن خمسة وعشرين عاماً، وتعمل على التقاعد الحد العمري للمهن المهنية هو سبعون عام كادر متخصص المذكورين أعلاه أن تاريخ خدمتهم أقل من خمسة وعشرين عام إذا كانوا قد خدموا أكثر من عشرين عام يمكنهم الاستمرار في الخدمة حتى يصلوا إلى خمسة وعشرين عاماً من الخدمة، وإلا فسيتم استبدالهم^(٢).

كما نصت المادة (٣٨) مجموعة القواعد واللوائح المعاش الوطني والحماية الاجتماعي الإيراني على أنه يحرم الموظفون الرسميون من الخدمة بالجهاز التنفيذي في إحدى الحالات الآتية^(٣):

ث. التقاعد أو العجز العام حسب القوانين ذات الصلة، الاسترداد بسبب ضعف نتائج تقييم أداء الموظف في ثلاث سنوات متتالية أو أربع سنوات متتالية.

ج. اللوائح التي يقرها مجلس الوزراء بناءً على اقتراح المنظمة على استعداد للخدمة طبقاً للمادة (١٢٢) من قانون تعديل لائحة المعاشات التقاعدية لعام ١٩٦٨.

ح. الفصل أو العزل وفقاً لأحكام الجهات القضائية المختصة.

وتشير الفقرة (١) من ذات المادة المذكورة.. الموظفون الذين فصلوا من الخدمة وفقاً لأحكام المراجع القانونية خلال فترة الفصل يسمح لهم بالتوظيف أو لن يكون لديهم أي عمل في الجهاز التنفيذي.

(١) المادة ٨٢ من قانون التوظيف الوطني الإيراني (قانون استخدام كشوري إيران)

(٢) المادة ١٢١ فقرة أ من مجموعة القواعد واللوائح المعاش الوطني والضمان الاجتماعي

الإيراني (مجموعه قوانين و مقررات بازنشستگی و تامین اجتماعی ایران)

(٣) المادة ٣٨ مجموعة القواعد واللوائح المعاش الوطني والضمان الاجتماعي الإيراني

(مجموعه قوانين و مقررات بازنشستگی و تامین اجتماعی ایران)

بينما تشير الفقرة (٢) من ذات المادة المذكورة ايضاً.. الموظفون المفصولون من الجهاز التنفيذي أو إذن التعيين أو إعادة التوظيف في نفس الجهة لن يكون لها مسؤول تنفيذي. وتقرر اللائحة التنفيذية للفقرة الاولى (المادة) ٣٨ من قانون إدارة الخدمة المدنية المادة الأولى: الموظفون الذين امتيازاتهم في تنفيذ نظام تقييم أداء الموظف والتعليمات ذات الصلة خلال ثلاث سنوات لمدة أربع سنوات متتالية أو أربع سنوات متتالية، أقل من خمسين بالمائة من إجمالي الدرجات المتوقعة لتقييم الموظف، إذا يسترد عدم وجود شروط التقاعد موضوع (١٢١) من القانون المذكور^(١).

وهنا يتبين أن المشرع العراقي يتفق مع المشرع الإيراني في حالات الإحالات لبلوغ السن القانونية، بينما كان قانون التقاعد (إنها الخدمة) الموحد لعام (٢٠٠٦) يقرر أن سن التقاعد (٦٣) جاء القانون الجديد المعدل لعام (٢٠١٩) ليجعل سن التقاعد القانون (٦٠) عام ليتفق بهذا مع المشرع الإيراني^(٢).

المطلب الثاني

الآثار الاستثنائية الإدارية لإنهاء خدمة الموظف الإداري

في العراق وإيران

الفرع الأول

آثار حقوق إنهاء خدمة الموظف الإداري في حالة الإقالة

حددت مدة التعيين في "قانون انضباط موظفي الحكومة المرقم ب(٦٩) لعام ١٩٣٦" هذا الفصل بأنه (تنحية الموظف من الوظيفة في قرار الفصل على أن لا تقل مدته عن سنتين ولا تزيد عن خمس سنوات من تاريخ إصدار الحكم، بل يجوز لها أن تفعل ذلك لأن هذه الإعادة مسموح بها في النص أعلاه، وليس كالتزام، وفي هذا الصدد، القرار المرقم ب ٦٢/٧٥ الصادر عن مجلس التأديب العام بتاريخ ١٩٦٢/٩/١، في التي تنص عليها (طلب

(١) المادة ٣٨. من قانون إدارة الخدمة المدنية الإيراني (قانون مديريت خدمات كشوری ایران).

(٢) المواد ٨٠، ٨١، ٨٢، من قانون التوظيف الوطني الإيراني (قانون استخدام كشوری ایران)؛ والمادة ١ من قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ المعدل والمادة ١/أولاً قانون التقاعد المعدل لسنة ٢٠١٩.

المدعي من مكتبه إعادته إلى وظيفته بسبب انتهاء فصله وأمر إعادته الإجباري، ومنذ الفقرة ب من المادة (٢٧) من قانون انضباط موظفي الحكومة تنص على أن الفصل غير الإجباري يجب أن يتبعها عودة المفصول، وبما أن عودة المفصول إلى وظيفته أمر يعود إلى المدار بعد المصالح العمومية، فإن طلب المدعي بإلغاء أمر فصله والعودة إلى وظيفته لا يتوافق مع فقر رد الدعوى^(١).

يمكن القول أن ذلك يعطى للحكومة صلاحيات مد فترة الإقالة وذلك إلى ما بعد ما تنص عليه القوانين، وذلك يترك الموظف العمومي في رحمته ليس متأكد من أن انتهاء الإقالة وذلك سيسمح له بالرجوع إلى العمل. ولا شك أنه إذا كان من المناسب التخفيف من شدة هذه العقوبات، فإن الحكومة تقوم بتقرير إعادته إلى الوظيفة والتي كان يشغلها قبل إقالته بسبب إزالة العوائق، وذلك ما لم يخسر أحد شروط التدريب. ولم يعد يمتلك منصب شاغر في الملاك، وفي تلك الحالة (الثانية)، يكون من المنطقي أن تلتزم الحكومة بتزويده بخدمة في دائرة غيره وذلك بالنظر إلى معدل الفائدة العامة لإعادة الموظف العمومي المنفصل والمطروح. للعمل بعد انتهاء مدته.

ولتقدير الإدارة يمكن فتح الباب واسعا أمام احتمالات تعسفها بحقوق الموظف العمومي بالإضافة إلى أن تحقق المصالح العمومية من المفترض أن يكون قد اخذ في حسبانها عند تحديد مدة الفصل ابتداء في قرار الفصل المذكور، وبالتالي فالحالات التي يمكن فيها أن يعاقب الموظف بالفصل حددها القانون بالاتي:

١. إذا تمت معاقبته وذلك بإحدى العقوبات التأديبية مرتين وارتكب في المرة الثالثة ذنب يستوجب الآن يعاقب

٢. عند ثبوت عدم قدرته على أداء واجباته التي هي ضمن اختصاصه

٣. عند ارتكابه جريمة أو ذنب آخر وبسببه يكون للمجلس العام صلاحية فصله من الوظيفة

٤. عند الحكم عليه بالحبس عن جنحة صادرة عن وظيفته

(١) قرار مجلس الانضباط العام رقم ٦٢/٧٥

وبالنظر في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي المرقم ب (١٤ لعام ١٩٩١) نجد أنه لم يأخذ بتقسيم العقوبات إلى عقوبات انضباطية وعقوبات تأديبية وذلك كما كان المشرع في القانونين السابقين قد فعل بل ان المادة (٨) من قانون (١٩٩١) والتي نصت على ان (العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف هي... سابعاً: الفصل ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه وعلى النحو الآتي:

أ. مدة لا تقل عن عام ولا تزيد على ثلاث سنوات إذا تمت معاقبته الموظف باثنتين من العقوبات التالية او بإحداها لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الاولى فعلاً يستوجب معاقبته بإحداها: ١: التوبيخ ٢: انقاص الراتب ٣: تنزيل الدرجة.

ب. مدة بقاءه في السجن اذا حكم عليه...^(١) . ومن خلال مقارنة ما جاء في القانونين يتبين الآتي:

١. عمل قانون انضباط موظفي الدولة العراقي والقطاع الاشتراكي والمرقم ب ١٤ لعام ١٩٩١ قد عمل على تخفيض الحد الاعلى والحد الادنى وذلك لمدة عقوبة الفصل حيث تم حصرهما ما بين سنو واحدة و(٣) ثلاث سنوات وذلك بعد ان كانت في القانون السابق تنحصر ما بين (٢) سنتين و(٥) خمس سنوات.

٢. إن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي المرقم ب ١٤ لعام ١٩٩١ قام بتقليص حالات الأن يعاقب عليها بالفصل التي كان القانون السابق قد نص عليها فقد استبعد حالات الفصل بسبب عجز الموظف وذلك عن القيام بمهام وظيفته الذي تم النص عليها في البند (ب) وذلك من الفقرة (٢) من المادة (١١) الحادية عشرة من قانون (١٩٣٦)، ولا شك أن هذا اتجاه محمود وصائب كان جانب من الفقه قد طالب به وذلك بعد ان انتقد اتجاه المشرع في القانون السابق.

٣. استبعد القانون المرقم ب ١٤ لعام ١٩٩١ حالة الفصل لارتكاب الموظف ذنباً يترأى لمجلس الانضباط العام انه يستلزم الفصل التي كان القانون السابق قد نص عليها

(١) المادة ٨ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ م

حيث كانت تنسجم مع ما كان يتمتع به المجلس في ظله في^(١): أ. أن يعاقب رؤساء الدوائر انضباطيا ومن ذلك سلطته في تقرير عقوبة الفصل الخاضعة لمصادقة مجلس الوزراء. ب. سلطته في تشديد العقوبة الانضباطية عند النظر في الطعن الذي تقدمه الإدارة في قرار فرض العقوبة الصادر من إحدى اللجان الانضباطية.

٤. لقد اشترط القانون المرقم ب ١٤ لعام ١٩٩١ تضمن قرارا فرض عقوبات الفصل جميع الاسباب والتي تكون قد استوجبت فرضها ومن البين أن هذه الشكلية لم يكن القانون السابق نص عليها وذلك بسبب اختلاف سلطات التأديب في القانونين وذلك بالإضافة إلى الزام الإدارة بوجوب أن التحقيق يسبق الفصل وذلك التحقيق الذي تجريه لجنة حدد القانون كيفية تشكيلها وبرغم ذلك فإن توصياتها غير ملزمة.

٥. لقد نص القانون السابق على وجوب معاقبة الموظف وذلك بالفصل، إلا أنه عوقب مرتين بإحدى العقوبات التأديبية، وفي المرة الثانية يكون ارتكب خطأ يستوجب العقوبة، وذلك من غير الحالة المدنية التي يكون يرتكب فيها هذا الخطأ والذنب... وكذلك أنه لا يحدد نوع العقوبات المطلوبة للجريمة التي تم ارتكابها للمرة الثالثة، وذلك يعني أنه في حالة ارتكاب الموظف العمومي، حتى بعد فترة زمنية الأعمال التي تتطلب منه ذلك، فهنا يمكن أن يعاقب بالفصل. كما يمكن أن يعاقب بإنذار: (و ذلك حسب التقسيم الذي تم النص عليه في القانون عقوبة انضباطية وليست عقوبة تأديبية كما يعتقد)، وذلك لأنه يكفي أن يعاقب مرتين بإحدى العقوبات التأديبية المقررة. وذلك للمرة الثالثة، قد وقعت الجملة الأولى في غضون (٥) خمس سنوات من تاريخ الحكم، بمعنى أن الفعل الثالث، إذا حدث بعد (٥) خمس سنوات، لا يجوز الآن يعاقب عليه بالطرء أو الفصل. أما القيد الآخر فهو ملتزم، حيث اذ يكفي لهذا سبق معاقبته مرتين وذلك بإحدى العقوبات التأديبية المقررة سابقا، أما قانون انضباط موظفي الدولة العراقي والقطاع الاشتراكي العراقي المرقم ب ١٤ لعام ١٩٩١ فقد اشترط كون ارتكاب الفعل للمرة الثالثة وقد وقع خلال (٥) خمس سنوات من تاريخ الفرض للعقوبة الاولى ولا شك أن معنى ذلك أن ارتكاب نفس الفعل للمرة الثالثة في حالة وقوعه بعد مضي

(١) القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١م

(٥) خمس سنوات من هذا لا تجوز الآن وهنا يعاقب عنه بالفصل، أما القيد الاخر فهو كون الفعل الذي تم ارتكابه للمرة الثالثة فهنا يستوجب الآن المعاقبة بالتوبيخ او النقص والخصم من الراتب أو تنزيله الدرجة وهذه العقوبات التي اشترط القانون سبق الآن يعاقب باثنتين منها او بإحداها لمرتين لكي يكون بالإمكان أن يعاقب الموظف بالفصل من الوظيفة العامة.

٦. في حالة الفصل لارتكاب جريمة، هناك فرق بين القانونين. والسبب في وضع مزيد من القردة على السلطة التأديبية في تطبيق عقوبة الطرد في القانون المرقم ب ١٤ لعام ١٩٩١ هو أن فرض هذه العقوبة ترك للحكومة بعد أن عهد بها إليها في القانون السابق. في اللجان التأديبية ومجلس التأديب العام، عزز المجلس التشريعي حمايات الموظفين. سلطة الحكومة بعد إقالتها متاحة منذ البداية للسلطة التأديبية التي لم تتطلب مثال ذلك هذه القيود، ولكن هذه الحميات تظل ضعيفة في نواحٍ أخرى إذا كفلها القانون السابق، وعندما تكون عقوبة الأصل ضابط تنفيذي يقول إن هذا القرار يجب أن ينفذ بقرار إداري في العراق، ويجب أن يستوفي كل عناصره (اختصاص، السبب، المكان، الشكل والغرض) لم تتخذ الحكومة أي إجراء لإلغائه أو إزالته منفردة، حتى لو كان بناءً على تظلم^(١).

الفرع الثاني

آثار حقوق إنهاء خدمة الموظف الإداري في حالة الاستقالة

الاستقالة هي مظهر من مظاهر نظام الإنهاء في الديوان الحكومي قبل انتهاء فترة التقاعد القانوني، لذلك يبدي الموظف رغبته في ترك الوظيفة العامة بشكل دائم من خلال تقديم طلب لمكتب الإنهاء، ولكن هذا الطلب لن يكون ساري المفعول حتى تتم الموافقة عليه من قبل الدائرة بناءً على طلبه، منه^(٢) واستقالني: طلب إلي أن أقبل، وتقابل البيعان: تفاسخا صَفَقْتَهُمَا.

(١) القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١م

(٢) مجموعة من المؤلفين، المعجم الوسيط: ج ١، ص ٧٧٠

يُستخدم مصطلح الاستقالة للإشارة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف الحكومي والإدارة من الناحية الاصطلاحية، تعني رغبة الموظف في ترك الخدمة طوعاً قبل بلوغه السن القانوني لأحد الأسباب^(١).

وهذا يعني أن الموظف يترك وظيفته بشكل نهائي، وهذا يتطلب أن يكون طلب خطي مقدم. من قبل الموظف للدائرة معرباً عن رغبته في ترك الخدمة عن بعد ولن يكون لهذا الطلب أي أثر إلا موافقة الحكومة على إنهاء خدمة هذا الموظف^(٢).

الاستقالة ليست سوى عملية قانونية تتفاعل فيها وصيتان مستقلتان مع بعضهما البعض ولا تصبح سارية المفعول حتى يتم تقديمها من قبل الموظف وقبولها من قبل السلطة المختصة^(٣).

إرادة الموظف والتي تظهر في رغبته في ترك الوظيفة بمبادرته، في هذه الحالة في الوقت الذي يريده، وإرادة الإدارة بقبول طلب الاستقالة. طلب الاستقالة لا ينهي عمل الموظف ما لم يصدر قرار بقبوله من قبل الإدارة، لذلك لا ينبغي للموظف ترك الوظيفة حتى تدير الإدارة خلفاً له، حفاظاً على سرية المرافق العامة بشكل منتظم ومستمر، لا يوجد التزام بين الطرفين الموظف والموظف. تنص المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية المرقم ب (٢٤) ١٩٦٠ على ما يلي:

١. يجوز للموظف الاستقالة من وظيفته بطلب كتابي للرجوع إلى السلطة المختصة .
٢. على الموظف أن يتخذ قراراً بخصوص الاستقالة خلال مدة أقصاها ثلاثون يوماً وبعد الموظف مطروحاً عند انتهاء عمله ما لم صدر أمر القبول.
٣. إذا قدم الموظف استقالته وحدد موعداً للقبول، فيجوز قبوله. من ذلك التاريخ أو قبله(٢٤).^(٤) من أمثال ذلك الأنظمة العراقية المتعلقة بتقاعد الموظف المستقيل:

(١) ابن منظور، لسان العرب: ص ٥٧٩

(٢) الطماوي، مبادئ القانون الإداري دراسة مقارنة نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة: ص ٥٤٢

(٣) الحلو، القانون الإداري: ص ٣٠٦

(٤) قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠، ع ٣٠٠

يستحق الموظف المستقيل معاشاً إذا بلغ سن الخمسين ولديه عشرين عاماً في الخدمة قبل الاستقالة^(١).

المبحث الثاني

الآثار القانونية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران

ترتب التشريعات العراقية والإيرانية عدة آثار قانونية لإنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران للمتقاعد من خلال إقرار جملة حقوق.

ومن خلال تطور الأحكام القضائية العراق وإيران وغيرها من البلدان، فقد انتهى القضاء الإداري إلى تقرير وجود عدة فئات جديدة من الأحكام والقرارات تكون واقعة بين مقتضيات التأديب وأخرى بين مقتضيات الإدارة العادية، وذلك مثال ذلك هذه التصرفات قد توصف بانها تصرفات إدارية او تكون غير تصرفات تأديبية ويمكن ان خضوعها للقانون التأديبي ولا شك أن ذلك في ما يتعلق ببعض عناصرها، كما قد تستخدم في بعض الأحيان كعقوبة تأديبية كافية.

المطلب الأول

أثار انقضاء الرابطة الوظيفية

ذكرت القوانين العراقية والإيرانية مجموعة من أثار انقضاء الرابطة الوظيفية، وسنذكر تلك الأسباب على النحو الآتي:

الفرع الأول

أثر أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية لعقوبة انضباطية

في القانون العراقي

تعتبر الإجراءات التأديبية من الأسباب الرئيسية للحرمان من انتهاء الرابطة الوظيفية التقاعدية في العراق أرسى قانون تأديب موظفي الدولة المرقم ب ٦٩ لعام ١٩٣٦ قواعد العقوبة التأديبية في الفترة (١١) (١٢)، حيث كانت هذه القوانين على النحو التالي:

(١) الهيئة المدنية، ع ٤٨٥٩٦ - ٢٠١٦، ت/ ٤٨٦٥

أولاً. حددت المادة (١١) ما يلي:

١. عزل العقوبة. هو فصل الموظف للمدة المعينة في القرار على ألا تقل عن سنتين ولا تزيد عن خمس سنوات من تاريخ القرار النهائي، ويجوز توظيفها بعد تاريخ انتهاء الصلاحية.

٢. يفصل الموظف في الحالات الآتية:

أ. إذا: عوقب بإحدى العقوبات التأديبية مرتين والثالثة وقت ارتكاب جريمة تستوجب العقوبة. ب. في حالة ثبوت عدم قدرته على أداء الواجب ضمن اختصاصه. ج. في حالة ارتكاب جريمة أخرى يرى المجلس العام أنها تتطلب فصله من الوظائف. د. إذا حكم عليه بالحبس عن جنحة منبعثة عن وظيفته^(١).

ثانياً. المادة (١٢)، وتنص على:

عقوبة العزل هي تنحية الموظف عن الوظيفة ولا يجوز إعادة استخدامه في الوظائف الحكومية.

٣. يفصل الموظف في الحالات الآتية:

أ. إذا ثبت أنه ارتكب إثماً جسيماً يجعل بقاءه في الخدمة العامة يضر بالمصالح العمومية. ب. إذا حكم عليه بالفصل وفقاً للأحكام. من هذا القانون يطرد مرة أخرى إذا تم استخدامه وارتكب إثماً آخر يستلزمه. ج. في حالة الإدانة غير المصرح بها، العقوبة الجنائية السياسية بعقوبة جنائية غير مشروعة^(٢) عدّل المشرع العراقي قانون انضباط موظفي الحكومة المرقم ب ٦٩ لعام ١٩٣٦ والقوانين والأحكام المتعلقة به في الدستور، حيث لم يتضمن الإحالة التلقائية للمعاشات التقاعدية إلى عقوبات تأديبية هذا هو احترام الحق من عمال بشريين قضوا سنوات عديدة من حياتهم بمثابة. ورد عدم تجديد الرابطة الوظيفية في قانون انضباط موظفي الحكومة والقطاع الاشتراكي المرقم ب ١٤ لعام ١٩٩١ لعدة أسباب.

(١) المادة ١١ من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦م

(٢) قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦م

١. المحكوم عليه او الهارب من حكم قانوني

ونصت المادة (١/٣٢) على حرمان المتقاعد من كل انتهاء الرابطة الوظيفية الذي تم النص عليها في هذا القانون إذا حكم عليه بالإعدام أو الحبس وبقرار تحكيم نهائي. الفترة بين تاريخ القبض عليه وتاريخ التنفيذ هي السجن الثاني لا يتم دفع انتهاء الرابطة الوظيفية التقاعدية للمتهمين العاديين المطلوبين من قبل الأمن الحكومي أو لارتكاب جريمة إرهابية أو جريمة بموجب المحكمة الجنائية العراقية العليا^(١).

٢. العزل

نصت المادة (٣٢/ثامناً) على الفصل: يُفصل الموظف نهائياً من وظيفته في إحدى الحالات الآتية بقرار مسبب من الوزير.

أ. ولا يجوز إعادة توظيفه في الدوائر الحكومية والقطاع الاشتراكي.

ب. إذا أدين بجريمة ناتجة عن وظيفته أو ارتكبها في منصبه الرسمي.

ت. إذا تمت معاقبته بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعل يستوجب الفصل مرة أخرى^(٢).

٣. الاستقالة

الاستقالة هي مظهر من مظاهر نظام الإنهاء في العمل الحكومي قبل انتهاء فترة التقاعد القانوني، لذلك يبدي الموظف رغبته في ترك الوظيفة العامة بشكل دائم من خلال تقديم طلب إلى مكتب الإنهاء. ومع ذلك، لن يكون هذا الطلب ساري المفعول حتى يتم اعتماده من قبل الدائرة بناءً على طلبها^(٣)، كما يستخدم مصطلح الاستقالة للإشارة إلى

(١) المادة ٣٢/أولاً وثانياً، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ٤ لسنة ١٩٩١م

(٢) المادة ٣٢/ثامناً، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ٤ لسنة ١٩٩١م، الفصل الثالث: العقوبات وآثارها وإجراءات فرضها

(٣) مجموعة من المؤلفين، المعجم الوسيط: ج ١، ص ٧٧٠

إنهاء علاقة العمل بين الموظف الحكومي والإدارة. بشكل اصطلاحي، يعني رغبة الموظف في ترك الخدمة طوعية قبل بلوغ السن القانوني لأحد الأسباب^(١).

وفي الحقيقة الاستقالة ليست سوى عملية قانونية تتفاعل فيها وصيتان مستقلتان مع بعضهما البعض ولا تصبح سارية المفعول حتى يتم تقديمها من قبل الموظف وقبولها من قبل السلطة المختصة^(٢).

كما إرادة الموظف التي تظهر في رغبته في ترك الوظيفة بمبادرة منه، في هذه الحالة في الوقت الذي يريده، وإرادة الإدارة بقبول طلب الاستقالة. لا ينهي طلب الاستقالة عمل الموظف إلا بعد صدور قرار بقبوله من الإدارة، فلا يجوز للموظف ترك الوظيفة إلا بعد أن تدبر الإدارة من يخلفه حفاظاً على سرية المرافق العامة. بشكل منتظم ومستمر، لا يوجد التزام بين الموظفين والموظفين. تنص المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) ١٩٦٠ على ما يلي:

١. يجوز للموظف الاستقالة من وظيفته بطلب كتابي للرجوع إلى السلطة المختصة.
٢. على الموظف أن يتخذ قراراً بخصوص الاستقالة خلال مدة أقصاها ثلاثون يوماً ويعد الموظف مطروداً عند انتهاء عمله ما لم صدر أمر القبول.
٣. إذا قدم الموظف استقالته وحدد موعداً للقبول، فيجوز قبوله. من ذلك التاريخ أو قبله^(٣).

٤. الفصل

حددت مدة التعيين في "قانون انضباط موظفي الحكومة رقم (٦٩) لسنة ١٩٣٦" هذا الباب على أنها (عزل الموظف من الوظيفة في قرار الفصل على أن لا تقل مدته عن سنتين ولا تقل عن سنتين. أكثر من خمس سنوات من تاريخ صدور الحكم، بل يجوز لها أن تفعل ذلك لأن هذه الاستعادة مسموح بها في النص أعلاه، وليس كالتزام، وفي هذا الصدد، القرار رقم مرسوم فصله وأمر إعادته الإجبارية، وبما أن الفقرة (ب) من المادة ٢٧ من قانون انضباط موظفي الحكومة تنص على أن الفصل غير الإجباري يجب أن يتبعه

(١) ابن منظور، لسان العرب: ص ٥٧٩

(٢) الحلو، القانون الإداري: ص ٣٠٦

(٣) قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م

عودة المفصول، وبما أن عودة المفصول إلى وظيفته هي مسألة تعود إلى الإدارة بعد المصلحة العامة، طلب المدعي بإلغاء أمر الفصل من العودة إلى وظيفته لا يتوافق مع قرار رفض الدعوى^(١).

ويمكن القول أن هذا يعطي الحكومة صلاحية تمديد فترة الفصل إلى ما بعد ما هو منصوص عليه في القوانين، وهذا يترك الموظف العام تحت رحمته غير متأكد من أن انتهاء الفصل سيسمح له بالعودة إلى العمل. ومما لا شك فيه أنه إذا كان من المناسب التخفيف من حدة هذه العقوبات، فإن الحكومة تقرر إعادته إلى الوظيفة التي كان يشغلها قبل إقالته بسبب إزالة العوائق، بشرط عدم فقدان شروط التدريب. لم يعد لديه منصب شاغر في الملاك، وفي هذه الحالة (الثانية) من المنطقي أن تلتزم الحكومة بتقديم خدمة له في دائرة أخرى، مع الأخذ في الاعتبار معدل الفائدة العامة لإعادة المفصولين والمفصولين من الجمهور. خادم. للعمل بعد تاريخ انتهاء الصلاحية.

ولتقييم الإدارة، يمكن فتح الباب على مصراعيه لاحتمال تعديها على حقوق الموظف العام، بالإضافة إلى تحقيق المصلحة العامة، يفترض أنه تم أخذها في الاعتبار عند تحديد فترة الفصل يبدأ بقرار الفصل المذكور، وبالتالي فإن الحالات التي يمكن فيها معاقبة الموظف بالفصل يحددها القانون على النحو التالي:

١. إذا عوقب بإحدى العقوبات التأديبية مرتين، وفي المرة الثالثة ارتكب معصية تستوجب الآن معاقبته.

٢. عند ثبوت عدم قدرته على القيام بواجباته التي تدخل في اختصاصه

٣. عندما يرتكب جريمة أو جريمة أخرى وبسببها، فإن المجلس العام لديه السلطة لفصله من الوظيفة

٤. عند الحكم عليه بالحبس في جنحة ناشئة عن وظيفته.

وبالنظر إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي المرسوم رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ نجد أنه لم يأخذ في الاعتبار تقسيم العقوبات إلى عقوبات تأديبية وعقوبات تأديبية كما فعل المشرع في المرسومين السابقين. بل أن المادة (٨) من قانون (١٩٩١) والتي نصت على أن (العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف هي... سابقاً: الفصل،

(١) قرار مجلس الانضباط العام رقم ٦٢/٧٥

وعزل الموظف من الوظيفة لمدة يحددها القرار. يشمل العزل الأسباب التي حتمت توقيع العقوبة عليه^(١).

الفرع الثاني

أثر أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية في القانون الإيراني

اتفق المشرع العراقي مع المشرع الإيراني في الحرمان بسبب عقوبة انضباطية في القانون الإيراني ولكن امتاز المشرع الإيراني في تركيزه على انقضاء الرابطة الوظيفية لعقوبة انضباطية في القانون الإيراني وضمان حقه بعد الوفاة لورثته فوضع المشرع الإيراني مجموعة شروط خاصة وعامة في تقرير أثر أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية في القانون الإيراني بسبب الوفاة نبينها على النحو الآتي:

أولاً. الشروط العامة

إذا كان المتوفى متقاعداً ومؤمناً عليه، سيرث الباقيون على قيد الحياة معاشه. وإذا كان الشخص المؤمن عليه متقاعداً، يكون معاقاً وفي السنوات العشر الأخيرة من حياته، في حالة وفاة الشخص المؤمن عليه الذي دفع عام واحدة على الأقل من التأمين في العشر سنوات الأخيرة من حياته، بشرط أن يكون قد دفع قسط ٩٠ يوم عمل في العام الأخيرة من حياته.

إذا كان المؤمن عليهم خاضعين لقانون الحماية الاجتماعي وتوفوا قبل سن هذه المادة ولم يتم تحديد معاش تقاعدي لهم لأي سبب من الأسباب، فإنهم يخضعون للشروط الذي تم النص عليها في هذه الفقرة أو الملاحظة ٢، حسب الحالة يمكن.

إذا كان المؤمن عليه لا يستوفي الشروط الذي تم النص عليها في هذا البند ولكنه دفع قسط التأمين المحدد لمدة لا تقل عن (٢٠) عاماً قبل الوفاة، فإن ورثته سيحصل على معاش تقاعدي. مقدار راتب المتوفى للمستحق.

عند تحديد متوسط الأجر أو الراتب الشهري لمن تشملهم هذه المذكرة، تستخدم ملاحظة المادة (٧٧) من قانون الحماية الاجتماعي كمعيار لحساب مبلغ المعاش.

(١) المادة ٨ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١م

في حالة وفاة شخص مؤمن عليه له تاريخ في دفع أقساط التأمين لمدة عشرة إلى عشرين عاماً، سيتم دفع معاش تقاعدي لورثته بما يتناسب مع سنوات دفع الأقساط من غير الحاجة إلى الامتثال للمادة (١١١) من الحماية الاجتماعي القانون وبما يتناسب مع الحصص الذي تم النص عليها في المادة (٨٣) من نفس القانون.

المؤمن عليه الذي يتوفى بعد تاريخ سن هذا القانون، إذا كان تاريخ مدفوعات التأمين الخاصة به من عام إلى عشر سنوات، إلى ورثته عن كل عام دفع قسط تأمين تعويض جزئي يساوي شهراً واحداً من الحد الأدنى للأجور. العامل العادي وقت الوفاة ويتقاضى أجره بما يتناسب مع الحصص الذي تم النص عليها في المادة (٨٣) من قانون الحماية الاجتماعي.

في الحالات التي يتوفى فيها المؤمن عليه نتيجة حادث في العمل أو مرض مهني، يحق لورثته أو الورثة الحصول على معاش تقاعدي. إذا لم يطالب صاحب المعاش المتقاعد أو المعاق بمعاش تقاعده أو معاش العجز العام لمدة ستة أشهر، يحق للورثة المستحقين المطالبة باستلام معاشهم أو واجبههم القانوني مؤقتاً.

إذا تبين أن الشخص على قيد الحياة، فسيتم إعادة وضعه التقاعدي إلى الحالة الأولى سيخضع المتقاعد من غير من كل صناديق التقاعد في البلاد لهذه المذكرة.

كيفية احتساب حقوق المتوفى معاش الورثة ١ ٣٠٠ (واحد على ثلاثين) من متوسط أجر المؤمن عليه أو الراتب مضروباً في سنوات دفع قسط التأمين، بشرط ألا يقل هذا المبلغ عن خمسين بالمائة من متوسط أجره الشهري أو راتبه ولا يزيد عن مائة بالمائة. (متوسط الأجر أو متوسط الراتب، مجموع الأجر الإجمالي أو الراتب المؤمن عليه الذي تم على أساسه الحصول على قسط التأمين، في غضون سبعمائة وعشرين يوماً قبل الوفاة مقسومة على أيام العمل مضروبة في (٣٠).

١. شروط استلام البنت لراتب الأب

لذلك يحق لابنة المرأة التي فقدت والدها أو زوجها الحصول على معاش. حتى البنات اللاتي يرعاهن أجدادهن يحق لهن الحصول على معاش أرامل بعد وفاتهن.

بالطبع، تنطبق هذه الميزة فقط على المتقاعدين والمتقاعدين المشمولين بـ "قانون العمل الوطني"، أو بعبارة أخرى، المتقاعدين والمتقاعدين التابعين للمؤسسات والإدارات الحكومية.

ينص قانون الحماية الاجتماعي على معاش تقاعدي فقط لزوج المتوفى وأطفاله، وفي بعض الحالات، لا يحق للوالدي المتوفى وأحفاده الحصول على معاش الوراثة. ومع ذلك، فإن السؤال الذي يُطرح كثيراً هو:

هل يمكن لابنة الشخص الذي حصل على معاش خلال حياتها وبعد وفاتها بفترة وجيزة، أو كانت موظفة أو كان لها زوج وفقدت وظيفتها وزوجها لأي سبب بعد وفاة والدها، الاستفادة من مخصصات معاش الوراثة هل يحق للفتاة التي تتلقى معاش الوراثة أولاً ثم تُحرم بسبب زواجها أو عملها الحصول على معاش جديد إذا فقدت وظيفتها وتوفي زوجها أو طلقها؟

لحسن الحظ، ليس من الصعب الإجابة على هذه الأسئلة. وفقاً للفقرة (٣) من المادة (٤٨) من قانون حماية الأسرة، فإن الأطفال الإناث إذا لم يكن لديهم عمل أو زوج وأطفال ذكور حتى سن (٢٠) وما فوق، فقط إذا كان المعوق بحاجة إليها أو كانوا منخرطين في التعليم الجامعي، وفقاً لـ "سيحصلون على علاوة أطفال، وتأمين على قيد الحياة ومعاشات تقاعدية، أو راتب والديهم".

لذلك، فإن شرط تلقي معاش الوراثة للبنات ليس الحصول على عمل أو زوج، ولا يفرض القانون أي قيود على الزيجات السابقة أو العمل.

لذلك، إذا فقدت المرأة وظيفتها وليس لديها زوج، وإذا كان والدها أو والدها لديه معاش تقاعدي أو معاش إعاقة وتوفي، فيمكنها التقدم بطلب للحصول على معاش الوراثة، ويبدو أنه لا يوجد فرق بين واحد المرأة أو المرأة التي مات زوجها أو طلقها.

٢. الحصول على حقوق الأب من قبل الابن أو البنت

من هم الناجون الذين يحق لهم الحصول على معاش من الرجل؟

زوج المتوفى المؤمن عليه بشكل دائم، عندما لا يتبنى الزوج. سيتم تعويض أزواج المتوفى المؤمن عليهم الذين تبنا الزوج (زواج دائم) من قبل الحماية الاجتماعي في حالة وفاة الزوج الثاني. تكون غير مكتملة أو لديها فقط متعلم أو موظف أو غير قادر على العمل بسبب المرض أو الإعاقة أو العضوية في فئة الشهادة أو العمولة الطبية الخاضعة

للمادة ٩١ من هذا القانون ومعاش ورثة الموظفين المعتمدين في ديسمبر (١٣٣٨) في حالة ورثة الابن حتى نهاية سن العشرين وإذا كانوا يدرسون في إحدى الجامعات أو مؤسسات التعليم العالي الرسمية وفقاً للوائح الإيجابية حتى نهاية سن ٢٥. والذي المتوفى في إذا، أولاً، هو تحت رعايته، وثانياً، أن يكون عمر الأب أكثر من ستين عاماً وعمر الأم أكثر من خمسين عاماً، أو إذا كان، وفقاً لتقدير الكومسيون الطبي، وفقاً للمادة ٩١ من هذا القانون، معاق ويتلقى معاشاً من المنظمة. لا، يمكنهم استخدام هذا المعاش^(١).

المادة (٦) من قانون الاصلاح لوائح التقاعد، مقدار الراتب المستحق لحصة الورثة الشرعيين الخاضعين للمادة ٨٦ من قانون التوظيف الوطني في يتم تحديد حالة الموظفين ودفعها على النحو التالي:

أ. في الحالات التي يكون فيها عدد الورثة واحد يخضع أربعة أخماس المعاش أن لا يتجاوز نصف الحد الأقصى للمعاش .

ب. إذا كان عدد الورثة اثنان أو ثلاثة أو أربعة، واحد وعشرون، واثنان على التوالي يضاف ثلاثة وعشرون من المعاش التقاعدي إلى واجب الدفع في الفقرة (أ) الحالات التي يرث فيها شخصان راتبهما الإجمالي من ثلثي الحد الأقصى للراتب التقاعد لن يتجاوز.

ت. إذا كان عدد الورثة خمسة فأكثر تصرف لهم كل انتهاء الرابطة الوظيفية سوف يكون مقدار الراتب الإجمالي للورثة بأي حال من الأحوال بالحد الأدنى المقرر وفقاً لها اللوائح لن تكون أقل. في حال قطع نصيب أحد الورثة يضاف إلى حصص الورثة الآخرين. ووفقاً لعدد الورثة، لن يكون نصيبهم أبداً من النسب الذي تم النص عليها في هذه المادة والإضافات ذات الصلة لن تتجاوز.

الحقوق الواجبة للأطفال الإناث لا تزال متوافقة مع المادة ٩ من قانون تعديل القوة الإنسان وتعليقه سيتم تحديده ودفعه^(٢).

(١) «حقوق فرد فوت شده به چه کسانی می رسد؟»: پایگاه خبری-تحلیلی مستقل ایران، بهار نیوز

(٢) المادة السادسة من قانون الاصلاح لوائح التقاعد وواجبات قانون العمل الوطني

ثانياً: الشروط الخاصة

تعتبر وفاة الموظف إحدى حالات ترك الخدمة الحكومية قسراً ولم يتم ذكر الأحكام المتعلقة بوفاة الموظف والوريث الذي يعطى المعاش وطبيعة الموضوع الإنساني، جاز في الفقرة (٢) من المادة (١١١) ولكن في قانون العمل الوطني، فإن الأحكام المتعلقة بوفاة موظف في زمن الله، سلطة ميلو، وكذلك الموظف الذي يتوفى عند التقاعد. في هذه الحالة يتم توجيه الورثة إلى المشرع الذي تم تكليفه بواجب بخصوص مقدار الواجب على ورثة دريك من هم ورثة الموظفين المتوفين؟ يتم تحديد ورثة الموظف المتوفى وفقاً لمعايير القانون المدني، كما أن المتوفى هم الأحفاد الذين توفي والدهم وكان يعمل ككفيل، بالشروط التالية:

١. الذكور من الأبناء والأحفاد من غير العشرين من العمر قديماً، إلا إذا كانوا يدرسون في إحدى مؤسسات التعليم العالي وفقاً للوثائق المسجلة في إحدى الجامعات، وفي هذه الحالة أيضاً يتم خصم راتبهم في نهاية العام الخامسة والعشرين.
 ٢. الأبناء والأحفاد حتى سن العشرين، بشرط ألا يكون لهم زوج، أو إذا كانوا يدرسون في إحدى الجامعات أو مؤسسات التعليم العالي الرسمية وليس لديهم زوج، حيث يتم إنهاء راتبهم في نهاية المطاف من سنتهم العشرين^(١).
- ولكن وفقاً للفقرة ٢ من المادة (١١١) من قانون الحماية الاجتماعية -سالف الذكر- أولادهم إن لم يكن لديهم عمل أو زوج وأبناء ذكور (كلاهما بشرط أن يكون شرعياً حتى سن المعبود، وفي حالة التعليم الجامعي حتى سن الخامسة والعشرين يتمتعون بعلاوة الأولاد، تأمين الوالدين والميسورين شرط العمر بالنسبة للأبناء، ووفقاً لحكم محكمة العدل

(١) قررت الهيئة العامة لمحكمة القضاء الإداري الحكم الآتي بناء على الحكم رقم ٢٧٤/د. حسب المادة الوحيدة من قانون دفع رواتب أبناء الموظفين المتوفين المصادق عليه بتاريخ ١١/١٣٥٥ / في حالة وفاة الأم والأب من موظفي الوزارات بالمؤسسات والشركات الحكومية والبلديات، يمكن لأطفالهم مراعاة الشروط القانونية ذات الصلة من أي "يجب إنشاء حقين في الواجب وفقاً للوائح بسبب وفاة أحد الوالدين". لذلك ، وفقاً للجزء الثاني من المادة ٢٥ من محكمة القضاء الإداري القانون التعميم المذكور ملغى.

الإدارية، فإن عدم وجود أطفال الزوج ضار تماماً ويتم تأجيله حتى وقت تقديم الطلب، ويعارض الزوج ذلك. الهيئة التشريعية في وقت وفاة الوريث^(١).

٣. والده المتوفى بشرط ألا يكون لها زوج

٤. الأسرة الدائمة للمتوفى

٥. الزوج إذا كان معاقاً وتحت رعاية أسرته المتوفاة.

المطلب الثاني

أثر الأليات القانونية لانقضاء الرابطة الوظيفية

للإمام بالموضوع أكثر سنقوم بتقسيم هذا المطلب على فرعين، نبين فيهم أثر الأليات القانونية لانقضاء الرابطة الوظيفية في كل من العراق وايران:

الفرع الأول

أثر الأليات القانونية لانقضاء الرابطة الوظيفية في العراق

أكد القانون العراقي أنه على الموظف التابع للوظيفة العمومية أن يبذل قصارى جهده لأداء الواجبات المنوطة به، وبهذه الطريقة يسعى للحصول على المزايا المادية والروحية التي وافق عليها المشرع والسبب في الراتب، والعكس بالعكس، إهمال الواجبات، والقيام بالنهي، هو سبب العقوبة والحرمان من الحقوق، والعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الموظف، خلافا للمخالفات التأديبية، يقررها المشرع العراقي حصراً. وصفهم محدد فقط في عدم أداء الواجبات الوظيفية والانحراف عن متطلباتها، وإذا كانت الجرائم والعقوبات الذي تم النص عليها في قانون العقوبات محدودة وسائدة حصراً، قاعدة أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، هذه القاعدة لا تجد نطاقها في القوانين التأديبية إلا في العقوبات غير الجنائية^(٢).

من أهم أثر الأليات القانونية لانقضاء الرابطة الوظيفية في العراق عدم تحديد الرابطة الوظيفية في القانون العراقي بسبب إصدار حكم جنائي قطعي بحق المتقاعد والذي سنناقشه أدناه:

(١) العامة لمحكمة القضاء الإداري الحكم الآتي بناء على الحكم رقم ٢٧٤/د

(٢) الزعبي، القانون الإداري وتطبيقاته: ص ٢٣١

حدد المشرع العراقي المادة (١٣) من قانون التقاعد (إنها الخدمة) الموحد المرقم ب(٩) عام ٢٠١٤ والذي ينص على: لا يمنع عزل الموظف أو فصل الموظف الذي ينسحب من خدمته أو الاستقالة من معاشه التقاعدي ولا يتم دفع المعاش التقاعدي إلا إذا أكمل (٥٠) خمسين عام من العمر وحصل على راتب تقاعدي قدره (٢٠) عشرين عام على الأقل، في كل الأحوال لا يصرف المعاش عن المدة التي تسبق السن المذكور^(١).

وذكر القضاء العراقي في (١ حزيران ٢٠٢١)، إنه "بخصوص ما تداولته وسائل الإعلام حول شريحة المتقاعدين وآلية شمولهم بالمادة (١٣) من قانون التقاعد (إنهاء الخدمة) الموحد المرقم ب (٩) لعام ٢٠١٤ المعدل بالقانون المرقم ب (٢٦) لعام ٢٠١٩ من عدمه، نبين أن صلاحية التشريع وتعديل القوانين هو ضمن اختصاص مجلس النواب وأن المؤسسات الحكومية والجهات المعنية كافة ملزمة بتطبيق ما نص عليه القانون بشكل واضح".

كما أضاف، "ما قررته المادة (١٨) وذلك من قانون تعديل قانون التقاعد (إنها الخدمة) الموحد العراقي والمرقم ب (٢٦) لعام ٢٠١٩ والتي قد نصت على وجوب أن ينفذ هذا القانون من تاريخ ٣١ / ١٢ / ٢٠١٩ ويتم نشره ينشر في الجريدة الرسمية، بمعنى أنه يطبق فقط على كل من أحيل إلى التقاعد وذلك بعد التاريخ السابق، ولكون المادة (١٣) قد اشترطت قبل تعديلها بالقانون المرقم ب (٢٦) وذلك من قبل مجلس النواب العراقي يعطى راتب تقاعدي للموظف العمومي والذي تم عزله من الوظيفة أو تم فصله أو تم تركه للخدمة أو الذي يكون قدم استقالته كونه يمتلك خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٠ عام) وان لا يقل عمره عن (٥٠ عام)".

وتابع، "وبعد إصدار القانون (٢٦) لعام ٢٠١٩ قانون التعديل الاول ل قانون التقاعد (إنها الخدمة) الموحد تم تعديل نص المادة (١٣) من القانون، لتصبح تشترط في منح الموظف الراتب التقاعدي أن يكون لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) عام وعمر لا يقل عن (٤٥) عام، على ان يسري هذا التعديل على المحالين على التقاعد بعد ٣١ / ١٢ / ٢٠١٩ استنادا لنص المادة (١٨) من القانون، الا في حالة الوفاة بعد ١ / ١٤ / ٢٠١٤ ومكافأة

(١) المادة ١٣ من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ م

نهاية الخدمة فإنه يسري بأثر رجعي استنادا للمادة (٢١/تاسعاً/ب) من قانون تعديل قانون التقاعد (إنها الخدمة) الموحد^(١).

وفي وقت سابق، أعلنت اللجنة القانونية النيابية، عزمها تقديم مقترح لتعديل المادة ١٣ من قانون التقاعد (إنها الخدمة) لمعالجة الاشكالات في القانون بخصوص السن القانونية للمحاليين إلى التقاعد.

وذكرت اللجنة في بيان، (٣١ أيار ٢٠٢١)، أن "اللجنة استضافت رئيس هيئة التقاعد العامة والكادر المتقدم في الهيئة بالإضافة إلى مدير عام الدائرة القانونية في مجلس الوزراء لمناقشة قانون التقاعد (إنها الخدمة) الموحد المرقم ب (٩) لعام (٢٠١٤) المادة (١٣) منه".

وأضاف البيان، أن "هيئة التقاعد العامة قدمت شرحاً بخصوص آلية احتساب عمر المحاليين إلى التقاعد والذين بلغوا (٤٥) عام".

وأوضح، أن "النص لا يسري على الحالات قبل نفاذ القانون حسب قرارات قضائية والذي جاء متوافقاً مع رأي الدائرة القانونية في وزارة المالية".

وتابع، أن "معالجة الاشكالات الحاصلة حالياً يكمن في تقديم مقترح تعديل للمادة (١٣) وهذا ما ستعمل عليه اللجنة القانونية".

وأشارت إلى أنه "تم بحث تقرير وملاحظات القانونية النيابية مع مدير عام الدائرة القانونية في مجلس الوزراء، بخصوص مشروع قانون مجلس الوزراء والوزارات، وعلى وجه الخصوص بعض مواد وينود القانون التي ارتأت اللجنة ضرورة تعديلها أو حذفها لتعارضها مع قوانين نافذة أخرى".

وقد لقد أكدت اللجنة القانونية انها "بصدد مخاطبة رئاسة المجلس لإدراج القانون على جدول اعمال الجلسات القادمة للتصويت عليه بعد انتهاء التعديلات الأخيرة عليه^(٢).

وبناء عليه يكون يتبقى الأسباب الانضباطية التمثال ذلك في السجن أو الهروب أو العزل بسبب ارتكاب جرائم، هي المؤثر في منع حقوق المتقاعدين لتلك الأسباب، والتي يمكن إجمالها في الحكم الجنائي القطعي.

(١) القانون ٢٦ لسنة ٢٠١٩م قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد

(٢) مقال منشور في موقع الناس نيوز

الفرع الثاني

أثر الأليات القانونية لانقضاء الرابطة الوظيفية في الإيراني

تعتبر عقوبة الحكم الجنائي القطعي على الموظف في القانون الايراني من العقوبات الشديدة التي تترتب على الإضرار بمركز الموظف المالي والوظيفي معا، والإضرار بمصلحة الإدارة والتي سوف تتأثر بسبب شغور وظيفة الموظف التي كان يشغلها، لذلك وضع قانون العمل الإيراني عدة ضوابط يترتب عليه حرمان الموظف القائم بهذه الجرائم من الحقوق الوظيفية من أجل تحقيق التوفيق في ذات الوقت ما بين مصالح الموظفين ومصالح الوظيفة العامة من جهة أخرى^(١).

وقد فصلت المادة (٩٣) من قانون العمل هذا الإجراء، حيث نصت على أن:

كل من يستخدم معاشه التقاعدي وفق هذا القانون بحسب العقوبة يحكم على المحكمة المختصة من حيث المبدأ أو بالتبعية بالحرمان من الحقوق الاجتماعية حتى تحرمها من الحقوق الاجتماعية.

وسيُحرم شخصياً من الحصول على معاش تقاعدي إذا كانت العقوبة متعلقة بمدة خدمته وستعامل أسرته بنفس الطريقة المتبعة في حالة ورثة المتقاعدين المتوفين، وإذا كانت الجريمة والإدانة ذات صلة وفي فترة التقاعد خلال حياة الموظف، تُدفع كل انتهاء الرابطة الوظيفية لأسرته^(٢).

وبهذه يتفق القانون العراقي مع القانون الإيراني في الحرمان بسبب إصدار الحكم الجنائي القطعي على المتقاعد.

(١) سرور، الوسيط في قانون العقوبات: ص ٥٢١

(٢) المادة ٩٣ من قانون العمل الإيراني (حقوق كار در ايران)

الخاتمة

لقد تبين من دراستنا لموضوع الآثار والحقوق القانونية المترتبة على إنهاء خدمة الموظف الإداري في العراق وإيران وجود مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات، نذكرها على النحو الآتي:

أولاً: الاستنتاجات

١. إن معيار شروط الموظف العام في إيران بممارسة نشاطها المرفقي، وذلك من خلال موظفيها فهم أداة الدولة وذلك لتحقيق أهدافها، وتحظى الوظيفة العامة في الجمهورية الإسلامية الإيرانية بعناية المشرع والفقهاء، حيث يتحدد دور الموظف العام سواء كان ضيقاً أو اتساعاً حسب الفلسفة الاجتماعية والاقتصادية للدولة، حيث إن اتساع نشاط الدولة الوظيفي وعدم اقتصار دورها على حماية الأمن الخارجي والداخلي وكذلك حل المنازعات بين الأفراد، وكذلك قيامها ببعض الأشغال العامة وازدياد تدخلها المختلفة في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى، قد قاد بالضرورة إلى زيادة عدد الموظفين وكذلك اهتمام الدولة الإيرانية بتنظيم الجهاز الإداري.
٢. إن الغرض في القانون العراقي والإيراني من نظام إنهاء الخدمة هو حماية الحد الأدنى من مستوى المعيشة للأفراد الذين، بسبب بلوغهم سن معينة، لم يصبحوا لديهم القدرة على الاستمرار في العمل وذلك بنفس القوة قبل بلوغ تلك السن، وذلك بسبب قد يكون مظاهر الشيخوخة والكبر مثال ذلك الضعف الجسدي. والمرض والحالة النفسية... وغيرها، فبين الشخص وأداء عمله بالطريقة التي كان يفعلها وذلك قبل بلوغه هذه السن والتعرض لتلك المظاهرات، خاصة في حالة فقدان الوظيفة وذلك لمن بلغ سن إنهاء الخدمة، غالباً ما يجد صعوبة. العمل وبالتالي يعرضه لخطر البطالة الدائمة.
٣. أن تشريعات التوظيف تجيز إنهاء الخدمة المدني، للموظف وفقاً لشروط وضوابط تتضمنها تلك التشريعات، أن يتقدم للإدارة بطلب إحالته الى إنهاء الخدمة وذلك إذا ما بلغت خدماته مدة معينة، وتكون الإحالة الجوازية متروكاً لتقديرها للموظف والإدارة.
٤. تمنح قوانين التوظيف وإنهاء الخدمة، الإدارة العامة سلطة إحالة اي موظف اكمل مدة معينة كخدمة مقبولة للتقاعد، بهدف تسيير المرافق العامة بانتظام واطراد بما يضمن تحقيق المصالح العامة لذلك هناك حالات لانتهاء الخدمة تخضع لتقدير جهة الإدارة،

- ومن ثم فهي لا تتم إلا بإصدار قرار إداري من جانب السلطة المختصة.
٥. القانون العراقي والایراني أكدا على الحصول على أكثر من راتب تقاعدي أو راتب خدمة أو معاش تقاعدي أو استرداد الخدمة عن أيام وحدة الخدمة من المنظمات والصناديق المتعلقة بالوزارات والمؤسسات والشركات المملوكة للدولة والبلديات والمؤسسات التابعة وكذلك المنظمات غير الحكومية.
٦. توفر التشريعات العراقية والإيرانية للمتقاعد المحروم من حقوقه وسائل تسمح له بدء التهم الموجه ضده من خلال إقرار جملة حقوق كحقه في الاطلاع على ملف القضية، ومحاجة الشهود، وتوكيل محام وغيرها، بالإضافة إلى الحمایات الأخرى في هذا الشأن مثال ذلك افتراض براءة المتهم حتى تثبت الإدانة بشكل نهائي، وحياد القاضي ونزاهته وغيرها، والتي تشكل في مجموعها منظومة حقوق الدفاع التي يقومها المتهم لمواجهة التهم الموجه ضده.
٧. وضع المشرع الإيراني كيفية للطعن بقرار الحرمان من الحقوق التقاعدية في القانون الإيراني وتكمن في الطعن في المحكمة المختصة ثم تقديم ما يتعلق بحقوق الموظف، والثغرات التي يمكن من خلالها إثبات حقه.
٨. اتفق القانون العراقي مع القانون الإيراني في بعض الإحالات التقاعدية وفقاً لشروط وضوابط خاصة بكل قانون، حيث تتفق المادة (الأولى / فقرة الثانية) من قانون التقاعد (إنها الخدمة) الموحد المرقم ب (٢٧) لعام ٢٠٠٦ المعدل.

ثانياً : التوصيات

١. ضرورة مراعاة المشرع العراقي والإیراني الجانب الصحي للمنتهي خدمته فالإحالة على التقاعد تعني نقص النشاط والفتور الصحي ونقص الفعالية والمردودية والاقتراب من النهاية وهذه العوامل بالإضافة إلى الحالة النفسية تؤثر على بنية المتقاعد الجسمية، مما يضطر معه إلى الإنفاق لمقاومة التدهور الصحي، فتضعف بذلك قدرته الشرائية.
٢. وجوب تهيئة المعلومات المطلوبة بتنظيم معاملات المنهي خدمتهم وإرسالها الى هيئة التقاعد الوطنية في العراق وإيران.

٣. توضيح الاستثناءات حيث ورد الاستثناء على عدم الغاء النصوص القانونية التي تقرر للقاضي المتقاعد راتب تقاعدي خلاف أحكام هذا القانون ولم يرد الاستثناء على طرق الطعن والأحكام الأخرى الواردة فيه المصادر:

The Authors declare That there is no conflict of interest
References

1. Interstitial, Administrative Law: p. 132
- 2 . Salem, in the Civil Service Transport: p. 175; Article 13 of the Unified Retirement Law No. 9 of 2014
- 3 . Article 1 Iranian National Employment Law
- 4 . Bdeir et al., Principles and provisions of administrative law: p. 292
- 5 . Al-Obaidi and others, Collection of Service, Owner and Discipline Laws: p. 106
- 6 . Al-Borai, General Principles of Social Insurance and their Applications in Comparative Law: p. 505
- 7 . Bdeir and others, Principles and provisions of administrative law: p. 346
- 8 . According to Article 44 of the National Employment Law, the criterion for identifying employees subject to the said Law is the identity card they presented at the beginning of their work and, as a result, subsequent changes in their date of birth These employees are ineffective in terms of retirement. The case No. 222 of the Eighteenth Branch of the Court in the Class 74/6 case in the sense that it means that the first degrees of legal standards are recognized, General Assembly of the Court Administrative Judiciary Case No. 80/73 Supplement to the Official Gazette Serial No. 1381
- 9 . Article 80 paragraph 1 of the Iranian National Employment Law (Iran Employment Law))
- 10 . Article 81 of Iran's National Employment Law (Iran Employment Law))
- 11 . Article 82 of Iran's National Employment Law (Iran Employment Law))

- 12 . Article 121 paragraph A of the Rules and Regulations of the National Pension and Social Security of Iran (Collection of Laws and Decisions of Bazenshtji and Social Insurance of Iran)
- 13 . Article 38 Collection of rules and regulations of the National Pension and Social Security of Iran (Collection of laws and decisions of Bazenshtji and Social Insurance of Iran)
- 14 . Article 38. of the Law on the Administration of the Civil Service of Iran (Law of the Directors of the Services of Iran)
- 15 . Articles 80, 81, 82 of the National Employment Law of Iran (Iran Employment Law), Article 1 of the Unified Retirement Law No. 27 of 2006, as amended, and Article 1/I. Amended Retirement Law of 2019
- 16 . General Disciplinary Board Resolution No. 75/62
- 17 . Article 8 of the Discipline of State and Socialist Sector Employees Law No. 14 of 1991
- 18 . Law No. 14 of 1991
- 19 . Law No. 14 of 1991
- 20 . A group of composers, the intermediate dictionary: vol. 1, p. 770
- 21 . Ibn Manzur, Lisan al-'Arab: p. 579
- 22 . Al-Tamawi, Principles of Administrative Law: A Comparative Study, The Theory of Public Utility and Public Administration Workers: p. 542
- 23 . Al-Helou, Administrative Law: p 306
- 24 . Civil Service Law No. 24 of 1960, p. 300
- 25 . Civil Commission, v. 4859 - 2016, T. 4865
- 26 . Article 11 of the State Employees Discipline Law No. 69 of 1936
- 27 . State Employees Discipline Law No. 69 of 1936
- 28 . Article 32 / first and second, of the Law on the Discipline of State Employees and the Socialist Sector No .14 for the year 1991

- 29 . Article 32/VIII, of the Law on the Discipline of State Employees and the Socialist Sector No .14 of 1991, Chapter Three: Penalties, their Effects and Procedures for Imposing Them
- 30 . A group of composers, the intermediate dictionary: vol. 1, p. 770
- 31 . Ibn Manzur, Lisan al-'Arab: p. 579
- 32 . Al-Helou, Administrative Law: p 306
- 33 . Civil Service Law No. 24 of 1960
- 34 . General Disciplinary Board Resolution No. 75/62
- 35 . Article 8 of the Discipline of State and Socialist Sector Employees Law No. 14 of 1991
- 36 . «Rights of an individual who missed his intensity by resid «Khabari-analytical independent Iran, Bahar News
- 37 . Article VI of the Reform Law Retirement Regulations and Duties of the National Labor Law
- 38 . The General Assembly of the Administrative Court decided the following judgment based on judgment No. 274 / d. According to the only article of the law on the payment of salaries of the children of deceased employees approved on 11/1355 / In the event of the death of the mother and father of the employees of ministries in government institutions and companies and municipalities, their children can observe the relevant legal conditions of any "Two rights to duty must be established in accordance with the regulations due to the death of one of the parents." Therefore, according to the second part of Article 25 of the Administrative Court of the said circular law canceled
- 39 . General Court of Administrative Justice The following judgment based on judgment No. 274/d
40. Al-Zu'bi, Administrative Law and its Applications: p. 231
- 41 . Article 13 of the Unified Retirement Law No. 9 of 2014

42. Law ٢٦ of 2019 on the First Amendment to the Unified Retirement Law
- 43 . Article published on the People News website
44. Sorour, mediator in the Penal Code: p. 521
45. Article 93 of the Iranian Labor Law (Rights of Kar der Iran).