

الطبيعة القانونية لعقد توطين الراتب (دراسة تحليلية)

نبراس طارق محمود¹ & أ.م.د. فتحي علي فتحي العبدلي²

مشاور قانوني أقدم - قسم تربية اربيل المؤقت¹

استاذ القانون المدني المساعد - جامعة الموصل - كلية الحقوق / العراق²

استلام البحث: 13/09/2025	مراجعة البحث: 11/10/2025	قبول البحث: 06/11/2025
--------------------------	--------------------------	------------------------

الملخص:

الراتب من اهم المقومات الاقتصادية والاجتماعية التي تسهم في إستقرار الفرد والمجتمع ، إذ يمثل المصدر الاساسي لدخل شريحة واسعة من المواطنين، بصورة مباشرة في مستوى معيشتهم ونمط حياتهم ، ونظراً لما شهده العالم من تطور تقني كبير، ولا سيما في المجال المالي والمصرفي، فقد تطورت الآليات التي تعتمد في دفع الراتب حيث إنتقلت من النمط التقليدي اليدوي ، الذي كان يعتمد على التسليم النقدي المباشر ، الى انظمة دفع الكترونية حديثة أكثر تنظيماً وكفاءة يتم من خلالها تحويل راتب الموظف أو المستفيد الى حساباتهم المصرفية بشكل منتظم وأمن بإستخدام الوسائل الالكترونية المعتمدة من قبل المصرف، وقد يتطلب ذلك وجود عقد قانوني ينظم العلاقة بين الاطراف المعنية ويحدد حقوقهم والتزاماتهم، وقد يطلق على هذا العقد (عقد توطين الراتب) إذ يتم من خلال هذا العقد فتح حساب للموظف أو المستفيد في احد المصارف المعتمدة من قبل البنك المركزي العراقي يتم من خلاله تحويل الراتب شهرياً إلى ذلك الحساب ويتم دفعه عبر احدى وسائل الدفع الالكترونية المتعارف عليها وذلك وفقاً للضوابط والشروط التي يضعها البنك المركزي العراقي، وعليه سنبين في هذا البحث ما المقصود بعقد توطين الراتب و ما هي شروطه و ما هو التكييف القانوني له .

الكلمات المفتاحية: الطبيعة القانونية - عقد توطين - الراتب

Abstract

The salary is regarded as one of the most important economic and social elements contributing to the stability of both the individual and society, as it constitutes the primary source of income for a wide segment of citizens and directly affects their standard of living and lifestyle. In light of the significant technological developments witnessed globally, particularly in the financial and banking sectors, the mechanisms for salary payment have evolved. The traditional manual method, which relied on direct cash delivery, has shifted to more modern and efficient electronic payment systems. Through these systems, the salary of the employee or beneficiary is transferred on a regular and secure basis into their bank accounts using electronic means approved by the bank. Such arrangements may require the existence of a legal contract governing the relationship between the concerned parties and defining their respective rights and obligations. This contract is referred to as the Salary Localization Contract. Under this agreement, an account is opened for the employee or beneficiary in one of the banks accredited by the Central Bank of Iraq, through which the salary is transferred monthly. Payment is then affected via one of the recognized electronic payment methods, in accordance with the rules and conditions established by the Central Bank of Iraq. Accordingly, this chapter shall address the meaning of the Salary Localization Contract, the conditions governing it, and its legal characterization.

Keywords: Legal nature - localization contract - salary

المقدمة

اولاً مدخل تعريفى بموضوع البحث

ان الرواتب من العوامل الاساسية التي تحدد جودة الحياة ومستوى المعيشة للأفراد في أي مجتمع ، ومع تزايد التحديات الاقتصادية والاجتماعية أصبح من الضروري وجود آليات فعالة لضمان إدارة الرواتب

بطريقة تضمن الشفافية والعدالة في هذا السياق برز عقد توظيف الراتب ، حيث ظهر هذا العقد بفعل التطور التكنولوجي والذي تم فيه تحويل آلية إستلام الراتب من النظام اليدوي الى النظام الالكتروني عن طريق فتح حساب للموظف في احد المصارف المعتمدة لدى البنك المركزي العراقي ، فيتم استلام الراتب عن طريق بطاقات الدفع الالكترونية عبر أجهزة الصراف الآلي (ATM) ونقاط البيع (pos) مما يقلل من مخاطر الاستلام اليدوي للراتب ويسهم في تعزيز التعاملات المصرفية وتساعد الموظف في الحصول على مستحقاته بسرعة واكثر أمان.

ثانياً: أهمية اختيار الموضوع

تكمن أهمية الموضوع في عدة نواحي منها:

- 1- حادثة الموضوع حيث يعد عقد توظيف الراتب من العقود المستحدثة في العراق جاء كنتيجة للتحويلات الاقتصادية والمالية واعتماد النظام المصرفي الالكتروني.
- 2- ارتباطه المباشر بالحقوق المالية للموظف.
- 3- بيان مدى امكانية انطباق القواعد العامة عليه.
- 4- بيان حقوق والتزامات أطراف العقد كون العقد ينعقد بين طرفين ويسري أثره على طرف ثالث.
- 5- بيان المسؤولية المدنية في حالة تعرض الموظف او المستفيد لعمليات النصب والاحتيال.

ثالثاً: اهداف البحث.

- 6- تحديد مفهوم عقد توظيف الراتب.
- 7- تحديد طبيعة عقد توظيف الرتب. هل هو عقد اذعان ام ذو طبيعة خاصة.
- 8- البحث عن ضمانات حقوق الموظف.
- 9- سد الفراغ التشريعي الذي يضمن تحقيق الموازنة بين مصلحة المصرف ومصلحة الموظف او المستفيد.

رابعاً: منهجية البحث

المنهج الذي سنعمده في بحثنا هو المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل النصوص المتعلقة بموضوع البحث.

خامساً: تساؤلات البحث

1- ما المقصود بعقد توطين الراتب؟

2- ما هي شروط عقد توطين الراتب؟

3- ما هي الطبيعة القانونية لعقد توطين الراتب.

سادساً: هيكلية البحث

المبحث الاول: التعريف بعقد توطين الراتب وشروطه.

المطلب الاول: تعريف عقد توطين الراتب.

المطلب الثاني: شروط عقد توطين الراتب.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعقد توطين الراتب.

المطلب الاول: نظرية الانابة.

المطلب الثاني: نظرية الاشتراط المصلحة الغير .

المطلب الثالث: نظرية الحوالة.

الطبيعة القانونية لعقد توطين الراتب

يعد عقد توطين الراتب من العقود غير المسماة، اذ لم يخصصه المشرع بنصوص خاصة او يمنحه تسمية محدد في القانون المدني او القوانين ذات الصلة فلذلك لابد من معرفة المقصود بهذا العقد، ثم تحديد شروط هذا العقد وصولاً الى طبيعته القانونية واثاره، وذلك بالاستناد الى القواعد العامة في القانون المدني وعليه سنقسم هذا البحث على مبحثين كالآتي:

المبحث الاول: تعريف عقد توطين الراتب وشروطه.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعقد توطين الراتب.

المبحث الاول

تعريف عقد توطين الراتب وشروطه

للاصول الى تعريف عقد توطين الراتب سنسلط الضوء على مفهوم هذا العقد، مع ذكر أبرز شروطه القانونية التي تميزه من غيره من العقود. حيث دعت الحاجة الى تنظيم هذا النوع من العقود نتيجة لتطور

الانظمة المصرفية وآليات الدفع الالكتروني كوسيلة حديثه لصرف الراتب، بما يضمن حقوق الموظف أو المستفيد من هذا العقد، وعليه سنقسم هذا المبحث على مطلبين كالآتي:

المطلب الاول: تعريف عقد توطين الراتب

المطلب الثاني: شروط عقد توطين الراتب كالآتي

المطلب الاول

تعريف عقد توطين الراتب.

يتكون عقد توطين الراتب من ثلاث مصطلحات وهي (عقد) و(توطين) و (راتب) ولا بد من تعريف هذه المصطلحات فقهاً واصطلاحاً وقانوناً وصولاً الى تعريف مانع وجامع لعقد توطين الراتب كالآتي:

الفرع الاول: تعريف عقد توطين الراتب لغةً.

الفرع الثاني: تعريف عقد توطين الراتب فقهاً واصطلاحاً.

الفرع الثالث: تعريف عقد توطين الراتب قانوناً.

الفرع الاول

تعريف عقد توطين الراتب لغةً.

العقد لغةً: له معاني عدة منها عقد الحبل اي شدة⁽¹⁾، ويقصد به العزم فيقال: لا أحل لها عقد تي أي عزمي⁽²⁾، ويقصد به ايضاً التأكيد والتوثيق فيقال: عقد العهد واليمين أكدها⁽³⁾. والتوطين لغةً مصدر وطن، يقال: وطن الموضع أي إتخذة وطناً أي محلاً ومسكناً يقيم به، ووطن نفسه على الامر أي حملها عليه⁽⁴⁾.

والراتب لغةً: مفردة (راتب) وجمع (رواتب) وهو اسم فاعل من كلمة (رتب) وهو ما يتقاضاه الموظف من اجر مقابل عمله (قبض راتبه)⁽⁵⁾.

(1) محمد بن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح، مطبعة دار الرضوان، حلب، 2006، ص96.

(2) مجد الدين محمد يعقوب الفيروز ابادي، القاموس المحيط، ط4، دون مكان او سنة طبع، ص3079.

(3) ابن منظور، لسان العرب، ج3، ص396.

(4) نشوان بن سعيد الحميري، شمس العلوم ودواء كلام العرب من الكلوم، دكتور حسين بن عبدالله، دار الفكر المعاصر، بيروت، 1999، ص3.

(5) د. احمد مختار عبدالحميد عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج2، ط1، 2008، ص853.

الفرع الثاني

تعريف عقد توظيف الراتب فقهاً واصطلاحاً

العقد في الفقه له معنيان عام وخاص ، فالمعنى العام : - الاقرب للمعنى اللغوي ، هو كل ما عزم المرء على فعله ، سواء صدر بإرادة منفردة كالوقف والابراء والطلاق واليمين ، ام التي تحتاج الى ارادتي لكي ينشأ مثل العقد والرهن والتوكيل أي إنه يأخذ بالالتزام سواءاً من شخص أو شخصين فهو ينظم جميع الالتزامات، أما المعنى الخاص هو عبارة عن إرتباط الايجاب الصادر من أحد طرفي العقد مقترنا بقبول الآخر على وجه يثبت اثره في المعنى ، أو هو تعلق الايجاب من أحد العاقدين بقبول الآخر على وجه يثبت اثره في المحل ، والايجاب والقبول يقصد بهما الرضا بالتعاقد⁽¹⁾ والتوظيف فقهاً يقصد به توزيع رواتب الموظفين في القطاع العام، والتي تعد ضمانه مصرفية يتمكن الموظف من خلالها الحصول على القروض⁽²⁾

ويعرف الراتب فقهاً: بأنه " مبلغ يتقاضاه الموظف شهرياً مقابل عمله في الخدمة المدنية "⁽³⁾

الفرع الثالث

تعريف عقد توظيف الراتب قانوناً

ويعرف العقد قانوناً بأنه " إرتباط الايجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر على وجه يثبت أثره في المعقود عليه . (4) .

اما التوظيف قانوناً فلم يعرفه المشرع لأن التعريف ليس من اختصاصه فترك امر التعريف للفقهاء والباحثين فلذلك عرف من قبل الباحثين بأنه (بطاقة مدفوعة مقدما يقدمها صاحب العمل لدفع صافي الراتب⁽⁵⁾ ، ويعرف ايضاً بأنه (عبارة عن فتح حساب مصرفي لموظفي الدولة مرتبط ببطاقات الكترونية يدفع الراتب من خلالها)⁽⁶⁾ . ويعرف ايضاً بأنه (أحد أنواع طرق الدفع الالكتروني الخاص بالرواتب والاجور، يوفر الامان والسهولة للعاملين بإستيفاء رواتبهم واجورهم بشكل الكتروني بدلاً من الطرق التقليدية القديمة، وذلك

(1) د. وهبة الزحيلي، الفقه الاسلامي وادلتها، كلية الشريعة، ج10، ط1، دار الفكر، دمشق، سنة 1431 هـ -2010م، ص70.

(2) د. راتب الشلاح، المصارف الخاصة "الواقع والافاق"، مجلة جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 2007/7/29، ص7.

(3) د. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الاداري، دار ابن الاثير للطباعة، الموصل، 2009، ص255.

(4) ينظر نص المادة 73 من القانون المدني العراقي.

(5) احمد عبيد عبد الله، د. هيثم عبد الخالق إسماعيل، د. تهناني مهدي عباس، تأثير توظيف الرواتب في معدل العائد على الموجودات (RoA) بحث تطبيقي لعينة من المصارف العراقية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، جامعة بغداد، مجلد ١٥، العدد 52، 2020، ص ٢٤٩.

(6) م . م عمر زهير عز الدين الطائي، توظيف الرواتب ودوره في رفع جودة أداء العمل المحاسبي، دراسة تحليلية في ديوان محافظة نينوى، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، 2022، ص821.

من خلال بطاقة الكترونية تمنح لهم مستندة الى حساب مصرفي جاري أو توفير في أحد المصارف أو حتى بدون حساب مصرفي وبالتالي الحصول على رواتبهم لحظة إيداعها في حساباتهم أو بطاقتهم المصرفية عن طريق أجهزة الصراف الآلي⁽¹⁾.

تعريف الراتب قانوناً ان المشرع العراقي لم يعرف الراتب في قوانين الخدمة المدنية ورواتب الموظفين لأن وضع التعريف ليس من اختصاصه لكن اورد مفهوم الراتب في القواعد القانونية الخاصة بتنظيم الرواتب الخاصة بالخدمة المدنية من خلال ذكر سلم الرواتب والدرجات الوظيفية وتحديد معايير لهذه الدرجات والرواتب التي خصص لها⁽²⁾.

وبعد الانتهاء من تعريف المصطلحات الثلاثة العقد والتوظيف والراتب يمكننا ان نصل الى تعريف جامع وشامل لعقد توظيف الراتب " عقد بين المؤسسة التي يعمل فيها الموظف او المستفيد والمصرف يتعهد فيها المصرف بفتح حساب خاص للموظف او المستفيد يمكنه من خلاله السحب منه بواسطة بطاقات الدفع الالكتروني او ان يستلمها نقداً من المصرف مقابل قيام المؤسسة (الادارة) بتوفير راتب للموظف او المستفيد ومستحقاته المالية واشعار المصرف بنقل الاموال من حساب المؤسسة الى حساب المستفيد الذي يكون على الاغلب مستخدماً لديها.

المطلب الثاني

شروط عقد توظيف الراتب

يعد توظيف الراتب من المعاملات المالية الحديثة التي أفرزتها متطلبات تنظيم العلاقة التعاقدية بين الموظف أو المستفيد والجهة التي يعمل بها، ولا سيما في ظل التوجه المتزايد نحو التحول الرقمي في الانظمة المالية ، وعلى الرغم من أن عقد توظيف الراتب يخضع من حيث الأصل للاحكام العامة للعقود من حيث توافر الاركان الاساسية من التراضي والمحل والسبب، إلا إن هذه الاركان لا تكفي وحدها لنفاذ العقد بل لابد من توافر شروط خاصة تهدف إلى ضمان سلامة الاجراء المالي وتحديد المسؤوليات القانونية وحماية حقوق الاطراف ذات الصلة وسيما الموظف أو المستفيد، وعليه فإن هذه الشروط تكون كالآتي :

(1) احمد عبيد عبدالله واخرون، مصدر سابق، ص249.

(2) ينظر البند اولاً من المادة (3) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة 2008 المعدل الى الدرجات الوظيفية وجدول الرواتب والعلوات ومدة الترفيع بالقول (تكون درجات الموظفين وعلواتهم السنوية ومدد ترفيعهم كما مبين في جدول الرواتب والعلوات المرفقة بهذا القانون) .

الفرع الاول: ان يكون العقد مكتوب

الفرع الثاني: أن يكون امر التحويل في العقد اسماً

الفرع الثالث: ان يكون محل العقد مبلغ من النقود

الفرع الرابع: وجود مقابل وفاء أي رصيد كاف في حساب الأمر بالتحويل

الفرع الاول

ان يكون العقد مكتوب

يشترط في عقد توطيّن الراتب الذي يتم فيه تحويل مصرفي الكتروني أن يكون العقد مكتوب، وهنا يثور

تساؤل هل كتابة عقد توطيّن الراتب شرط لانعقاد هذا العقد ام شرط لاثباته ؟

للأجابة على هذا السؤال اختلف الفقه فيه حيث ذهب جانب من الفقهاء في ان الكتابة تعتبر شرط انعقاد حيث إن

الكتابة هو شرط لانعقاد العقد ولا يجوز أن يكون شفهيًا⁽¹⁾، في حين يرى آخرون إن الكتابة هي شرط للاثبات لا

لانعقاد⁽²⁾ وسواءً كانت الكتابة شرط لانعقاد أو للاثبات فلا بد من توافرها ، وتحقيق شرط الكتابة يكون سهل في

العقود التي تبرم بين أطرافها بطرق غير الكترونية ، وعليه فإن وجود النماذج من الاتفاق المبرم بين الوزارة او المؤسسة

مع المصرف بشأن توطيّن الراتب خير مثال على ذلك، إذ ذكر في هذا النموذج بنود هذا العقد كتابة ، كالاتفاق المبرم

بين البنك المركزي العراقي والمصرف في اذار ٢٠١٧⁽³⁾ حيث ابرم هذا الاتفاق بشأن توطيّن الراتب وذكر فيه بنود

هذا الاتفاق من (مدة الاتفاق، التزامات الطرفين المتعاقدين وكيفية تسوية النزاعات والاحكام العامة التي تسرى على

جميع الاطراف) كتابةً، اما بالنسبة للمصارف تعمل على اعداد نماذج مطبوعة تسلمها للطرف المتعاقد معها عند

اصدار أوامرهم بالتحويل فيحتوى هذا النموذج على المعلومات والبيانات الجوهرية المطلوبة في أمر التحويل مثل توقيع

الأمر وقيمة المبلغ واسم العميل⁽⁴⁾

الفرع الثاني

أن يكون امر التحويل في العقد اسماً

(1) عبدالفتاح مراد، موسوعة البنوك، بدون دار نشر، القاهرة، 1999، ص74.

(2) د. محي الدين اسماعيل علم الدين، موسوعة اعمال البنوك من الناحيتين القانونية والعملية، ج1، ط3، 2001، بدون دار نشر، القاهرة ، ص402.

(3) نموذج من الاتفاق المبرم بين البنك المركزي العراقي والمصرف بشأن توطيّن الرواتب في عام 2017.

(4) د. عزيز العكيلي، الاوراق التجارية وعمليات البنوك، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1 ، 2002 ، ص353.

ان في عقد توظيف الراتب الذي يتم فيه التحويل المصرفي الالكتروني للنقود فإن الادارة بإعتبارها أحد الأطراف المتعاقدة عندما تصدر أمر التحويل الى الطرف الثاني المصرف فإنها تصدر أمراً اسماً بالتحويل أي إنها تحدد الموظف او المستفيد الذي يتم التحويل الالكتروني للنقود له، ولا يجوز أن يصدر أمر التحويل لحامله اي يصدر بدون تحديد الشخص المستفيد من هذا التحويل هذا ما نص عليه في قانون التجارة العراقي في المادة (٢٥٨ / ٣) السابقة الذكر والذي جاء فيه " ومع ذلك لا يجوز ان يكون أمر النقل لحامله " (1)، من مفهوم المخالفة لهذا النص يجب أن يكون أمر التحويل اسماً ولا يجوز أن يكون لحامله ، وإن المشرع العراقي اكتفى بذكر هذا في قانون التجارة فقط ولم يتطرق لهذا الشرط في قانون التوقيع الالكتروني والمعاملات الالكترونية. وعليه نجد بأنه يجب ان يكون امر التحويل اسماً.

الفرع الثالث

ان يكون محل العقد مبلغ من النقود

إن في عقد توظيف الراتب الذي يتم فيه تحويل الكتروني للنقود، إذ يتم التحويل من حساب الأمر بالتحويل الى حساب المستفيد وإن هذا التحويل يتعلق دائماً بالنقود، إذ يرى جانب من الفقه إن المشرع عندما عرف التحويل المصرفي أخذ بالجانب الفقهي الذي يرى إن عملية التحويل المصرفي لا تقع الاعلى مبلغ نقدي (2) ، وبما أن عقد توظيف الراتب يتم فيه تحويل مصرفي الكتروني للراتب من حساب الأمر بالتحويل (الادارة) التي تعد مدين للموظف بمقدار الراتب الى حساب الموظف أو المستفيد فإن محل هذا العقد (الراتب) يعد مبلغ نقدي فيصح التحويل الالكتروني فيه ، أما إذا وقع التحويل على شئ اخر غير النقود فهذا لا يعد تحويل مصرفي لفقدانها شرط من شروط العقد (3) . وإن من الشروط الجوهرية في التحويل الالكتروني للراتب أن يتم التحويل المصرفي عن طريق نقل الحوالة من محفظة الامر الى محفظة المستفيد حيث جرت العادة بين المصارف إن التحويل لا يرد إلا على النقود بإعتبارها الوسيلة السائدة في الوفاء وإداء الالتزامات (4)

(2) قانون التجارة العراقي.

(1) محمد عمر ذوابة، عقد التحويل المصرفي الالكتروني، دراسة قانونية مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1 ، 2006، ص 97.

(2) منير الجنبهي؛ مدوح الجنبهي، اعمال البنوك، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2000، ص 108.

(3) محي الدين اسماعيل علم الدين، مصدر سابق، ص 402.

اي أن التحويل المصرفي لا يكون الاعلى النقود وهذا هو الأصل " (1) إذا فمحل امر التحويل أو النقل المصرفي هو نقل ما يعادل قيمة الحوالة المنقولة المسلمة للمصرف من ذمة الامر بالتحويل (الادارة) الى ذمة المستفيد (الموظف) (2) .

الفرع الرابع

وجود مقابل وفاء أي رصيد كاف في حساب الأمر بالتحويل

اشترط في عقد توطين الراتب الذي يتم فيه التحويل المصرفي الالكتروني للنقود بأن يكون هناك مقابل وفاء كاف وقد ذكر في قانون التجارة العراقي في المادة (1/265) والذي نص فيه " إذا كان مقابل الوفاء أقل من القيمة المذكورة في أمر النقل وكان الأمر موجهاً من الأمر مباشرة جاز للمصرف أن يرفض تنفيذه على أن يخطر الامر بذلك دون إبطاء " (3) أي أن الاصل أن يكون هناك مقابل وفاء أي رصيد كاف لاجراء التحويل لكن مع ذلك لا يوجد ما يمنع من أن يكون أمر التحويل على مبلغ سوف يتم قيده في حساب الأمر (الادارة) خلال مدة معينة، على أن يمتلك المستفيد القيمة محل النقل المصرفي من وقت قيدها في الحساب الدائن من حسابه ، ولا يجوز للأمر بالرجوع عن أمر النقل الى أن يتم هذا القيد، فإذا كان الرصيد أقل من أمر التحويل وكان الامر موجهاً من الأمر الى المصرف فالمصرف كان له الخيار إما الرفض بالتنفيذ لكن بشرط إخطار الأمر بذلك (4) وهذا هو الأصل أو استثناءً يجوز أن يتفق الأمر مع المصرف على تنفيذ امر التحويل علي الرغم من عدم وجود مقابل وفاء كاف بشرط أن يتعهد الأمر أن يقوم بإيداع مبلغ يعادل قيمة الحوالة خلال المدة التي تم الاتفاق عليها وفي هذه الحالة يعد المصرف في مركز المقرض عند عدم وجود مقابل وفاء كاف ويستطيع الرجوع على الأمر بالمبلغ المحول للمستفيد (5) ، أما في حالة عدم وجود مقابل وفاء كاف ولم يوجد إتفاق مسبق بين طرفي العقد (الأمر اي الادارة) و(المصرف) من اجل تنفيذ الأمر فعند اذ في حالة رفض المصرف الامر الصادر اليه بالتحويل لا تقع عليه اي

(1) د. علي جمال الدين عوض، النقل او التحويل المصرفي، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الرابعة، 2008، ص159.

(2) سليمان ضيف الله الزين، التحويل الالكتروني للاموال ومسؤولية البنوك القانونية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2019، ص83.

(3) قانون التجارة العراقي، مصدر سابق.

(1) د. عزيز العكيلي، الوسيط في شرح القانون التجاري، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2010، ص254.

(2) المصدر نفسه، ص355.

مسؤولية، كذلك الحال بالنسبة للأمر عند عدم وجود رصيد كاف للوفاء فإن الأمر لا يتعرض لأي عقوبة جزائية كالتى يتعرض لها صاحب الصك في حالة عدم وجود الرصيد أو عدم كفايته (1).

أما إذا كان هناك أمر بالتحويل لكن بوجود مقابل الوفاء جزئي أي وجود رصيد جزئي غير كاف لتغطية الأمر بالتحويل فيكون المصرف أيضاً بالخيار إما الرفض أو التنفيذ شرط أخطار الأمر دون إبطاء (2) وقد نص في قانون التجارة العراقي في المادة (2،3/265) على أنه " 2- إذا كان أمر النقل مقدماً من المستفيد قيد المصرف لحسابه المقابل الجزئي ما لم يرفض المستفيد ذلك، وعلى المصرف أن يؤشر على أمر النقل بقيد المقابل الجزئي أو بالرفض الصادر من المستفيد ٣. -يبقى للأمر حق التصرف في المقابل الجزئي إذا رفض المصرف تنفيذ الأمر أو رفض المستفيد المقابل الجزئي وفقاً للفقرتين (أولاً) و(ثانياً) من هذه المادة " (3)

فالخلاصة التي نستطيع الخروج بها هي

" ينعقد عقد توطين الراتب بالتراضي بين طرفيه إلا أن طبيعته المصرفية تقتضي صياغة اتفاق الأطراف في عقد مكتوب للأثبات"

" ويشترط في عقد توطين الراتب أن يكون أمر التحويل اسماً وأن ينصب على مبلغ من النقود وأن يكون الأمر بالتحويل مقابل وفاء كاف للتحويل"

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية لعقد توطين الراتب

يُعد عقد توطين الراتب من العقود الحديثة التي ظهرت نتيجة التطور في وسائل الدفع الإلكتروني واعتماد المؤسسات العامة والخاصة على المصارف في تنظيم عملية صرف الرواتب للموظفين. وقد أثار هذا العقد جدلاً فقهيّاً حول طبيعته القانونية، إذ اختلفت الآراء في تحديد الطبيعة القانوني له، وذلك بسبب تداخله مع عدد من المفاهيم القانونية التقليدية. فقد ذهب جانب من الفقه إلى اعتبار عقد توطين الراتب بمثابة عقد إنابة، على اعتبار أن الإدارة تُنيب المصرف في أداء دينها للموظف، وهو الراتب الشهري، نيابة عنها. بينما

(3) محمد عمر ذوابة، مصدر سابق، ص 101.

(4) المصدر نفسه، ص 102.

(1) قانون التجارة العراقي، مصدر سابق.

اتجه رأي آخر إلى تحديد طبيعة هذا العقد على أنه حوالة دين، وذلك استناداً إلى أن الجهة الإدارية تُحيل ما بذمتها من دين (الراتب) إلى المصرف، ليقوم الأخير بتسديده إلى الموظف. وهناك من يرى أن العقد يدخل ضمن إطار الاشتراط لمصلحة الغير، باعتبار أن الاتفاق المبرم بين المصرف والجهة الإدارية يتضمن اشتراطاً لمصلحة الموظف، باعتباره الطرف المستفيد من هذا الاتفاق دون أن يكون طرفاً أصيلاً فيه. وبناءً على ما تقدم، فإن هذا المبحث سيتناول بيان الاتجاهات الفقهية المختلفة التي تناولت التكيف القانوني لعقد توظيف الراتب، مع تحليل كل رأي وبيان مدى انسجامه مع القواعد العامة في القانون المدني، وعليه سنقسم هذا المبحث كالآتي:

المطلب الأول: نظرية الانابة.

المطلب الثاني: نظرية الاشتراط لمصلحة الغير.

المطلب الثالث: نظرية حوالة الدين.

المطلب الأول

نظرية الانابة.

يقصد بالانابة هو ان يطلب شخص (المنيب) من شخص آخر (المناوب) ان يحل محله في اداء التزام او حق لصالح شخص ثالث (المناوب لديه) وهنا يثار تساؤل هل يعد عقد توظيف الراتب عقد انابة؟

للأجابة على هذا التساؤل نجد جانب من الفقه فسر طبيعة عقد توظيف الراتب على ضوء نظرية الانابة على اعتبار ان عقد توظيف الراتب الذي يعد بمثابة تحويل مصرفي إلكتروني للنقد هو إنابة من قبل الأمر (الإدارة) في وفاء الدين الذي يكون بذمته للمستفيد (الموظف) بحيث يصبح المصرف هو المدين الجديد (الموظف) للمستفيد بقيمة الدين الأصلي (الراتب المودع) فلذلك يطلق على الأمر (المدين الأصلي) المنيب والمصرف المناوب والمستفيد مناب لديه ، وبموجب هذه الانابة ينقضي دين الأمر في مواجهة المستفيد ويحل محله دين المصرف تجاه المستفيد ⁽¹⁾ واستناداً إلى هذا تعد الإدارة هي الأمر وبدورها تكون (المدين الأصلي) أي المنيب أما المصرف فيعد هو (المدين الجديد) المناوب والموظف أو المستفيد مناب

(1) جاك يوسف الحكيم، الحقوق التجارية، ج2، مطبعة الرازي، دمشق، 1975، ص 393، سعيد يحيى، الطبيعة القانونية للتحويل المصرفي ارتباطاً بمفهوم النقود القيدية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1987، ص6، حسني حسن المصري عمليات البنوك- الحسابات المصرفية في القانون الكويتي، منشورات جامعة الكويت، 1994، ص 108.

لديه . وبموجب هذا الرأي فالانابة تؤدي الى انقضاء دين الأمر في مواجهة المستفيد ويحل محله دين المصرف تجاه المستفيد.

وقد أخذ القانون المدني العراقي بفكرة الانابة المواد من (٤٠٥ - ٤٠٧) حيث ذكر فيه أحكام الانابة في الوفاء والذي يعد طريقاً من طرق إنقضاء الالتزام بما يعادل الوفاء ، حيث سمحت هذه المواد بتجديد الدين الاصلي بتغيير المدين إذا حصل على موافقة الدائن بأن يلتزم شخص اجنبي بوفاء الدين مكان المدين الاصلي وبناءً على هذه الموافقة يصبح المدين مناب في مواجهة الدائن ويسقط التزام المدين الاصلي (المنيب) في مواجهة الدائن اذا كانت الانابة كاملة ⁽¹⁾ لكن في عقد توطين الراتب عندما يحدث التحويل الالكتروني للنقود ، نجد إن الانابة الكاملة لا تستطيع تفسير تجديد الالتزام من قبل المصرف بناءً على إجراءات قيوداً حسابية مادية بين المدين والدائن، إذ أن المصرف لا يكون لديه نية الالتزام تجاه المستفيد وإنما فقط القيام بنقل الراتب من حساب الآخر، أو بين حسابين شخصين مختلفين أو يجريه بين حسابين لشخص واحد ⁽²⁾ أي لا تستطيع هذه النظرية تفسير كيفية التزام المصرف تجاه المستفيد بمجرد تنفيذ أمر التحويل الالكتروني الصادر اليه من الأمر، وعليه فإن التطور التكنولوجي الحديث لوسائل الدفع الالكتروني في عمل المصارف اصبحت فكرة الانابه غير ملائمة لانها لا تتناسب مع طبيعة هذا التصرف ⁽³⁾ .

الفرع الثاني

نظرية الاشتراط لمصلحة الغير

يعرف الاشتراط لمصلحة الغير بأنه عقد يتفق بموجبه شخص يسمى المشتراط مع شخص آخر يسمى المتعهد على أن يؤدي الاخير حقا معيناً لمصلحة شخص ثالث يسمى المنتفع ⁽⁴⁾ وهنا يثار سؤال هل يعد عقد توطين الراتب هو اشتراط لمصلحة الغير؟

للأجابة على هذا السؤال ذهب جانب من الفقه ⁽⁵⁾ على ان نظرية الاشتراط لمصلحة الغير هي الاقرب لتفسير طبيعة عقد توطين الراتب الذي يعد تحويل مصرفي للنقود حيث يعتبر الاشتراط لمصلحة

(2) د. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج 3 ، ط 3 ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998، ص 855. ويقصد بالانابة الكاملة وهي الانابة التي يتم بموجبها استبدال المدين الاصلي المنيب بشخص اخر (المناب) في الالتزام تجاه الدائن (المناب لديه) ، بحيث يبرأ ذمة المنيب بمجرد انعقاد الانابة بحيث يصبح المناب هو الملزم الجديد تجاه الدائن.

(1) د. سليمان بو ذياب، النقل المصرفي، دراسة مقارنة في التشريع اللبناني والفرنسي، الدار الجامعة بيروت، 1985، ص 156.

(2) د. اكرم ياملي، الاوراق التجارية والعمليات المصرفية، دار الثقافة، عمان، الاردن، ط 1، 2018، ص 340.

(3) د. نوري حمد خاطر؛ د. عدنان ابراهيم السرحان، مصادر الحقوق الشخصية، دار الثقافة، عمان، 2008، ص 279.

الغير عقد ثنائي التكوين ثلاثي الآثار، فمن ناحية التكوين هو عقد بين المشتري والمتعهد ولا يعد رضا المنتفع ضروري لاتمام العقد اما من ناحية الآثار فهو ثلاثي الآثار اي إن آثار هذا العقد تنصرف الى ثلاثة اشخاص وهم كل من المشتري والمتعهد والمنتفع⁽¹⁾، وقد أخذ القانون المدني العراقي في المادة (1/152) منه على إنه "يجوز للشخص أن يتعاقد بإسمه الخاص على التزامات يشترطها لمصلحة الغير إذا كان له في تنفيذ هذه الالتزامات مصلحة شخصية مادية كانت أو أدبية"⁽²⁾.

فإذا طبقنا هذه النظرية على عقد توطين الراتب الذي يتم فيه التحويل الالكتروني للنقود للمصرف فسوف يكون المشتري هي (الإدارة) الأمر والمتعهد هو المصرف والموظف أو المستفيد هو المنتفع وعليه يكون هذا العقد ثنائي الاطراف من حيث التكوين لكنه من حيث الآثار فهو ثلاثي الاطراف، فهو ينعقد بين الأمر (الإدارة) والمصرف فقط لكن يحقق مصالح ثلاثة أطراف الأمر (الإدارة) والمصرف والمستفيد (الموظف) لذلك فإن هذا العقد يتوافق مع عقد الاشتراط من حيث إنها ثنائي التكوين لكن ثلاثي الآثار، لكن على الرغم من هذا التوافق بين العقدين إلا أن هذا الرأي تعرض الى انتقاد استناداً الى ما جاء في المادة (2/152) من القانون المدني العراقي والذي نص فيه "يترتب على هذا الاشتراط أن يكتسب الغير حقاً مباشراً قبل المتعهد يستطيع أن يطالبه بوفائه مالم يتفق على خلاف ذلك، وللمتعهد أن يتمسك قبل الغير بالدفع التي تنشأ عن العقد"⁽³⁾ وبالتالي فإن الموظف او المستفيد يكتسب حقاً في مواجهة المصرف قبل قيد قيمة الحوالة في حسابه، كما ان المصرف يستطيع التمسك بكافة الدفع تجاه المستفيد ولهذا تم انتقاد هذا الرأي لان المستفيد لا يمكن له من اكتساب أي حق إلا إذا قيد قيمة الحوالة في حسابه، اضافة الى ذلك لا يمكن الاخذ بهذا الرأي لان في عقد الاشتراط لمصلحة الغير لا يستوجب فيه أن يكون المنتفع موجوداً أو محدداً عند إبرام العقد بل يكفي أن يكون من المستطاع تحديده فيما بعده، اي يمكن أن يكون المنتفع غير محدد او مستقبلي الوجود هذا ما نصت عليه المادة (١٥٤) من القانون المدني العراقي اذ جاء فيه "يجوز في الاشتراط لمصلحة الغير أن يكون المنتفع مستقبلاً أو جهة مستقبلية كما يجوز أن يكون شخصاً أو جهة

(4) محمد عمر ذواية، مصدر سابق، ص43.

(1) محمد عمر ذواية، مصدر سابق، ص44.

(2) القانون المدني العراقي.

(3) المصدر نفسه.

لم يعینا بالذات وقت العقد ما دام تعینهما مستطاعاً وقت أن ینتج العقد أثره" (1) وهذا لا ینسجم مع عقد توطین الراتب الذي یتم فيه التحویل الالكتروني للنقود الذي يجب فيه تحديد اسم المستفید بأمر التحویل حتی یتستطیع المصرف القيام بعمله، فالأمر لا یتكون إلا إسمياً أي يجب ذكر كل اسم مستفید یتم التحویل الالكتروني للنقود له وهذا ما نص علیه في قانون التجارة العراقي في المادة (٢٥٨) الفقرة (٣) إذ جاء فيه " ینظم الاتفاق بین المصرف والأمر بالنقل شروط إصدار الأمر ومع ذلك لا يجوز أن یتكون أمر النقل لحامله" (2)

الفرع الثالث

نظرية حوالة الدين

عرفت حوالة الدين حسب المادة (٣٣٩) الفقرة (1) من القانون المدني العراقي بأنه "حوالة الدين هي نقل الدين والمطالبة من ذمة المحیل الى ذمة المحال علیه" وهنا یتثار تساؤل هل یمکن اعتبار عقد توطین الراتب هو بمثابة حوالة دين؟

للأجابة على هذا التساؤل ذهب رأي على اعتبار حوالة الدين الاقرب لعقد توطین الراتب اي الاقرب لمفهوم التحویل الالكتروني للنقود، اذ تعد هذه الحوالة إتفاق بین المدين مع أجنبي لكي یتحمل عنه الدين، فيحل الاجنبي محل المدين في هذا الدين ویسمى المدين في هذه الحالة (محيلاً) والاجنبي (محالاً علیه) اما الدائن (محال له) (3)

فعند تطبيق هذه الحوالة على عقد توطین الراتب فإن الادارة باعتبارها مدين للموظف أو المستفید بمقدار الراتب والمستحقات المالية الاخرى تعمل على نقل الدين إلى المصرف فتصبح الادارة محیل والمصرف محال علیه والموظف أو المستفید محال له، أي أن المصرف یصبح هو المدين الجديد للمستفید بدلاً من المدين الاصلي المحیل (4)

(1) القانون المدني العراقي، مصدر سابق.

(2) قانون التجارة العراقي.

(1) د. عبدالمجید الحکیم، عبدالباقي البکري، محمد طه البشير، القانون المدني واحكام الالتزام، ج2، مكتبة السنهوري، بغداد، 2015، ص221.

(2) محمد عمر ذوابة، مصدر سابق، ص41.

فإن عقد الحوالة تشابه إلى حد ما عقد توظيف الراتب حيث يشترط لصحة عقد الحوالة رضا أطرافه الثلاثة (1)، ورضا طرفين فقط من أطرافه يجعل العقد موقوفاً على رضا الطرف الثالث هذا ما نصت عليه المادة (٣٤٠) الفقرة (١) من القانون المدني العراقي والذي جاء فيه " الحوالة التي تمت بين المحيل والمحال عليه تنعقد موقوفة على قبول المحال له " ، ويشترط في هذه الحوالة ايضاً أن يكون المحيل مديناً للمحال له هذا ما نصت عليه المادة (٣٤٢) من القانون المدني العراقي والذي جاء فيه " يشترط لصحة الحوالة أن يكون المحيل مديناً للمحال له وإلا فهي وكالة " .

وعليه فعند تطبيق هذه الحوالة اي حوالة الدين على عقد توظيف الراتب نجد تقارب بينهما إلى حد كبير على اعتبار إن الإدارة تعتبر في عقد توظيف الراتب مديناً للموظف أو المستفيد فتعمل على نقل الدين الذي يقع على عاتقها للمصرف أي تعتبر (محيل) اما المصرف يعد (المحال عليه) اما الموظف او المستفيد (محال له)، بالإضافة الى ذلك إن عقد توظيف الراتب يتطلب رضا ثلاثة اطرافه اي رضا الإدارة والمصرف والموظف أو المستفيد لا تمام هذا العقد.

ونحن نرى بعد ان استعرضنا جميع الاراء التي قيلت لتحديد طبيعة عقد توظيف الراتب بالاستناد إلى القانون المدني العراقي، بأن اقرب رأي يمكن من خلاله تفسير الطبيعة القانونية لعقد توظيف الراتب هو (حوالة الدين) وذلك لان شروط هذه الحوالة تنطبق على عقد توظيف الراتب من عدة جوانب أولها هو ان الدين يتحول من جهة الى جهة اخرى اي يتحول من الإدارة (المدين الاصلي المحيل) إلى المصرف (المدين الجديد المحال عليه) وثانيها كلاهما يتطلب توافر ثلاث اطراف فيها وهو المحيل والمحال عليه والمحال له فلذلك يتطلب رضا جميع الاطراف لاتمام هذا العقد.

وعليه نقترح على المشرع العراقي النص على انه " تطبق احكام حوالة الدين على عقد توظيف الراتب بالقدر الذي لا يتعارض مع احكام هذا العقد كونه ذو طبيعة خاصة.

الخاتمة

توصلنا من خلال بحثنا هذا الى مجموعة من الاستنتاجات والمقترحات، لذلك سنوضحها على النحو الاتي

أولاً: الاستنتاجات:

1- ان عقد توظيف الراتب من العقود الحديثة التي وجدت بفعل التطور التكنولوجي، والتي عملت على تغيير في آلية استلام الراتب من النظام التقليدي (اليدوي) الى النظام الالكتروني أي تحويل الراتب الكترونياً، بالإضافة الى ذلك يعد عقد توظيف الراتب من العقود غير المسماة، حيث لم يتم ذكرها في القانون المدني العراقي بأسم معين.

2- على الرغم من إن عقد توظيف الراتب يبرم بين طرفين الادارة والمصرف، إلا أن آثار هذا العقد لا يقتصر على طرفي العقد وإنما آثاره يصل الى طرف ثالث وهو (الموظف أو المستفيد) بإعتبار الطرف الاهم في هذا العقد ولولاه لما إنعقد هذا العقد أي إن عقد التوظيف ثنائي الاطراف لكن ثلاثي الآثار.

3- ظهرت ثلاث نظريات لتفسير الطبيعة القانونية لعقد توظيف الراتب، وهي نظرية الانابة، ونظرية الاشتراط لمصلحة الغير، ونظرية الحوالة (حوالة الدين)، حيث اتضح ان الاقرب لعقد توظيف الراتب من هذه النظريات هي نظرية حوالة الدين لانطباق شروط هذه النظرية على عقد توظيف الراتب.

ثانياً: المقترحات.

1- نأمل من المشرع العراقي النص على ماياتي " وضع نظام توظيف خاص بموظفي الدولة أي العاملين في القطاع الخاص، نظراً لما يكون للموظف من مكانة خاصة، فمثلاً أن يحول هذا العقد من عقد غير مسمى الى عقد من العقود المسماة (عقد توظيف رواتب موظفي الدولة في القطاعين العام والخاص) ". .

2- نأمل من المشرع العراقي إدراج هذا العقد من ضمن انواع خاصة من العقود المدنية بصورة واضحة وصريحة، وذلك لان الغاية الاساسية من هذا العقد هو تحقيق المنفعة للموظف أو المستفيد التي تكون الادارة بإعتبارها أحد أطراف هذا العقد مدينة لهم بمقدار الراتب

والمخصصات إذ إن الموظف أحد أطراف العقد ولولاه لما تحققت الغاية المرجوة من هذا العقد.

3- الاصل ان التعاريف ليس من عمل المشرع ولأهمية الموضوع نقترح تعريف عقد توطين الراتب بأنه " عقد بين المؤسسة التي يعمل فيها الموظف او المستفيد والمصرف يتعهد فيه المصرف بفتح حساب خاص للمستفيد يمكنه من السحب بواسطة بطاقة الدفع الالكترونية او ان يستلمها نقداً من المصرف، مقابل قيام المؤسسة بتوفير راتب للمستفيد ومستحقاته المالية واشعار المصرف بنقل الاموال من حساب المؤسسة الى حساب المستفيد الذي يكون على الاغلب مستخدم لديها"

4- نأمل من المشرع العراقي النص على " ينعقد عقد توطين الراتب بالتراضي بين طرفيه الا ان طبيعته المصرفية تقتضي صياغة اتفاق الاطراف في عقد مكتوب للأثبات"

" ويشترط في عقد توطين الراتب ان يكون امر التحويل اسماً وان ينصب على مبلغ من النقود وان يكون الامر بالتحويل مقابل وفاء كاف للتحويل"

5- أقرب نظرية لتحديد طبيعة عقد توطين الراتب هي نظرية حوالة الدين وعليه نقترح على المشرع العراقي النص على انه " تطبق احكام حوالة الدين على عقد توطين الراتب بالقدر الذي لايتعارض مع احكام هذا العقد كونه ذو طبيعة خاصة".

المصادر

اولاً: كتب اللغة العربية

- 1- محمد بن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح، مطبعة دار الرضوان، حلب، 2006.
- 2- مجد الدين محمد يعقوب الفيروز ابادي، القاموس المحيط، ط4، دون مكان او سنة طبع
- 3- العلامة محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، ج3
- 4- نشوان بن سعيد الحميري، شمس العلوم ودواء كلام العرب من الكلوم، دكتور حسين بن عبدالله، دار الفكر المعاصر، بيروت، 1999.
- 5- د. احمد مختار عبدالحميد عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج2 و ط1، 2008.

ثانياً: كتب الفقه العامة

- 1- د. وهبة الزحيلي، الفقه الاسلامي وادلتة، كلية الشريعة، ج10، ط1، دار الفكر، دمشق، سنة 1431 هـ - 2010م

ثالثاً: مصادر الكتب القانونية

- 1- د. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الاداري، دار ابن الاثير للطباعة، الموصل، 2009،
- 2- عبدالفتاح مراد، موسوعة البنوك، بدون دار نشر، القاهرة، 1999.
- 3- د. محي الدين اسماعيل علم الدين، موسوعة اعمال البنوك من الناحيتين القانونية والعملية، ج1، ط3، 2001، بدون دار نشر، القاهرة.
- 4- د. عزيز العكيلي، الاوراق التجارية وعمليات البنوك، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ط1، 2002.
- 5- محمد عمر ذوابة، عقد التحويل المصرفي الالكتروني، دراسة قانونية مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2006.
- 6- منير الجنبهي؛ ممدوح الجنبهي، اعمال البنوك، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2000.
- 7- د. علي جمال الدين عوض، النقل او التحويل المصرفي، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الرابعة، 2008.
- 8- سليمان ضيف الله الزين، التحويل الالكتروني للاموال ومسؤولية البنوك القانونية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، 2019.
- 9- جاك يوسف الحكيم، الحقوق التجارية، ج2، مطبعة الرازي، دمشق، 1975، ص 393، سعيد يحيى، الطبعة القانونية للتحويل المصرفي ارتباطاً بمفهوم النقود القيدية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1987، ص6، حسني حسن المصري عمليات البنوك-الحسابات المصرفية في القانون الكويتي، منشورات جامعة الكويت، 1994.
- 10- د. عبدالرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج3، ط3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1998.
- 11- د. سليمان بو ذياب، النقل المصرفي، دراسة مقارنة في التشريع اللبناني والفرنسي، الدار الجامعة بيروت، 1985.
- 12- د. اكرم ياملكي، الاوراق التجارية والعمليات المصرفية، دار الثقافة، عمان، الاردن، ط1، 2018.
- 13- د. نوري حمد خاطر؛ د. عدنان ابراهيم السرحان، مصادر الحقوق الشخصية، دار الثقافة، عمان، 2008.
- 14- د. عبدالمجيد الحكيم، عبد الباقي البكري، محمد طه البشير، القانون المدني واحكام الالتزام، ج2، مكتبة السنهوري، بغداد، 2015.

رابعاً: البحوث والدوريات

- 1- احمد عبيد عبد الله؛ د. هيثم عبد الخالق إسماعيل؛ د. تهاني مهدي عباس، تأثير توظيف الرواتب في معدل العائد على الموجودات (Roa) بحث تطبيقي لعينة من المصارف العراقية، مجلة دراسات محاسبية ومالية، جامعة بغداد، مجلد ١٥، العدد 52، 2020.
- 2- م. م. عمر زهير عز الدين الطائي، توظيف الرواتب ودوره في رفع جودة إداء العمل المحاسبي، دراسة تحليلية في ديوان محافظة نينوى، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، 2022،

سادساً: القوانين

- 1- القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951
- 2- قانون التجارة العراقي رقم 30 لسنة 1984.
- 3- قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة 2008 المعدل