

العجز الصحي كسبب لانتهاء الخدمة الوظيفية للموظف والعامل في التشريعات العراقية.

م.م. رافد هادي محمد الهلالي¹ & م.م. عباس سعيد عباس اليوسف²

كلية الطب البيطري / جامعة الكوفة¹ & قسم الدراسات العليا/ جامعة الكوفة²

rafidh.alhlyaly@uokufa.edu.iq – abbass.habeeb@uokufa.edu.iq

05/11/2025: قبول البحث:	07/10/2025: مراجعة البحث:	15/09/2025: استلام البحث:
-------------------------	---------------------------	---------------------------

الملخص:

تعدد الحالات والاسباب التي تؤدي الى انتهاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة والتشريعات التي تناولتها بالتنظيم والتفصيل ولم يقتصر الامر على الوظيفية في القطاع العام بل شمل أيضا العامل في القطاع الخاص ونظرا لكون العجز الصحي احد تلك الأسباب وإخطرها وهو من الأسباب الاستثنائية الطارئة التي تحول دون إمكانية قيام الموظف والعامل في أداء الواجبات الوظيفية او الاعمال المطلوبة منهم لذا تناولنا في هذا البحث العجز الصحي كسبب مهم من أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية من خلال عارض صحي يتعرض له الموظف في نطاق الوظيفية العامة او العامل في اطار العمل العمالي مسببا مانعا يجعل من ادائه لأعماله وواجباته امر غير ممكن ، وبالتالي انعكاس اثار ذلك بشكل واضح على الجوانب الادارية والقانونية والمالية للموظف العام وللعامل على حد سواء كذلك بحثنا في التشريعات المدنية والعمالية وهل أعطت المعالجات القانونية المطلوبة لحالة العجز الصحي ومنها المستحقات المالية في ظل حالة العجز الصحي بما يضمن لهم الاجر والراتب الذي يؤمن ويحقق لهم متطلبات الحياة ومستوى معاشي امن في ظل المتغيرات والصعوبات الاجتماعية والاقتصادية

الكلمات المفتاحية: العجز الصحي، الموظف العام، الحقوق التقاعدية، مكافئة نهاية الخدمة.

Abstract

The multiple circumstances and reasons that lead to the termination of the employment relationship between the employee and management, and the legislation that addresses this in detail and regulation, are not limited to the public sector, but also include workers in the private sector. Given that health disability is one of the most serious of these reasons, and one of the exceptional and urgent reasons that prevent employees and workers from performing their job duties or the work required of them. Therefore, in this research, we addressed health disability as an important reason for the termination of the employment relationship due to a health condition affecting the employee in the public sector or the worker in the labor sector, causing an impediment that makes it impossible for them to perform their work and duties, this has a clear impact on the administrative, legal, and financial aspects of both public employees and workers. We also examined civil and labor legislation to determine whether it provides the necessary legal remedies for health disabilities, including financial entitlements in the event of health disability, to guarantee them a secure wage and salary that meets their living requirements. and a secure standard of living in light of social and economic changes and difficulties.

Keywords: Health disability, public employee, retirement rights, end of service gratuity.

المقدمة

لاشك هنالك العديد من الحالات التي تؤدي الى انقضاء الرابطة الوظيفية او علاقة العمل وقد تطرقت اليها التشريعات العراقية بالتنظيم والمعالجات الا انه يبقى موضوع العجز الصحي سواء كان للموظف حدود الوظيفة العامة او العامل في نطاق الخدمة العمالية من اكثر الأسباب التي تتسم بالتعقيد كسبب من اسباب انقضاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة

وبين اطراق العقد في قانون العمل على حد سواء ، اذ يسعى الى خلق او تحقق نوع من الموازنات فيما يتعلق بحقوق الموظف العام والعامل من خلال التركيز على توفير حالة من الاستقرار الوظيفي والعمالي، وبين مدى إمكانية توفير متطلبات رعاية طبية وصحية تكون على قدر عال يحفظ كرامة الموظف العام والعامل على وجه العموم، وبين ما تتطلبه الجهات الإدارية واصحاب العمل من خلال ضمان استمرارية سير المرافق العام في انتظام في ضمان استمرارية تحقيق الانتاج، حيث الموظف او العامل قد يتعرض الى حالات صحية اثناء أداء الاعمال قد ينجم عنها إصابة بالعديد من الامراض الخطيرة التي توصف بالمزمنة والمستعصية او تعرضه الى ما يعرف بإصابات عمل نتيجة الحوادث والاختار الصناعية ، مما يحول دون أداء واجباته وأعماله المحددة ، الامر الذي يدفعنا الى البحث في الإشكاليات القانونية والأخلاقية ومحاولة ايجاد اطار تشريعي متكامل يوفر أنظمة تنمية مستدامة وبرامج واقعية تضمن حقوق كافة الأطراف، حيث تناولنا في هذا البحث مسألة العجز الصحي كسبب من الأسباب المؤدية الى انتهاء الرابطة الوظيفية والعمالية، ودور النصوص القانونية ذات الصلة في معالجة حالة العجز الصحي مع البحث والتحليل في الإجراءات التي يتم اتباعها في ضمان كافة الحقوق للموظف والعامل المريض واهمها تحديد الاجر والحقوق التقاعدية التي تدفع له في نهاية الخدمة.

أولاً: إشكالية البحث

تكمن إشكالية البحث من خلال السعي الى إيجاد إجابات لعدد من التساؤلات كما مبين في ادناه:

- 1- بيان مدى كفاية التشريعات العراقية في ايراد معالجات واقعية ومنطقية لموضوع العجز الصحي للموظفين والعامل على حد سواء؟
- 2- بيان دور اللجان الطبية المختصة وفق تعليمات اللجان الطبية كونها جزء اساسي في تحديد وتقييم حالات العجز الصحي ومدى الشمول بها من قبل الموظف والعامل؟
- 3- تحديد دور الجهات الإدارية المختصة في الجانب الخدمة الوظيفية او الخدمة العمالية في التعامل مع حالات العجز الصحي وضمان السياقات القانونية في حماية حقوق الموظف اثناء فترة العجز وبعد احواله للتقاعد واكتسابه الحقوق التقاعدية (الراتب التقاعدي، مكافئة نهاية الخدمة)؟

ثانياً: أهداف البحث

يهدف البحث الى بيان مفهوم العجز الصحي والحالات المتفرعة منه من خلال إيضاح الأطر القانونية للعجز الصحي وتحديد السبل القانونية والطبية في معالجة اثاره بالنسبة للموظف العام والعامل في مجالات الخدمة المدنية والعمالية.

ثالثاً: منهجية البحث

اعتمد الباحثين في اجراء البحث على المنهج الوصفي من خلال جمع المعلومات والنصوص القانونية في التشريعات العراقية ذات العلاقة، وكذلك على بعض القرارات والسوابق القانونية ومن ثم تحليلها وبيان مدى تطبيقها على الواقع العملي.

رابعاً: خطة البحث

المطلب الأول: ماهية العجز الصحي

الفرع الأول: تعريف العجز الصحي لغة واصطلاحاً.

الفرع الثاني: حالات انتهاء الرابطة الوظيفية

المطلب الثاني: إجراءات وحقوق الموظف المشمول بالعجز الصحي

الفرع الأول: الإجراءات الإدارية والطبية في شمول الموظف بالعجز الصحي

الفرع الثاني: الحقوق الوظيفية للموظف والعامل المشمول بالعجز الصحي.

المطلب الأول

ماهية العجز الصحي

العجز الصحي للموظف العام هو حالة تُقرّر بموجبها أن الموظف أصبح غير لائق صحياً بصفة دائمة للقيام بمهام وظيفته أو أي وظيفة أخرى تابعة للجهة الحكومية التي يعمل بها، وذلك بسبب مرض أو إصابة. هذه الحالة تختلف عن المرض العارض الذي يقتضي إجازة مرضية مؤقتة، حيث يؤدي العجز الدائم إلى إنهاء علاقة العمل وتحديد حقوق الموظف في المعاش أو التعويض ومن خلال ذلك سوف نتطرق في الفرع الأول الى تعريف العجز الصحي، أما في الفرع الثاني نتناول أنواع العجز الصحي وتمييزه عن غيره من المفاهيم والمصطلحات.

الفرع الأول

تعريف العجز الصحي

أولاً: تعريف العجز لغة

يعرف ابن منظور العجز لغة من فعل عجز عن يعجز عجز وعجزانا، فهو عَجَزٌ أو عاجِزٌ، والجمع عَجَزٌ، وعجزة، والمفعول محجوز عنه، ومصدر الفعل عجز(1) وعرفة ابن منظور في معجم لسان العرب بأنه جَزَّ عن يَعْجَزُ ، عَجَزًا ، فهو عَجِزٌ ، والمفعول معجوز عنه، حيث يقال عَجَزَ فلانٌ رَأْيَ فلانٍ إذا نسبه إلى خلاف الخِزْمِ والشدة كأنه نسبه إلى العَجَزِ، ويقال: أَعْجَزْتُ فلاناً إذا أَلْفَيْتَهُ عاجِزاً، وفي الحديث يقال: كلُّ شيءٍ بَقَدَرٍ حتى العَجْزُ والكَيْسُ، وقيل ايضاً: أراد بالعَجْز ترك ما يُحِبُّ فعله بالنسوية وهو عامٌ في أمور الدنيا والدين، وفي حديث الجنة: ما لي لا يَدْخُلُنِي إِلَّا سَقَطُ الناسِ وَعَجْزُهُمْ؛ جمع عاجِزٍ كخايمٍ وَخَدَمٍ، (2) كما عرف معجم الوسيط العجز هو العَجْزُ أي الشَّطْرُ الأخير من بيت الشعر، والجمع: أَعْجَازٌ، ويقال وأعْجَازُ النُّخْلِ أي أَسْوَلُهَا، كما يقال وأعْجَازُ الأمور بمعنى أواخرها ويقال ايضاً ركب في الطلب و أعجاز الإبل ركب الدُّلَّ

¹ - معجم تاج العروس من جواهر القاموس، دار الكتب العلمية، بيروت، سنة 1997، ابن منظور، لسان العرب، منشورات دار صادر، بيروت، ص 583.

² - جمال الدين ابن منظور الأنصاري (ت ٧١١هـ)، معجم لسان العرب، دار الصادر ، بيروت، 1994.

والمشقة كما ان جَزَّ عن الشيء عَجَزَ عنه بمعنى ضَعُفَ ووهن ولم يقدر عليه، ويقال عَجَزَ عن العمل أي كبر ولم يعد قادر عليه، كما في قوله تعالى { قَالَ يَاوَيْلَنَا أَعَجَزْتُ أَنْ أَكُونَ مِثْلَ هَذَا الْغُرَابِ } (1)

ثانياً: تعريف العجز الصحي اصطلاحاً.

وردت العديد من التعاريف لبيان مفهوم العجز الصحي نذكر اهمها حيث يعرف العجز اصطلاحاً بأنه عدم قدرة على انجاز واداء العمل من قبل الفرد، مما يترتب عليه استحقاقه للحصول على تعويض منصف وعادل. يُدفع له هذا التعويض سواء من قبل الشخص (صاحب العمل) أو من قبل الجهة الادارية التي تسببت في احداث الضرر له، أو من خلال صناديق الضمان الاجتماعي الخاصة لذلك (2).

كما عُرف العجز الصحي في قانون العجز الصحي للموظفين رقم (11) لسنة 1999 الحالي بأنه: ذلك النقصان الواضح في قدرة وامكانية الموظف العام على أداء الاعمال والمهام المكلف بها على نحو تام أو جزئي نتيجة ما تعرض اليه من امراض وعوارض صحية خطيرة أو إصابات أو حوادث العمل (3).

ومن خلال ما تقدم اعلاه يمكن نستخلص تعريفاً للعجز الصحي بأنه ذلك العارض او الخلل الصحي الذي يتعرض له الموظف او العامل على السواء مما يحد من قدرتهم البدنية والعقلية من أداء العمل او المهام الوظيفية على النحو المطلوب.

الفرع الثاني: حالات انتهاء الرابطة الوظيفية

في هذا الفرع سنبحث وبشكل مفصل ماهي الأسباب التي تجعل من بقاء الموظف العام في الوظيفية امر مستحيلاً التي تناولتها التشريعات العراقية وهي بطبيعة الحال أسباب متنوعة وتعدد، منها يتعلق بإرادة الموظف، وأخرى جنائية وأخرى صحية طارئة نتيجة حوادث وامراض يصاب بها، ومنها ما يتعلق بصلاحيات الجهات الإدارية من خلال الاجراءات انضباطية.

الحالة الاولى: الاستقالة الوظيفية (4):

لقد بين المشرع في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل اجراءات الاستقالة في المادة (35) منه فمن خلال استقراء نص اعلاه يتضح انها نظمت حالة الاستقالة من خلال تقديم الموظف طلباً الى دائرته يوضح فيه أسباب الاستقالة و بين فيه رغبته في انتهاء خدماته الوظيفية ولا يعد الطلب نافذ كاتر قانوني الا من تاريخ مرجعة الإداري المختص وخلال 30 يوم ، وللإدارة ان تعلن موافقتها قبل ذلك ويعد حينها الموظف مستقيلاً ، كما ان

¹ - نخبة من اللغويين بجمع اللغة العربية بالقاهرة، معجم الوسيط، دار الدعوة بإستانبول، ودار الفكر ببغروت، الطبعة الثانية، 1972

² . ينظر: مقني بن عمار، مفهوم العجز عن العمل في ضوء قوانين الضمان الاجتماعي، بحث منشور في مجلة القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، العدد (7)، 2016م، ص13.

³ . المادة (4/1) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم 11 لسنة 1999م.

⁴ - والاستقالة لغة هي مشتقة من مصدر الفعل استقالة، فيقال استقل القوم أي مضوا وارتحلوا، اما اصطلاحاً فهي تصريح الموظف الخطي بترك الوظيفة بشكل نهائي مشروطاً بموافقة الدائرة، ينظر ابن منظور لسان العرب، المجلد 11، دار الصادر للنشر والتوزيع، لبنان، بيروت، 2004، ص 180 و محمد ابن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الرسالة للنشر والتوزيع، الكويت، 1980، ص549 و د. نبيلة عبد الحليم كامل، الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر و فرنسا، دار النهضة العربية، مصر، القاهرة، 2002، ص77

للموظف ان يحدد تاريخاً معيناً في طلب الاستقالة بموافقة الإدارة المختصة عليه يعد وهذه الحالة مستقبلاً من ذلك التاريخ المحدد⁽¹⁾

لذلك فان الاستقالة حقاً من حقوق الموظف اوجدها المشرع في قانون الخدمة المدنية وبالتالي له الالتجاء اليها وفق أسبابه المشروعة هذا حيث يتضح لنا ان للاستقالة صور تختلف في مواضعها باختلاف موقف الموظف فنجدها مرة نابعة من ارادته وباختياره من دون اكراه او ضغط ، وأخرى يتغلب عليها صفة الاجبار والالزام وصورة تكون فيها الاستقالة معلقة على شروط⁽²⁾ حيث لاتعد الاستقالة حائلاً دون شمول الموظف بامتيازات التقاعد واستحقاقه الحقوق التقاعدية استناداً الى احكام المادة (13) من قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل بقانون رقم 26 لسنة 2019⁽³⁾ في حين نجد ان قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 نظمت عدة حالات لانتهاء عقد العمل بين صاحب العمل والعامل وافرد فقرة في المادة (43) تجيز للعامل ان يستقيل من العمل في المشروع الذي يعمل فيه على ان يكون ذلك من خلال بلاغ يرسل (اخطار) الى صاحب العمل بين فيه رغبته في الاستقالة و قبل مدة اقصاها (30) يوماً من تاريخ انتهاء عقد العمل، وفي حال ترك العمل دون القيام بالإبلاغ فان العامل يلزم وهذه الحالة ان يقدم تعويضاً مالياً لرب العمل ما يعادل الاجر المحدد له خلال فترة الانذار او المدة المتبقية منها⁽⁴⁾.

الحالة الثانية: الإحالة على التقاعد : ان الإحالة على التقاعد يعد اجراءً وامراً طبيعياً يتم اللجوء اليه من قبل الموظف في سبيل انتهاء مسيرته الوظيفية بعد تحقق أسبابه وهي عديده لأسباب محددة بالقانون منها بلوغه السن القانوني المحدد للتقاعد والبالغ ستون سنة من العمر بصرف النظر عن مدة الخدمة الوظيفية او ان يقوم الموظف براداته الحرة دون ان يشوبها اكراه او تهديد بتقديم طلب من قبله المرجع الاداري التي يعمل فيه يبدي فيه رغبته في انتهاء الخدمة⁽⁵⁾ وقد نظم قانون رقم 26 لسنة 2019 التعديل الأول لقانون التقاعد رقم 9 لسنة 2014 في المواد (1) و(2) بفقراتها حالات التقاعد الوجوبي ومن خلال استقراء المادتين أعلاه يتبين ان المشرع العراقي من خلال تحديد ثلاث فئات من الموظفين الذي يستحقون التقاعد وفقاً للسن المحدد للتقاعد

1 - الفئة الأولى: تشمل شريحة الموظفين كافة كقاعدة عامة ويكون احالتهم للتقاعد بإكمالهم السنة القانوني البالغة ستون سنة بغض النظر عن مدة خدمتهم الوظيفية

2- اما الفئة الثانية: تشمل شريحة الأساتذة الجامعيين وفق قانون الخدمة الجامعية رقم 22 لسنة 2008 من حملة المراتب العلمية (أستاذ وأستاذ مساعد) الأطباء للاختصاصات (التخدير، النفسي، العدلي) والمستشارين في مجلس الدولة، إضافة الى الطيارين ممن يملكون ترخيص رسمي، حيث يصار الى احالتهم للتقاعد في عمر الثلاثة ستون سنة بغض النظر عن الخدمة الوظيفية.

¹ - ينظر نص المادة (35) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 المعدل

² - محمد انس قاسم، مبادئ الوظيفية العامة وتطبيقها في التشريع الجزائري، مطبعة موراقتي، الجزائر، 1982، ص140

³ - نصت المادة (13) من قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 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...).

⁴ - محمد مظهر صالح، الطبقة الوسطى في العراق، شبكة الاقتصاديين العراقيين، في 2014/12/17

⁵ - مصطفى احمد ابو عمرو: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، ٢٠١٠، ص٧٩.

3- الفئة الثالثة: وتختص بشريحة الموظفين الخاضعين لقوانين لأحكام الفصل السياسي ومؤسسة الشهداء والسجناء السياسيين حيث يتم اعتبارهم محالين للتقاعد ببلوغهم سن خمسة ستون بغض النظر عن الخدمة الوظيفية⁽¹⁾ في حيث سار المشرع العراقي فيما يخص العمال بتحديد حالات تقاضيتهم راتباً تقاعدياً من خلال احكام قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 لسنة 2023 منشور في جريدة الوقائع العراقية في العدد(4734) في 2023/8/28 في المادة (29) حيث يستحق كل من المرأة والرجل في حال لديهم خدمة مضمونة من خلال قيامهم بتسديد الاشتراكات وفق النسب المحددة في القانون راتباً تقاعدياً في الأحوال التالية:

1- الرجل (٦٣) من العمر وله خدمة مضمونة لا تقل عن (١٥) سنة.

2- المرأة (58) اذا اكملت من العمر ولها خدمة مضمونة لا تقل عن (١٥) سنة.

3- ثالثاً: الرجل (٦٠) اذا اكملت من العمر وله خدمة مضمونة لا تقل عن (٢٠) سنة.

4- المرأة (٥٥) من العمر ولها خدمة مضمونة لا تقل عن (٢٠) سنة.

5- الرجل (٥٠) من العمر له خدمة مضمونة لا تقل عن (٣٠) سنة.

6- المرأة (٥٠) من العمر لها خدمة مضمونة لا تقل عن (٢٥) سنة⁽²⁾ وفي ذات السياق اصدرت محكمة التمييز الاتحادية العراقية قرارها ذي العدد (5614) في 2024/6/4 عدلت فيه عن قرار سابق بعدم عدم احقية العامل المستقيل لمكافأة نهاية الخدمة... وأقرت بالاستحقاق العامل للمكافأة، وهي بذلك قطعت الطريق على الممارسات التي يعتمدها بعض أصحاب العمل بفرض تواقيع استقالات غير مؤرخة من العمال تكون وسيلة ضغط عليهم وسيلة للتهرب من دفع مكافئة نهاية الخدمة وغيرها من المستحقات المالية للعمال عن فترة الخدمة العمالية⁽³⁾.

حيث يتضح لنا ان التشريعات العراقية التي تنظم الوظيفية العامة التي اختصت بالموظفين على الملاك الدولة او التي تناولت العاملين في القطاع الخاص انها وفقت في إيجاد آليات تهدف الى ضمان حقوق وامتيازات الموظفين والعاملين على حد سواء من خلال منظومة قانونية تراعي التكافل والرعاية الاجتماعية من خلال ما أورده في نصوص قانونية منظمة وحاكمة لأوضاعهم وللحالات التي يتم من بموجبها تقاضيتهم الراتب التقاعدي او خلفهم بما يساهم في يحقق مصدر معيشي مناسب لهم ولعوائلهم

الحالة الثالثة: الموظف المستغنى عنه في مدة التجربة⁽⁴⁾: لقد تناول قانون الخدمة المدنية موضوع استغناء عن الموظفة في المادة (14) منه وهي تختص بالموظف الذي يتم تعيينه في الوظيفة بعد تحقق الشروط لأول مرة حيث يتم وضعه في العمل بصورة تجربة تسمى فترة التجربة وتحدد بمدة سنة تقويمية، حيث على الإدارة اصدار امر

¹ - للمزيد ينظر نصوص المواد(1و2) من قانون رقم 26 لسنة 2019 قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المنشور في الوقائع العراقية في العدد (4566) في 2019/12/9

² - ينظر نص المادة (29) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 لسنة 2023 المنشور في جريدة الوقائع العراقية في العدد (4734) في 2023/8/28.

³ - قرار محكمة التمييز الاتحادية ذات العدد (5614) في 2024/6/4 المنشور على موقع شبكة المحامين العراقيين على الرابط <https://iraquilawyersnetwork.com/>

⁴ - يعرف الموظف تحت التجربة بأنه: ذلك الشخص الذي يعين في وظيفة على ملاك الدولة الدائم، ويوضح تحت التجربة بأمر اداري من السلطة المختصة وخلال مدة زمنية محددة قانوناً بسنة ويصار الى تثيينه في حال كفاءته او يتم تمديداه الى مدة أقصاها ستة اشهر وفي حال عدم تحقق كفاءته في العمل الإداري فان للسلطة المختصة في هذه الحالة ان تصدر قرارها بالاستغناء عن خدماته بسبب عدم الكفاية في أداء المهام الوظيفية خلال مدة التجربة ،ويكون قرارها الصادر بالاستغناء عرضه للطعن من قبل الموظف المستغنى عنه وفق مدد الطعن المحددة امام القضاء الإداري: للمزيد ينظر م.م. محمود عبد علي مجيد ، المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة، بحث منشور في مجلة حقوق المستنصرية ، بغداد ، 2017، ص4

بالتثبيت بعد انقضاء المدة أعلاه مشروطاً بتحقيق كفاءته ولا فيصير الى تمديد المدة الى ستة اشهر ولمرة واحدة فقط وبعدها اما يثبت في حال توجب اصدار امر بتثبته بعد انتهائها اذا تأكدت كفاءته التأكد من كفاءته او يتم الاستغناء عن خدماته (1) حيث يتضح ان حالة الاستغناء تتعلق بالموظف المعين لأول مرة تحت التجربة الوظيفية لبيان قدرته على انجاز الاعمال المناطة به وتحقق شرط الكفاءة المهنية في العمل الوظيفي، وبالتالي أجاز القانون للسلطة الإدارية ان تستعمل صلاحيتها بالاستغناء عنه نهائياً وبالتالي انتهاء الرابطة الوظيفية بعد استنفاد المدد القانونية المحددة و في حال عدم ثبوت الشرط المتعلق الكفاءة الوظيفية له في العمل، ونرى ان المشرع خيراً فعل حينما جعل ذلك متعلقاً بشرط الكفاءة الوظيفية (المهنية) لما له من تأثير اساسي على الإنتاجية في العمل وفي تنفيذ سياسات وبرامج الإدارة اتجاه الخدمات المقدمة للمراجعين.

الحالة الرابعة: اقضاء الموظف من الوظيفة: ان قانون الخدمة المدنية العراقي عالج حالة الاقضاء الوظيفي (2) من خلال احكام المادة (62) منه التي اشارت الى حالة الموظف المعين لأول مرة انه في حال ثبت للجهة الإدارية عدم تحقق كل او بعض الشروط الخاصة بالتوظيف (3) والمشار اليها في قانون أعلاه يصار الى اقضائه منها الا ان ذلك لا يحول دون العودة الى الوظيفة بعد استكمال الشروط المطلوبة وعدم تحقق او توفر سبب اخر يمنع او يحول دون إمكانية عودة الموظف لمزاولة مهامه الوظيفية (4) رغم ان المشرع العراقي في قوانين الخدمة المدنية نظم حالة الموظف الذي تم اقضائه من الوظيفة الا انه لم يعطي تعريفاً يوضح المراد منه حيث يمكن ان نعرفه عدم استكمال الموظف المعين لأول مرة في الوظيفة شرط او شروط المحددة للتوظيف وفق قانون الخدمة المدنية ولايعد ذلك مانعاً من رجوعه الى الوظيفة ومزاولة اعمال وظيفته عند تحقق الشروط او الشروط المنقوصة على ان تدخل هذه المدة ضمن المدة الوظيفية. فالإقضاء ومن خلال ما تقدم مناط تحققه استكمال شروط التوظيف بتحقيقها فتعيينه صحيح وموافق للقانون وبخلافها او بعضها عد اقضاء من الوظيفة، الا في حالة ارتكاب جريمة التزوير فان الموظف في حال ثبوت ارتكابه لتلك الجريمة لا يعاد للوظيفية مطلقاً حسب ماورد في قرار مجلس شوري الدولة ذي العدد (2015/18) في 2015/2/17 (5)، لذلك نجد ان المشرع ابدى حرصاً على حماية حقوق الموظف من خلال السماح بعودته الى ممارسة أعماله الوظيفة حال زال السبب او حالات الاقضاء الوظيفي التي مر ذكرها مستثيا من ذلك حالة ثبوت ارتكاب جريمة تمس الشرف كجرائم التزوير او خيانة الأمانة وغيرها، وخير فعل المشرع العراقي في إضفاء الحماية القانونية على سمعة الوظيفة العامة وشرف المهنة.

1 - د. شهلاء سليمان محمد، اغاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية، مجلة الدفاتر السياسية والقانون، جامعة ورقلة قاصدي مراح، الجزائر، العدد الثالث عشر، ٢٠١٥، ص9.

2 - ذهب البعض من الكتاب الى تعريف الاقضاء الوظيفي لغته : من فعل استقصى ويقال واقصيت الرجل وغيره إقصاء إذا أبعدته، وهذه الباء مقلوبة عن الواو: ينظر ابي بكر محمد ابن الحسن ابن دريد الاذني جمهرة اللغة، ت321هـ، دار الكاب العلمية، بيروت، ج2، ص896، اما اصطلاحاً يعرف بانه : حالة التي توجد في الوظيفة عند تحقق سبب او الاسباب التي تؤدي الى كسر وانهاية الحياة الوظيفية بين الموظف الحكومي وبين الجهة الإدارية المعين فيها، نظر: دريد داود سلمان الجنابي، حالات انتهاء خدمة الموظف في الوظيفة العامة، بحث منشور في مجلة القانون المقارن تصدرها جمعية القانون المقارن العراقية، العدد3، 2008، ص134.

3 - حدد المشرع شروط التوظيف لمن يتم تعيينه اول مره في الوظائف الحكومية اوجزها بما يلي(1- الشرط المتعلق بالجنسية او التجنس وفق مدة محددة اقلها خمس سنوات 3- شرط الكفاءة الصحية باجتياز الفحص الطبي وخلوه المتقدم للتعيين من الامراض البدنية والعقلية ، والامراض الانتقالية والمعدية وفق المتطلبات المحددة من جهة التعيين، 4- تحقق شرط حسن السيرة والسلوك وعدم ارتكابه جرائم مخله بالشرف كالتزوير، 5- شرط التحصيل العلمي المعترف به): ينظر نص المواد(7) و(8) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل.

4 - ينظر احكام المادة (62) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 المعدل

5 - المحامي مصطفى جواد الشمري ، اقضاء الموظف من الوظيفة العامة وامكانية اعاده توظيفه، موقع مجلة الاعلام العراقي ، <https://media-iraq.org/news-830.html>

الحالة الخامسة: وفاة الموظف اثناء الخدمة الوظيفية: رغم ان المشرع في قانون الخدمة المدنية العراقي لم يفصل حالة وفاة الموظف اثناء الوظيفة وأشار اليها بنص موجز، حيث اشارت المادة (65) منه الى الحقوق التقاعدية له او لمن يخلفه حسب القسم الشرعي⁽¹⁾، وبذلك فقد تم إحالة مسألة تنظيم وفاة الموظف وما يترتب عليها من حقوق تقاعدية الى احكام قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 وتعديله رقم 26 لسنة 2019 في ضوء احكام المادة (25) منه التي حدد الحالات التي يتم ذكرها بالإيجاز:

- 1- حالة وفاة الموظف الدائم الموظف في اثناء الخدمة فانه تحتسب خدمته المقضية في الوظيفة العامة لأغراض التقاعدية (15) سنة ان كانت اقل مع اشتراط إعفائه من توقيفات الخدمة المضافة لبلوغ لأغراض أعلاه.
- 2- منح خلف الموظف العام (المتوفي) او الموظف المحال على التقاعد(الحي) الحقوق التقاعدية المحددة لمورثهم العراقي واعتبارا من تاريخ الوفاة بناء على طلب رسمي من قبلهم لغرض التخصيص وفق لما رسمه القانون اعلاه.
- 3- حالة وفاة الموظف العامل بصفة مؤقتة في اثناء الخدمة او سببها يتم تخصيص الحد الأدنى الحقوق والحصص التقاعدية لخلف الموظف المؤقت بحسب احكام القانون أعلاه⁽²⁾ رغم ان التشريعات المنظمة للخدمة المدنية في العراق لم تعطي تعريفا للحالة لذلك يمكن ان نعرف وفاة الموظف بانه حالة انتهاء حياة الموظف حكماً وإيلولة مستحقاته المالية (الحقوق التقاعدية) لمن يخلفه بناء على إجراءات إدارية وقانونية مرسومة وفقا للنصوص القانونية ذات الصلة.

الحالة السادسة: عقوبة الفصل الوظيفي⁽³⁾: تعد عقوبة الفصل من اخطر العقوبات الانضباطية والتي تشمل جميع الموظف بما فيهم المكلفين بالمناصب القيادية في النظام الإداري للدولة⁽⁴⁾ ان حالة فصل الموظف من الوظيفة تم تناولها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل بوصفها عقوبة انضباطية ، فقد حدد القانون أعلاه الأسباب الموجبة لفرض عقوبة الفصل بصورة تأديبية بحق الموظف العام في حالتين اثنتين الأولى تتعلق بمعاقبة الموظف المقصر بذات العقوبة مرتين او بعقوبتين مختلفتين من العقوبات (التوبيخ، انقاص الراتب للموظف ، تنزيل درجة الوظيفية) وفي 5 سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة الأولى له ارتكب مخالفة تستدعي معاقبته بإحدى العقوبات المشار اليها انفا، اما في الحالة الثانية فهي مرتبطة بارتكاب الموظف العام جريمة تستوجب السجن او الحبس بشرط ان لا تكون الجريمة المرتكبة منه من الجرائم المتعلقة بالشرف⁽⁵⁾ ، فالمشرع العراقي من خلال استعراض المادة المتعلقة بالفصل نرى بانه قسمها بين حالتين الأولى اختصاصها بالمخالفة الوظيفية ادارياً وعقد امرها للجان التحقيقية بحسب الفعل الذي جاء به الموظف العام، اما الحالة الأخرى فكانت ذات طبيعة جزائية أي ان الفعل المخالف الصادر من الموظف يقع تحت طائلة القوانين الجنائية ، وليس كل جريمة هنا يفصل عنها الموظف فلا بد ان تخرج من دائرة جرائم الشرف⁽⁶⁾ وهو اتجاه يحسب للمشرع في تحديد

¹ - المادة (65) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل

² - ينظر نص المادة (25) و(26) من قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل بقانون رقم 26 لسنة 2019

³ - عرف المادة (8/ سابعا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الفصل بانه: ايقاف الموظف العام عن العمل الوظيفي مدة محددة سواء لسبب انضباطي او قضائي بقرار مسبب من قبل الوزير المختص.

⁴ - مصطفى ابو زيد فهمي، القضاء الإداري ومجلس الدولة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص.240.

⁵ - محمد سلمان عبد الحسن خضير الكتاني العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)، مجلة النهيرين للعلوم القانونية 2025، العدد: 3، الجزء الثاني، المجلد: 27، ص.438.

⁶ - ينظر نص المادة (21/أ) من قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 المعدل التي اشارت الى جرائم الشرف كالتزوير والرشوة... على سبيل المثال وليس الحصر لاعطاء القاضي الجنائي المساحة الكافية للممارسة صلاحياته التقديرية.

الحالات أعلاه لأهمية هذه المخالفة أولاً وأبعادها الوظيفية انضباطياً وجنائياً على الوظيفة العامة وعلى الموظف التي يعد احد عناصرها ثانياً. وقد عزز القضاء الإداري تطبيقات عقوبة الفصل بعدد من القرارات لضمان حقوق الموظف المفصل حيث أصدر مجلس الدولة قرار بناء على استيضاح من وزارة التجارة أشار الى عدد حالات يمكن عدها المبادي القانونية يستفاد منها الموظف المفصول بعد الفصل للحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية وكالاتي:

1- قيام الإدارة الزاماً بإعادته للوظيفة في حال صدور قرار المحكمة الجزائية براءته بطريق إعادة المحاكمة.

2- قيام الجهة الإدارية للموظف بصرف مستحقاته المالية الموقوفة (انصاف الراتب).

3- إلزام الإدارة باحتساب مدة فصله التي قضاه لأغراض العلاوة والترافع

4- احتساب نصف مدة التوقيف لأغراض التقاعد أيضاً (1).

الحالة السابعة: حالة عقوبة العزل الوظيفي (2): يعد العزل من الوظيفة العامة في التشريع العراقي من اهم وأخطر العقوبات الانضباطية (3) التي يتعرض اليها الموظف العام لما يترتب عليها من انتهاء الصفة الوظيفية وفصم العلاقة الوظيفية مع الإدارة، حيث حدد قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 النافذ الحالات المسببة للعزل الوظيفي وهي تتمثل بالآتي:

أولاً: شرط الاضرار بالصالح العام الذي يجعل من تواجده في الوظيفة العامة خطراً عليها بسبب المخالفة الوظيفية (الفعل المخالف) التي يرتكبها الموظف.

ثانياً: العودة الى الوظيفة بعد اكمال عقوبة الفصل التي تسببت في فصلة من الوظيفة، وارتكاب فعل مخالف يوجب ان تقرض عليه ذات عقوبة الفصل أعلاه للمرة الثانية.

ثالثاً: ارتكاب فعل مخالف بصفته الوظيفية او اثاؤها من نوع جنائية واصدار حكم قضائي بات بذلك (4) ،

هنا نجد ان المشرع قد سار على ذات النهج الذي تبناه في عقوبة الفصل كون العقوبات ذات اثار خطيرة إدارية ومالية وقانونية لئلا نعد اعتمد التمييز بين الحالة الجنائية والحالة الانضباطية حسب طبيعة المخالفة المرتكبة من قبل الموظف العام سواء ارتكبها بوصفه الوظيفي او اثاءه، وهو بذلك يؤسس لمبدأ الحماية القانونية للوظيفة العامة التي تمثل الجهاز الإداري للدولة من الاساء نتيجة ارتكاب أفعال وممارسات تتسم بالطابع الجنائي الخطير من قبل بعض موظفين كما انه احاطها بالضمانات القانونية الكافية التي تحمي حقوق الموظف المخالف من تعسف او استغلال للسلطة الإدارية عند محاسبته.

¹ - ينظر قرار مجلس الدولة العراقي ذي العدد (64) في 2024

² - يعرف العزل بأنه: انتهاء علاقة الموظف بالوظيفة بحكم القانون وعدم إمكانية إعادة تعيينه في الوظيفة العامة مطلقاً بقرار من الوزير المختص مستنداً الى الأسباب الموجبة لفرض عقوبة العزل: ينظر المادة (8) ثامناً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.

³ - تعرف العقوبة الانضباطية (التأديبية) بأنها: كل سلوك او فعل يأتي به الموظف العام من شأنه الحط من كرامة الوظيفة العامة ويؤدي الى الاخلال في الواجبات والالتزامات المناطة بالموظف في ضوء قوانين الخدمة المدنية. ينظر: جبار كامل حسن، جرائم الوظيفية وأثرها على انتهاء الرابطة الوظيفية، مجلة الكوفة، العدد 59، ص451

⁴ - ينظر احكام المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل

الحالة الثامنة: حالة الغاء الوظيفة⁽¹⁾: تناول المشرع العراقي في قوانين الخدمة المدنية والتعليمات المرتبطة بها الغاء الوظيفة ولكن لم يخصص لها تعريفاً وانما وضح آلية تطبيقها، حيث ان مناط الغاء الوظيفة مرتبط بالمبادئ التي تحكم قابلية المرافق العامة لتعلى التطور في كل وقت، اذ لا يتطور الإبقاء على ذات القوانين المنظمة للوظيفية عند تعيين الموظف العام في الوظيفة، بل هي عرضة للتغيير بشكل طبيعي تماشياً مع التغييرات و التطورات التي تحصل في عمل الجهات الإدارية المنظمة للمرفق العام ومن تلك التغييرات الغاء الوظائف العام، وبالتالي لا يمكن للموظف العام ان يحتج اتجاه قرارات الإدارة بهذا الشأن⁽²⁾، وقد جعل قانون الملاك رقم 25 لسنة 1960 الحالي الاختصاص في إلغاء الوظائف العامة معقوداً بشكل حصري الى مجلس الوزراء وفق اقتراحات تقدم بهذا الخصوص من قبل وزير المالية⁽³⁾، بهذا الشأن فقد إشارة المادة الثالثة والثلاثون من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 النافذ الى قيام وزير المالية من خلال هيئة مختصة من المفتشين تشكل لهذا الغرض تتولى التحري و بيان الوظائف التي يحتاجها الجهاز الإداري لإضافتها، والبحث عن الوظائف الزائدة عن حاجة الملاك العام للدولة، واتخاذ قرار من قبله، اما بتوزيع الموظفين الفائضين على الوزارات حسب الاحتياج او يصار الى الغاء الوظائف الخاصة بهم وفق احكام القانون⁽⁴⁾. حيث يتضح لنا ان الغاء الوظيفة عدة المشرع العراقي سببا من أسباب انقضاء الرابطة الوظيفية بحكم القانون وهو نتيجة متعلقة بما يصاحب النظام الإداري في الدولة من تطورات وتغييرات تُحتم الغاء الوظائف او دمجها لمسايرتها.

المطلب الثاني: إجراءات وحقوق الموظف المشمول بالعجز الصحي

بعد ان استعرضنا اغلب الحالات التي تؤدي الى انفصام الرابطة الوظيفية وانتهائها بين الموظف والجهة الإدارية، كما بينا ماهيتها والنصوص القانونية التي نظمته، سنتكلم هنا عن حالة لا تقل أهمية عن الحالات التي سبق ذكرها وهي حالة العجز الصحي للموظف والتي تكون مانعا من أداء واجباته وبالتالي يصار الى انتهاء خدماته بقوة القانون، حيث سنتطرق الى العجز الصحي في فرعين الأول فما يتعلق بإجراءات شمول الموظف بالعجز الصحي والثاني خصص التكلم عن الحقوق الوظيفية للموظف المشمول بالعجز الصحي، وعلى النحو المبين ادناه:

الفرع الأول: الإجراءات الإدارية والطبية في شمول الموظف بالعجز الصحي

. ان تعرض الموظف الى وضع صحي طارئ يجعل من استمرارية في أداء عمله مستحيلا وهنا لأبد من التركيز على ان هذا الاعتلال الصحي ليس نتاج إصابة عمل، حيث يتم اتخاذ جملة من الإجراءات التي تشترك فيها الإدارة تارة والموظف تارة أخرى من اجل تحديد وضعه الصحي ومدى شموله بقانون العجز الصحي اذ يتضح ومن خلال استقراء النصوص القانونية الواردة في قانون العجز الصحي الحالي وجدنا هنالك عدد من الإجراءات والخطوات يتم اتباعها على النحو المبين ادناه:

¹ - ويعرف الغاء الوظيفة بانه: تلك التغييرات التي يقوم بها الجهاز الإداري في الدولة وفق ما يتطلب الهيكل الإداري التنظيمي للوحدات الإدارية من خلال حذف الوظائف الزائدة عن الحاجة او دمجها، وفق خطط تتسق مع التغييرات في ملاك الإداري للدوائر والوحدات الادارية: ينظر يوسف الياس، المرجع العلمي في شرح قانون الخدمة المدنية والانضباط والقواعد المدني، بغداد، مطبعة العمال المركزية، ط1، 1984، ص250

² - ينظر، وهيب عياد. سلامة، الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء. القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 1975، ص452

³ - المادة (7) من قانون الملاك العراقي رقم 25 لسنة 1960 المعدل

⁴ - ينظر نص المادة (33) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 2 لسنة 1960 المعدل

- 1- قيام الموظف المصاب بمرض يجعل منه عاجزاً على العمل (بصورة دائمية او مؤقتة) طلباً الى مرجعة الإداري المختص من اجل احواله على اللجان الطبية المؤلفة في وزارة الصحة.
- 2- كما ان للإدارة ان تبادر من تلقاء نفسها في ضوء ملاحظتها الى وضع الموظف المريض بإحالة الى اللجان الطبية لتقرير وضعة الصحي ومدى إمكانية استمراره بالعمل من عدمه.
- 3- تشرع اللجنة الطبية الخاصة المشكلة في وزارة الصحة العراقية بإجراء الفحص الكامل للموظف المريض ومن ثم اصدار تقرير بتفاصيل حالته الصحية وفق تعليمات اللجان الطبية (1).
- 4- بعد منح الاجازة المرضية فان للموظف المريض او مرجعة الإداري ان يطلب من اللجان الطبية المختصة إعادة اجراء الكشف الطبي على المريض بمدة اقصاها ستة أشهر تبدأ اعتبار من تاريخ تمتعه بالإجازة المرضية الأولى وللجان الطبية وحسب تعليماتها النافذ وبعد معاينة حالة الموظف ان تقرر اما اكتسابه الشفاء وبالتالي مباشرة مهامه الوظيفية او تغيير طبيعة عمله بما يتناسب ووضعه الصحي او استقرار الوضع الصحي له واستمرار بمنحه الاجازة المرضية بما لا يتجاوز ثلاث سنوات على ان يعاد الفحص الطبي كل ستة أشهر لتقييم الحالة الصحية للموظف المريض (2).
- 5- تصدر اللجان الطبية قرارها بشمول الموظف بإجازة العجز الصحي ومنحة إجازة لمدة ثلاث سنوات وانتهائها ان تقرر اما صلاحيته للعمل ويعاد لنفس عمله السابق او تنسيبه لعمل اخر وتلائم مع حالته الصحية او تقرير عدم صلاحيته للعمل وحواله للتقاعد.

- 6- للدائرة الى يعمل فيها الموظف وللموظف ايضاً ان تعترض بشأن القرار الصادر من اللجنة الطبية امام اللجنة الاستئنافية الطبية المشكلة في وزارة الصحة لهذا الغرض والتي يعد قرارها حاسماً وباتاً (3)، حيث يتضح ومن خلال قراءة تحليلية للنصوص القانونية التي تناولت العجز الصحي والتعليمات وزارة الصحة المرتبطة بها فضلاً عن التطبيق العملي الذي تسير عليه الدوائر ان الموظف في حال ألم به عارض صحي مانع من مباشرته أعماله الوظيفية، يصار الى منحة إجازة لمدة اقصاها ثلاث سنوات ،و تجزء هذه الاجازة الخاصة الى خمس مرات كل مرة لا تتجاوز 6 اشهر يعاد فيها فحص الموظف بعد انتهاء الاجازة وقبل منحة الاجازة الثانية بهدف الكشف وتقييم حالته الصحية اما أشفائه وعودته لعمله او تنسيبه لعمل اخر، او استقرار حالته بالتالي استمرار الاجازة لغاية تقرير عدم صلاحيته وحواله للتقاعد من قبل اللجان الطبية ضمن مدد الاجازة المجزئة و اكتسابه الحقوق التقاعدية حالة حياته ام لحفلة بعد وفاته وفق تحدده القوانين المنظمة لموضوع التقاعد.

الفرع الثاني: الحقوق الوظيفية للموظف المشمول بالعجز الصحي

لم تترك التشريعات العراقية ذات الصلة مساءلة الحقوق التي تمنح للموظف المريض الذي شمل بالعجز الصحي دون معالجة بل تناولتها بالتنظيم، ولم يقتصر ذلك على حالة الموظف الوظيفية في القطاع العام سواء كان موظفاً ثابتاً او في فترة التجربة بل تطرقت الى القطاع العام وتنظيم الحقوق التقاعدية للعمال بما يضمن مستوى معاشي يحفظ كرامة الموظف والعامل على حد سواء وفي هذا السياق اصدر مجلس الدولة العراقي قراراً ذي العدد (51) في عام 2024 أوضح بشكل

¹ - للمزيد ينظر احكام الواردة في المواد (2) و(3) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم 11 لسنة 1999

² - للمزيد ينظر المادة (1) وما بعدها من تعليمات الخاصة باللجان الطبية رقم 2 لسنة 1981 وتعديلاتها

³ - للمزيد ينظر المواد (1) و(2) من تعليمات الاجازات المرضية للأمراض المستعصية رقم 14 لسنة 2000

قطعي استحقاق الموظف الذي يعين لأول مرة في الوظيفة على ملاك الدائم للدولة الذي يقضي (فترة التجربة) لإجازة العجز الصحي بوصفها إجازة خاصة تسري على الموظف المثبت وفي التجربة⁽¹⁾

في حين جاء قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 بنصوص قانونية تعالج حالة العامل المريض من خلال منحة إجازة مرضية ثلاثون يوم في السنة مع جواز تراكمها لمدة اقصاها 180 يوم، وفي حال استمرار المرض وعدم اكتساب العامل الشفاء التام فيتم إحالته الى التقاعد والنظر في منحة الحقوق التقاعدية وفق الاحكام الواردة في قانون التقاعد وضمان الاجتماعي العمال رقم 18 لسنة 2023 مشروطاً فيما اذا كانت خدمة مؤمنه(مضمونه) أي مدفوع عنها الاشتراكات الشهرية⁽²⁾ مع الإشارة الى قانون المحافظات غير المنتظمة بإقليم رقم 21 لسنة 2008 لم يرد فيه أي ينص يعالج المكلفين بهمهم قائمقام او ورئيس وحدة ادارية بخصوص مدى تمتعهم بالإجازات الطويلة خلافاً لما جاء في قرار مجلس الوزراء ذي العدد(14604) في 2013 الذي اعتبر وظائف المحافظ والوحدات الإدارية في المحافظة داخلية من ضمن وظائف ملاك الدولة الدائم وبالتالي شمولهم بقانون العجز الصحي وكافة الحقوق المترتبة عليه في حال تعرضه لاعتلال صحي يحول دون أداء واجباته الوظيفية⁽³⁾ ونرى ان عدم النص على اشغال منصب الوحدات الإدارية في المحافظات راجع الى ان الذي يتولى تلك المناصب يعد مكلفاً بخدمة عامة⁽⁴⁾

وتنتهي اعماله بانتهاء مدة تولية للمنصب سواء مدير ناحية او قائممقامية، بالتالي لا ينطبق عليهم الوصف الوظيفي الذي يتطلب الديمومة ضمن الوظائف الداخلة في ملاك الدولة والتي ركز عليها قرار مجلس الوزراء انطلاقاً من تعليمات الملاك بصرف النظر عن مدة اشغال الموظف لها وشمولهم بكافة الحقوق الواردة في قانون العجز الصحي كون الحقوق التقاعدية للموظف المشمول بالعجز الصحي تناولها قانون التقاعد الموحد النافذ، وكذلك الحال للعامل فقد تناول تنظيم حقوقه التقاعدية قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الحالي.

أولاً: حقوق التقاعدية للموظف المشمول بالعجز الصحي في قانون التقاعد الموظف:

تضمنت المادة (29) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال النافذ حالياً عدد من الحالات التي تستحق الراتب التقاعدي بناء على الخدمة المؤمنة نتيجة دفع الاشتراكات من قبل أصحاب العمل وفق النسب المحددة وحسب الجدول المعد من قبل الباحث وفق استنادا الى النصوص القانونية التي نظمت الحالات التي تستحق الراتب التقاعدي عن الخدمة العمالية المضمونة:

¹ - للمزيد مراجعة قرار مجلس الدولة رقم (2024/51) في 2024/5/13 المنشور على موقع مجلس الدولة العراقي على الرابط <https://council-state.iq/?page=31>

² - للمزيد ينظر (75) وما بعدها من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (4386) في 2015/11/9 والمادة (29) وما بعدها من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 لسنة 2023 المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (4734) في 2023/8/28

³ - ينظر كتاب وزارة المالية بالعدد (19045) في 2018/8/20 الى محافظة واسط.

⁴ - يظهر جلياً من خلال ايراد تعريف المكلف بخدمة عامة في قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل في المادة (19) الفقرة ثانياً منه: (كل موظف أو مستخدم أو عامل كل به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه رسمية ... وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة بأجر أو بغير أجر) وتعريف الموظف العام في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل بالمادة (2) بأنه (كل شخص اسندت اليه وظيفة في ملاك الدولة الدائم للموظفين). أبرز الفروق بين المصطلحين أعلاه أولاً صفة الديمومة والتوقيت في أداء مهام الاعمال وثانياً مبدأ تقاضي الاجر من عدمه وثالثاً ادراج الوظيفة ضمن ملاك الدولة الدائم.

الحالة	مدة الخدمة العمالية	السن التقاعدي	نسبة الراتب التقاعدي	ملاحظة
العامل	50	30	ان لا يزيد حد الراتب التقاعدي عن 80% من متوسط الاجر الشهري	في حالات التقاعد والوفاة
	60	20		
	63	15		
العاملة	58	15		
العاملة المتزوجة	55	20		
	50	25		
العاملة (المتزوجة، المطلقة، الارملة)	15	لا يقل عن 18		1- انصراف العاملة لرعاية اطفالها الصغار 2- ان لا يقل عدد الأطفال عن 3 3- لا يتجاوز باي حال من الأحوال عمر أي من الأطفال المكلفة برعايتهم عن 15 سنة

جدول رقم (1)

ثانيا: حقوق التقاعدية للعامل المشمول بالعجز في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال

بعد ثبوت عجز العامل وعدم شفاؤه يصار الى منحه الحقوق التقاعدية الواردة في القانون أعلاه وحسب نوع العجز الذي تعرض اليه من مرض او حالة الولادة والوضع للعاملة. حيث ميز قانون التقاعد والضمان الاجتماعي بين حالتين في تحديد الحقوق التقاعدية حسب الخدمة

1- **العجز الكلي:** في حال استمرار وضع العامل باعتباره عاجزاً كلياً وبعد استنفاد كافة الاجازات المرضية وكذلك إجازة الأمومة للعاملة، يصار الى منح العامل او العاملة راتباً تقاعدياً بشكل مرضي يتم على أساس نسبة تحدد باثنتان ونصف بالمائة من متوسط الأجر الشهري الذي يتقاضاه للسنوات (5) الأخيرة أو متوسط ما يتقاضاه العامل من الأجر الشهري المحدد لعمله في حال كانت لديه خدمة عمالية أقل من خمس سنوات⁽¹⁾

2- **العجز الجزئي:** تتحقق هذه الحالة نتيجة تعرض العامل والعاملة بسبب المرض أو حالة الولادة الى ان يصاب بعجز جزئي بنسبة اقل من ثلاثون بالمئة ، حيث يصار الى تحديد الراتب التقاعدي للعامل راتب التقاعد الجزئي في ضوء نسبة العجز المتحققة للعامل⁽²⁾ ومن خلال ما تقدم يتضح لنا ان الراتب التقاعدي الذي يتم منحه للعامل المضمون خدماته يتحدد وفق بعلاقة طردية مع سنوات الخدمة العمالية المقضية من قبله فيزداد بزيادتها والعكس كذلك ، كما ان القانون عالج حالة وفاة العامل بالنسبة للحالتين أعلاه من خلال منح الراتب التقاعدي لورثته العامل بحسب القانون ووفق النسب المحددة في حالتي العجز⁽³⁾

¹ - علي جاسم محمد السعدي، محاضرات في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 لسنة 2023، ألفت على طلبية المرحلة الرابعة/ كلية القانون / جامعة المستقبل، بابل، للعام الدراسي 2024 - 2025

² - اعداد الباحث استنادا الى نصوص قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الحالي.

³ - المصدر نفسه

³ - نص المادة (54) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم 18 لسنة 2023 النافذ

هذ ونجد ان المشرع العراقي في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال حرص على ان يميز ما يعطي للعامل حقوقه التقاعدية بين حالة استيفاء الحقوق التقاعدية التي تكون مستمرة وبين مكافئة نهاية الخدمة التي تعطى اليه في ضوء مدة الخدمة العمالية المقضية من قبله في العمل وفق التفصيل الاتي:

أ- حالات استحقاق العامل الراتب التقاعدي: حدد قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الحالي الحالات التي على أساسها يتم شمول العامل المضمونة خدماته العمالية بالراتب التقاعدي المحدد وحسب النسب المبينة في احكام القانون ووفق الاتي:

ب- حالات استحقاق العامل مكافئة نهاية الخدمة: حرصت التشريعات التي تعنى بالمجال تنظيم الشؤون العمالية على إعطاء تعاريف لمكافئة نهاية الخدمة وان وجد هنالك اختلافات بسيطة في الا انها استطاعت ان تعطي تطوراً واضحاً عن هذا المفهوم ، فقد عرف قانون التقاعد والضمان العراقي مكافئة نهاية الخدمة بانها: هو ما يدفع من قبل رب العمل للعامل من مبلغ مالي (نقدي) يتم تحديده في ضوء مدة الخدمة المقضية والراتب الأخير في الخدمة العمالية يساهم في تحقق وضع مالي ومعاشي امن للعامل ويمنح بصورة تعويضية له نتيجة انقضاء رابطة العمل بسبب ظروف عمل محددة⁽¹⁾.

هذا وقد حدد قانون التقاعد والضمان الاجتماعي الحالي عدد من الحالات التي يمكن من خلالها عد العامل مشمولاً بمكافئة نهاية الخدمة وهي لا تختلف بمجملها عما اوردت قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الملغي رقم 39 لسنة 1971:

1- حالة انتهاء خدمات العامل المقضية من قبل صاحب العمل لأي سبب كان من الاسباب.

2- في حالة انتهاء خدمات العامل المقضية لأي سبب كان من الاسباب.

3- حالة انقضاء المدة المتفق عليها في العمل بين أصحاب العلاقة رب العمل والعامل⁽²⁾.

4- حالة بلوغ العامل عمر (60) سنه.

5- وحالة بلوغ العاملة عمر (55) سنه.

6- في حال تحقق استقالة العاملة ذات الخدمة المؤمنة عن عملها لأسباب تخص وضعها او علاقتها الزوجية.

7- حالة انتهاء الرابطة العقدية مع العامل وخروجه من الاحكام المنظمة لقانون العمل.

8- حالة العزم على مغادرة البلد بصورة نهائية وتمت موافقة الوزير المختص على سفره⁽³⁾

إضافة الى ذلك فان القانون كما أورد حالات الشمول بالمكافئة فانه حدد أيضاً جملة من الحالات التي من خلالها لا يمكن ان يستفاد العامل او ان ينتفع من مكافئة نهاية الخدمة العمالية وتتمثل تلك الحالات بالآتي:

1- ارتكاب العامل أفعال وممارسات تتطوي على سلوك إجرامي.

¹ - فائق عبد الحسين، نور عدنان الشمري، مكافئة نهاية الخدمة في ضوء قانون العمل العراقي (دراسة تحليلية مقارنة)، جامعة الامام الصادق، كلية القانون، مجلة الجامعة العراقية، العدد 50، الجزء، السنة بلا ، ص286

² - ينظر المادة (78) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم 39 لسنة 1971 الملغي

³ - فائق عبد الحسين، نور عدنان الشمري، مكافئة نهاية الخدمة في ضوء قانون العمل العراقي دراسة تحليلية مقارنة ، (مجلة الجامعة العراقية) ، (مجلة) ، جامعة الامام الصادق، كلية القانون، النجف، عدد50، السنة بلا، ص294

2- إتيان العامل فعلاً وسلوكاً ينطوي على إخلال في الواجبات المحددة في عقد العمل.

3- عدم الالتزام بمتطلبات وشروط السلامة المهنية في بيئة العمل⁽¹⁾.

الخاتمة

بعد ان انجزنا والله الحمد بحثنا الموسوم (العجز الصحي كسبب من أسباب انتهاء الرابطة الوظيفية) فقد توصلنا الى جملة من النتائج والتوصيات لما لموضوع العجز الصحي من أهمية بالغة في حياة الموظف حيث يعد سبباً لا يقل أهمية عن الأسباب التي يؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية، كونه مانعاً صحياً يحول دون امكانية الموظف العام من أداء واجباته الوظيفية بالشكل الأمثل. هذا وقد المشرع العراقي عبر العديد من التشريعات أبرزها قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل، وقانون العجز الصحي رقم (11) لسنة 1999 الحالي، وقانون التقاعد والضمان الاجتماعي رقم (18) لسنة المعدل، من اجل خلق حالة من التوازن الدقيق بين حماية كفاية المرفق العام واستمراريته وبين الحفاظ على الحقوق القانونية للموظفين الذين يتعرضون الى امراض تسبب شمولهم بالعجز الصحي.

النتائج

- 1- يمثل العجز الصحي سبباً قانونياً يضاف الى الأسباب الأخرى التي جرى ذكرها في البحث والتي تؤدي الى انتهاء خدمات الموظف العام، ولكن وبالنسبة للعجز الصحي يكون مشروطاً بتقديم تقارير طبية من لجان طبية رسمية مؤلفة في وزارة الصحة حصراً وفق تعليمات اللجان الطبية النافذة مما يمنح القرار بإنهاء الرابطة الوظيفية بحالة العجز المصادقية من الناحية القانونية.
- 2- للإدارة وللموظف الحق في المبادرة في تقديم الطلب سواء في حالة طلب الإحالة على اللجان الطبية من اجل تشخيص الحالة المرضية للموظف او الطعن والاعتراض على القرارات التي تصدر من اللجان الطبية بشأن شمول الموظف بالعجز من عدمه.
- 3- يتضح من خلال قراءة النصوص القانونية في التشريعات العراقية المنظمة لموضوع العجز الصحي انها تقتصر الى ايضاح الفرق بين نوع العجز الصحي (المؤقت والدائم)، مما تسبب في صعوبات بشأن الحالات المرضية التي يمكن معها معالجة الموظف العام وإعادةه إلى وظيفته.
- 4- ملاحظة عدم اهتمام الجهات الإدارية بموضوع التأهيل المهني والاداري للموظف الذي يعاد الى الوظيفة وينسب الى وظيفية تتلاءم والحالة الصحية له بما يساهم في تطوير امكانياته في أداء المهام الوظيفية الجديدة.
- 5- عدم كفاية التخصيصات المالية التي يتم منحها للموظفين الذين تنتهي خدماتهم الوظيفية بسبب حالة العجز الصحي، ما يؤدي إلى تعرضهم الى اوضاع اقتصادية واجتماعية ومالية صعبة تتعارض مع مبادئ العدالة الاجتماعية المشار اليها في الدستور.

¹ - نص المواد (42/ أولاً وثانياً) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي

التوصيات

- 1- إجراء معالجة تشريعية تسهم في التمييز بين حالات العجز المؤقت والدائم، مع ابراز الجوانب الإدارية والقانونية والمالية المرتبطة بكل حالة لضمان حماية حقوق الموظفين المشمولين بالعجز الصحي وكذلك الحفاظ على كفاية سير المرفق العامة.
- 2- قيام وزارة الصحة وبالتنسيق مع الجهات الإدارية بوضع نظام لإجراء الكشوفات الطبية والفحوصات للموظفين، وبالأخص ممن يعانون من أمراض مزمنة أو مستعطيه، من اجل اجراء تقييم كامل لقدرتهم البدنية والعقلية في الاستمرار في العمل الوظيفي، مع وجوب اسباغ السرية على البيانات الطبية للموظفين الذين يعانون من الامراض حفاظاً عليهم.
- 3- تحقق امن مالي للموظفين الذين تنتهي عملهم بسبب العجز الصحي، من خلال تعزيز وزيادة المكافآت المالية والتعويضات بما يتلاءم ومدة خدمتهم الوظيفية والحالة الصحية لهم ونوع إصابتهم ضماناً في توفير مستوى جيد لهم من الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والمعاشي.
- 4- تثقيف الموظفين بأهمية ودور الرقابة الإدارية على ما يصدر من على قرارات تؤدي الى انقضاء الخدمة الوظيفية لدوافع صحية من خلال الدورات والورش التي تساهم في التوعية بحقوق الموظف القانونية في التعامل مع تلك القرارات من خلال مدد الطعن واليات الالتجاء الى القضاء الإداري تطبيقاً لمبدأ العدالة الإجرائية.
- 5- تفعيل البرامج التأهيلية متكاملة للموظفين الذين يتم اعادتهم للوظيفية بعد اكتسابهم الشفاء التام بقرارات اللجان الطبية المختصة بإشراكهم في دورات وورش مخصصة تساهم في تكييفهم مع واجباتهم الوظيفية الجديدة وتعطيهم دافعاً أفضل وخبرات إدارية إضافية تضاف الى خبراتهم السابقة.

المصادر والمراجع

1. معجم تاج العروس من جواهر القاموس، دار الكتب العلمية، بيروت، سنة 1997، ابن منظور، لسان العرب، منشورات دار صادر، بيروت، ص 583.
2. جمال الدين ابن منظور الأنصاري (ت ٧١١هـ)، معجم لسان العرب، دار الصادر ، بيروت، 1994.
3. نخبة من اللغويين بجمع اللغة العربية بالقاهرة، معجم الوسيط، دار الدعوة بإستانبول، ودار الفكر ببيروت، الطبعة الثانية، 1972.
4. ينظر: مقني بن عمار، مفهوم العجز عن العمل في ضوء قوانين الضمان الاجتماعي، بحث منشور في مجلة القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارات، العدد (7)، 2016م، ص13.

5. المادة (4/1) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم 11 لسنة 1999م.
6. والاستقالة لغة هي مشتقة من مصدر الفعل استقالة، فيقال استقل القوم أي مضوا وارتحلوا، اما اصطلاحاً فهي تصريح الموظف الخطي بترك الوظيفة بشكل نهائي مشروطاً بموافقة الدائرة، ينظر ابن منظور لسان العرب، المجلد 11، دار الصادر للنشر والتوزيع، لبنان، بيروت، 2004، ص 180 و محمد ابن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الرسالة للنشر والتوزيع، الكويت، 1980، ص 549 و د. نبيلة عبد الحليم كامل، الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في مصر و فرنسا، دار النهضة العربية، مصر، القاهرة، 2002، ص 77
7. ينظر نص المادة (35) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 المعدل
8. محمد انس قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها في التشريع الجزائري، مطبعة موراقتلي، الجزائر، 1982، ص 140
9. نصت المادة (13) من قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 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 ...).
10. محمد مظهر صالح، الطبقة الوسطى في العراق، شبكة الاقتصاديين العراقيين، في 2014/12/17
11. مصطفى احمد ابو عمرو: مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، ٢٠١٠، ص ٧٩.
12. للمزيد ينظر نصوص المواد (1 و 2) من قانون رقم 26 لسنة 2019 قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المنشور في الوقائع العراقية في العدد (4566) في 2019/12/9
13. ينظر نص المادة (29) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 لسنة 2023 المنشور في جريدة الوقائع العراقية في العدد (4734) في 2023/8/28.
14. قرار محكمة التمييز الاتحادية ذات العدد (5614) في 2024/6/4 المنشور على موقع شبكة المحامين العراقيين على الرابط <https://iraqilawyersnetwork.com/>
15. يعرف الموظف تحت التجربة بأنه: ذلك الشخص الذي يعين في وظيفة على ملاك الدولة الدائم، ويوضح تحت التجربة بأمر اداري من السلطة المختصة وخلال مدة زمنية محددة قانوناً بسنة ويصار الى تثبيته في حال كفاءته او يتم تمديدھا الى مدة أقصاھا ستة اشھر وفي حال عدم تحقق كفاءته في العمل الاداري فان للسلطة المختصة في هذه الحالة ان تصدر قرارھا بالاستغناء عن خدماته بسبب عدم الكفاية في أداء المهام الوظيفية خلال مدة التجربة، ويكون قرارھا الصادر بالاستغناء عرضه للطعن من قبل الموظف المستغنى عنه وفق مدد الطعن

- المحددة امام القضاء الإداري: للمزيد ينظر م.م. محمود عبد علي مجيد ، المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة، بحث منشور في مجلة حقوق المستتصرية ، بغداد ، 2017، ص4
16. د. شهلاء سليمان محمد، انتهاء خدمة الموظف العام لعدم الكفاية المهنية، مجلة الدفاتر السياسية والقانون، جامعة ورقلة قاصدي مرباح، الجزائر، العدد الثالث عشر، ٢٠١٥، ص9.
17. ذهب البعض من الكتاب الى تعريف الاقصاء الوظيفي لغته : من فعل استقصى ويقال واقصيت الرجل وغيره إقصاء إذا أبعدته، وهذه الياء مقلوبة عن الواو: ينظر ابي بكر محمد ابن الحسن ابن دريد الازدى جمهرة اللغة، ت321هـ، دار الكاب العلمية، بيروت، ج2، ص896، اما اصطلاحاً يعرف بانه : حالة التي توجد في الوظيفة عند تحقق سبب او الاسباب التي تؤدي الى كسر وانتهاء الحياة الوظيفية بين الموظف الحكومي وبين الجهة الإدارية المعين فيها، نظر: دريد داود سلمان الجنابي، حالات انتهاء خدمة الموظف في الوظيفة العامة، بحث منشور في مجلة القانون المقارن تصدرها جمعية القانون المقارن العراقية، العدد3، 2008، ص134.
18. حدد المشرع شروط التوظيف لمن يتم تعيينه اول مره في الوظائف الحكومية اوجزها بما يلي(1- الشرط المتعلق بالجنسية او التجنس وفق مدة محددة اقلها خمس سنوات 3- شرط الكفاءة الصحية باجتياز الفحص الطبي وخلوه المتقدم للتعيين من الامراض البدنية والعقلية ، والامراض الانتقالية والمعدية وفق المتطلبات المحددة من جهة التعيين، 4- تحقق شرط حسن السيرة والسلوك وعدم ارتكابه جرائم مخلة بالشرف كالتزوير، 5- شرط التحصيل العلمي المعترف به): ينظر نص المواد(7) و(8) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل.
19. ينظر احكام المادة (62) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 المعدل
20. المحامي مصطفى جواد الشمري ، اقصاء الموظف من الوظيفة العامة وامكانية اعادة توظيفه، موقع مجلة الاعلام العراقي ، <https://media-iraq.org/news-830.html>
21. المادة (65) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل
22. ينظر نص المادة (25) و(26) من قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 المعدل بقانون رقم 26 لسنة 2019
23. عرف المادة (8/ سابعا) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام الفصل بانه: ايقاف الموظف العام عن العمل الوظيفي مدة محددة سواء لسبب انضباطي او قضائي بقرار مسبب من قبل الوزير المختص.
24. مصطفى ابو زيد فهمي، القضاء الاداري ومجلس الدولة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص.240.
25. محمد سلمان عبد الحسن خضير الكنانى العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)، مجلة النهريين للعلوم القانونية 2025، العدد: 3، الجزء الثاني، المجلد: 27، ص438.

26. ينظر نص المادة (21/أ) من قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 المعدل التي اشارت الى جرائم الشرف كالنزوير والرشوة... على سبيل المثال وليس الحصر لاعطاء القاضي الجنائي المساحة الكافية للممارسة صلاحياته التقديرية.

27. ينظر قرار مجلس الدولة العراقي ذي العدد (64) في 2024

28. يعرف العزل بانه: انتهاء علاقة الموظف بالوظيفة بحكم القانون وعدم إمكانية إعادة تعيينه في الوظيفة العامة مطلقاً بقرار من الوزير المختص مستنداً الى الأسباب الموجبة لفرض عقوبة العزل: ينظر المادة (8) ثامناً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.

29. عرف العقوبة الانضباطية (التأديبية) بانها: كل سلوك او فعل يأتي به الموظف العام من شأنه الحط من كرامة الوظيفة العامة ويؤدي الى الاخلال في الواجبات والالتزامات المناطة بالموظف في ضوء قوانين الخدمة المدنية. ينظر: جبار كامل حسن، جرائم الوظيفة وأثرها على انتهاء الرابطة الوظيفية، مجلة الكوفة، العدد 59، ص 451.

30. ينظر احكام المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل

31. ويعرف الغاء الوظيفة بانه: تلك التغييرات التي يقوم بها الجهاز الإداري في الدولة وفق ما يتطلب الهيكل الإداري التنظيمي للوحدات الإدارية من خلال حذف الوظائف الزائدة عن الحاجة او دمجها، وفق خطط تتسق مع التغييرات في ملاك الإداري للدوائر والوحدات الادارية: ينظر يوسف الياس، المرجع العلمي في شرح قانون الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، بغداد، مطبعة العمال المركزية، ط1، 1984، ص 250

32. ينظر، وهيب عياد. سلامة، الفصل بغير الطريق التأديبي ورقابة القضاء. القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 1975، ص 452

33. المادة (7) من قانون الملاك العراقي رقم 25 لسنة 1960 المعدل

34. ينظر نص المادة (33) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 2 لسنة 1960 المعدل

35. للمزيد ينظر احكام الواردة في المواد (2) و(3) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم 11 لسنة 1999

36. للمزيد ينظر المادة (1) وما بعدها من تعليمات الخاصة باللجان الطبية رقم 2 لسنة 1981 وتعديلاتها

37. للمزيد ينظر المواد (1) و(2) من تعليمات الاجازات المرضية للأمراض المستعصية رقم 14 لسنة 2000

38. للمزيد مراجعة قرار مجلس الدولة رقم (2024/51) في 2024/5/13 المنشور على موقع مجلس الدولة العراقي على الرابط

<https://council-state.iq/?page=31>

39. للمزيد ينظر (75) وما بعدها من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015 المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (4386) في 9/11/2015 والمادة (29) وما بعدها من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 لسنة 2023 المنشور في الوقائع العراقية بالعدد (4734) في 28/8/2023
40. ينظر كتاب وزارة المالية بالعدد (19045) في 20/8/2018 الى محافظة واسط.
41. يظهر جليا من خلال ايراد تعريف المكلف بخدمة عامة في قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل في المادة (19) الفقرة ثانيا منه: (كل موظف أو مستخدم أو عامل كل به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه رسمية ... وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة بأجر أو بغير أجر) وتعريف الموظف العام في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل بالمادة (2) بانه (كل شخص اسندت اليه وظيفة في ملاك الدولة الدائم للموظفين). أبرز الفروق بين المصطلحين أعلاه أولاً صفة الديمومة والتوقيت في أداء مهام الاعمال وثانياً مبدأ تقاضي الاجر من عدمه وثالثاً ادراج الوظيفة ضمن ملاك الدولة الدائم.
42. علي جاسم محمد السعدي، محاضرات في قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم 18 لسنة 2023، أقيمت على طلبة المرحلة الرابعة/ كلية القانون / جامعة المستقبل، بابل، للعام الدراسي 2024 – 2025
43. اعداد الباحث استنادا الى نصوص قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال الحالي.
44. المصدر نفسه
45. نص المادة (54) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم 18 لسنة 2023 النافذ
46. فائق عبد الحسين، نور عدنان الشمري، مكافئة نهاية الخدمة في ضوء قانون العمل العراقي (دراسة تحليلية مقارنة)، جامعة الامام الصادق، كلية القانون، مجلة الجامعة العراقية، العدد 50، الجزء، السنة بلا ، ص 286
47. ينظر المادة (78) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي رقم 39 لسنة 1971 الملغي
48. فائق عبد الحسين، نور عدنان الشمري، مكافئة نهاية الخدمة في ضوء قانون العمل العراقي دراسة تحليلية مقارنة ، (مجلة الجامعة العراقية) ، (مجلة) ، جامعة الامام الصادق، كلية القانون، النجف، عدد 50، السنة بلا، ص 294
49. نص المواد (42/ أولاً وثانياً) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال العراقي