

ملخص البحث

تناولنا في بحثنا هذا بيان التنظيم القانوني للحقوق المالية التي يحصل عليها الموظف العام بعد انتهاء الرابطة الوظيفية (الحقوق التقاعدية) والمتمثلة بالمكافأة التقاعدية والراتب التقاعدي , بوصفها من اهم الامتيازات التي يحصل عليها الموظف بعد انتهاء خدمته الوظيفية , لما لها من اهمية في حياة شريحة واسعة من المجتمع , وقد قسمنا بحثنا هذا الى ثلاثة مباحث .

تناولنا في المبحث الاول المكافأة التقاعدية في مطلبين , اذ خصصنا المطلب الاول لبيان مفهوم المكافأة التقاعدية وحالات استحقاقها , في حين تناولنا في المطلب الثاني طريقة احتساب المكافأة التقاعدية .

اما المبحث الثاني فقد خصصناه للراتب التقاعدي تناولنا في المطلب الاول بيان مفهوم الراتب التقاعدي وحالات استحقاقه , اما المطلب الثاني فقد تناولنا فيه آلية احتساب الراتب التقاعدي .

اما المبحث الثالث فقد تناولنا فيه المستحقون للحقوق التقاعدية (الخلف التقاعدي) وقمنا بتقسيمه الى مطلبين , خصصنا المطلب الاول لبيان المستحقين لهذه الحقوق (التقاعدية) في حين تناولنا في المطلب الثاني آلية توزيع هذه الحقوق على المستحقين.

ولكون بحثنا هذا مقارن فقد تطرقنا في مواضع عدة الى التشريعات المقارنة محل البحث والمتمثلة بالتشريع المصري والفرنسي .

المقدمة

أولاً - التعريف بالموضوع وأهميته:

تتمثل الحقوق المالية التي يحصل عليها الموظف العام بعد انتهاء الرابطة الوظيفية بصورة عامة بالراتب التقاعدي والمكافأة التقاعدية (الحقوق التقاعدية) , فاذا ماكانت خدمة الموظف قليلة فانه يحصل على مكافأة تقاعدية تعطى له دفعة واحدة تحتسب وفق آلية معينة تضعها التشريعات الخاصة بنظم التقاعد , أما اذا كانت للموظف خدمة تقاعدية طويلة - بحسب القوانين التي تنظمها - فانه يستحق راتباً تقاعدياً يعطى له بصورة دورية تتمثل بشهر عادة .

اما عن مقدار ونوع وشروط منح هذه الحقوق فان قوانين وانظمة الدول تحددها بناء على مجموعة من الاعتبارات خصوصا الامكانات المالية للدولة والنهج الاقتصادي الذي تتبناه , بالاضافة الى الاخذ بنظر الاعتبار طبيعة الوظيفة , ومدة الخدمة التقاعدية ومقدار راتب الموظف الاخير ومستوى الاسعار السائدة وتكاليف المعيشة مع الاخذ كذلك بالفروقات بين طبيعة العمل في المرافق العامة . لذلك نلاحظ ان معظم دول العالم تفرد قواعد قانونية خاصة تتولى من خلالها تنظيم الحقوق التقاعدية لمنتسبي القوى الامنية والجيش مختلفة عما هو مقرر في الوظائف المدنية. اما عن اهمية هذه الحقوق (الحقوق التقاعدية) فالاصل فيها هو تامين مورد مالي مستمر يضمن للموظف وعائلته بعد انتهاء خدمته حياة انسانية كريمة تدفع عنهم شظط العيش وصعوبته , على وفق الشروط التي تنظم منح هذه الحقوق . هذا بالاضافة الى كون هذه الحقوق التقاعدية تمثل حافزا مهما يدفع بالموظفين العموميين الى انجاز اعمالهم الوظيفية بالصورة الحسنى كي لا يحرموا من هذه الحقوق .

ثانياً - مشكلة البحث :

تتمثل مشكلة بحثنا هذا في ندرة الكتابات والبحوث التي تناولت هذه الحقوق على الرغم من اهميتها , وبرغم الشريحة الواسعة للمستفيدين منها , اذ ان ما كتب عن حقوقهم لا يرقى الى المستوى المطلوب ولا يفي بالحاجة العلمية التي تمثلها هذه الحقوق والشريحة العريضة التي تعتاش عليها فجاج بحثنا هذا محاولة متواضعة للخوض في هذا الموضوع ومعرفة ما تتمتع به هذه الطبقة من الموظفين الذين افنوا زهرة شبابهم وبذلوا طاقاتهم الجسمية والمعنوية في اداء اعمالهم الوظيفية من حقوق مالية وما اذا كانت تتلاءم مع متطلبات حياتهم المعاشية والاجتماعية.

ثالثاً - منهجية البحث :

سنعتمد في بحثنا هذا على المنهج التحليلي المقارن , اذ انه أكثر انسجاما مع طبيعة الموضوع محل البحث , وسنحاول من خلال هذا المنهج استعراض اهم التشريعات الوطنية ذات العلاقة , ومحاولة تحليل نصوصها في ضوء اتجاهات الفقه والقضاء العراقي مع مقارنتها بتشريعات الخدمة في الدول محل المقارنة (مصر وفرنسا) ومعرفة المكان الذي يقف فيه المشرع العراقي من بين تشريعات هذه الدول . ومحاولة الاستفادة من تشريعات الدول المقارنة .

رابعاً - تقسيم البحث :

سنقسم بحثنا الى ثلاثة مباحث تسبقها مقدمة , نتناول في المبحث الاول المكافاة التقاعدية والذي قسمناه الى مطلبين نتناول في الاول مفهوم المكافاة التقاعدية وحالات استحقاقها في حين نتناول في المطلب الثاني أحتساب المكافاة التقاعدية , اما المبحث الثاني فقد خصصناه للراتب التقاعدي , اذ قسمناه الى مطلبين نتناول في المطلب الاول مفهوم الراتب التقاعدي وحالات استحقاقه في حين نتناول في المطلب الثاني أحتساب الراتب التقاعدي , أما المبحث الثالث فقد تناولنا فيه المستحقون للحقوق التقاعدية (الخلف العام) اذ قسمناه كذلك الى مطلبين نتناول في المطلب الاول بيان المستحقون للحقوق التقاعدية وحالات استحقاقهم والمطلب الثاني خصصناه لبيان آلية احتساب حقوقهم التقاعدية.

اما الخاتمة فسنشير فيها الى اهم النتائج والتوصيات التي خلص لها البحث والله ولي التوفيق.

المبحث الاول

المكافأة التقاعدية

إذا ما انتهت خدمة الموظف العام ولم تتوافر فيه شروط استحقاق الراتب التقاعدي التي حددها القانون فإنه يستحق مكافأة تقاعدية , ذلك ان الاصل في الموظف الذي تتوافر فيه الشروط المطلوبة من عمر ومدة خدمة واستقطاعات تقاعدية وغيرها ان يستحق راتباً تقاعدياً , الا انه متى ماتخلفت بعض هذه الشروط فإنه سوف لا يستحق الراتب التقاعدي , وانما يستحق مبلغاً مالياً يدفع له مرة واحدة , ذلك كون الحقوق التقاعدية التي يستحقها الموظف المتقاعد اما ان تكون راتب تقاعدي , واما ان تكون مكافأة تقاعدية وهذا ما جاءت به قوانين التقاعد ومنها قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل اذ جاء فيه (الحقوق التقاعدية : الراتب التقاعدي او المكافأة التقاعدية)^(١) .

كذلك جاء في قانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم (٣) لسنة ٢٠١٠ (يمنح المستقيل الحقوق التقاعدية (الراتب التقاعدي او المكافأة التقاعدية) وفقا لاستحقاقه بموجب القانون)^(٢) .
وجاء في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ (تحتسب الحقوق التقاعدية (الراتب التقاعدي والمكافأة التقاعدية) لرجل الشرطة او خلفه)^(٣) .
وسوف نتناول في مطلبين مفهوم المكافأة التقاعدية وحالات استحقاقها في مطلب اول بينما نتناول احتساب المكافأة التقاعدية في مطلب ثان.

المطلب الاول

مفهوم المكافأة التقاعدية وحالات استحقاقها

سنبين في هذا المطلب مفهوم المكافأة التقاعدية في الفرع الاول , ثم بيان حالات استحقاق المكافأة التقاعدية في فرع ثان , وكالاتي :

الفرع الاول

مفهوم المكافأة التقاعدية

من الناحية اللغوية تعني المكافأة لغة بأنها المجازاة , يقال كافأه على الشئ مكافأة وكفاء : جازاه , ويقال كافأه بصنعه^(٤) .

اما على صعيد التشريعات فلم تعرف تشريعات الخدمة والتقاعد المكافأة التقاعدية , وانما اكتفت بالاشارة اليها كونها من الحقوق التقاعدية والى حالات استحقاقها وطريقة حسابها , وبهذا الاتجاه سار المشرع العراقي اذ لم يورد تعريف للمكافأة التقاعدية لا في قانون التقاعد المدني رقم

(٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي، ولا في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل ولا في قوانين الخدمة والتقاعد الخاصة انما اكتفت جميعها بالاشارة الى كونها من الحقوق التقاعدية التي يتمتع بها الموظف المتقاعد وحدد حالات استحقاقها وطريقة حسابها^(٥). باستثناء قانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم (٣) لسنة ٢٠١٠ اذ جاء فيه تعريف بسيط للمكافاة التقاعدية لا يرقى الى مرتبة التعريف القانوني اذ جاء فيه (.....). ويقصد بالمكافاة التقاعدية هي التي تدفع للعسكري عندما لا يستحق راتباً تقاعدياً)^(٦).

ويؤخذ على المشرع العراقي استخدامه جملة (الراتب التقاعدي او المكافاة التقاعدية) في معرض بيانه للحقوق التقاعدية اذ جاء في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل (الحقوق التقاعدية : الراتب التقاعدي او المكافاة التقاعدية)^(٧)

اذ كان الاولى به ان يستعمل حرف العطف (و) بدلا من (او) وبذلك تكون الحقوق التقاعدية : الراتب التقاعدي و المكافاة التقاعدية , علما ان لا اجتماع بينهما فكل واحدة منهما تحجب الاخرى^(٨).

وهو ما فعله قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ اذ جاء فيه (تحسب الحقوق التقاعدية (الراتب التقاعدي والمكافاة التقاعدية) لرجل الشرطة او خلفه)^(٩).

اما الفقه فقد ذهب البعض الى ان المكافاة التقاعدية هي استحقاق العامل مبلغا اجماليا بعد انتهاء خدمته اذا لم تتوفر فيه شروط استحقاق المعاش (الراتب التقاعدي)^(١٠). بينما ذهب البعض الاخر في تعريفها بانها المبلغ النقدي الذي يتقاضاه الموظف جملة اثر انتهاء خدمته الوظيفية^(١١).

وهناك من يرى بانها مبلغ من المال تدفعه الدولة او مؤسسات التامين الاجتماعي الى العمال والموظفين المشمولين الذين لا تتوفر فيهم شروط استحقاق الراتب التقاعدي^(١٢). ومما تقدم يمكن تعريف المكافاة التقاعدية بانها مبلغ نقدي يدفع للموظف دفعة واحدة عند احالته على التقاعد في حالة عدم استحقاقه للراتب التقاعدي.

هذا ولا بد من التمييز بين المكافاة التقاعدية محل البحث وبين المكافاة التقاعدية التي تمنح للهيئات التدريسية والتعليمية استنادا لقانون مكافاة اعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية رقم (١٢) لسنة ٢٠١٢^(١٣).

اذ جاء فيه (يمنح المحالون الى التقاعد من اعضاء الهيئات التدريسية والتعليمية المشمولون باحكام الفقرة (٢) من المادة (الخامسة والاربعين) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ مكافاة تعادل الرواتب المحددة في جدول الرواتب الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة

والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ لمدة (٦) اشهر بمقياس الراتب الاخير بتاريخ الاحالة الى التقاعد^(١٤).

وبذلك يتبين ان المقصود بهذه المكافاة هي (مكافاة نهاية الخدمة) وهي مكافاة خاصة تصرف لاجراء الهيئات التدريسية والتعليمية^(١٥).

هذا وان استحقاق هذه المكافاة لا يمنع من استحقاق الراتب التقاعدي . على عكس الحال في المكافاة التقاعدية المنصوص عليها في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , اذ ان استحقاقها يعني عدم حصول مستحقها على الراتب التقاعدي .

والمكافاة التقاعدية حق من حقوق الموظف وليست هبة او منحة , طالما ان القانون يستقطع من راتب الموظف طيلة خدمته الوظيفية توقيفات تقاعدية (استقطاعات) وهذا ماجاء في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل اذ نص على (يستقطع نسبة (٧%) من راتب الموظف لحساب التوقيفات التقاعدية عن مدة خدمته التقاعدية)^(١٦).

هذا ولا بد من الاشارة هنا الى ان المكافاة التقاعدية والراتب التقاعدي تحددان بناء على خدمة الموظف التقاعدية وراتبه الوظيفي وهذا بالتالي يتطلب ان تتفاوت نسبة الاستقطاعات (التوقيفات التقاعدية) , اذ ليس من العدل والانصاف ان يتساوى جميع الموظفين في نسبة الاستقطاع برغم اختلاف عناوينهم الوظيفية ودرجاتهم المالية . وبذلك تؤيد بعض الفقه الاداري الداعي الى ضرورة ان تكون الاستقطاعات (التوقيفات التقاعدية) محددة حسب الدرجات المالية التي وردت في الجدول الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل^(١٧). وقد اخذ المشرع المصري كذلك بالمكافاة التقاعدية واسماها (تعويض الدفعة الواحدة)^(١٨), هذا ويسميتها بعض الكتاب المصريين بمكافاة نهاية الخدمة^(١٩).

الفرع الثاني

حالات استحقاق المكافاة التقاعدية

اما عن حالات استحقاق هذه المكافاة التقاعدية , فقد حددت القوانين الخاصة بالتقاعد المشمولين بالمكافاة التقاعدية , اذ نص قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل على انه (اذا كانت خدمات الموظف المحال على التقاعد نقل عن ١٥ سنة خدمة تقاعدية يمنح المكافاة التقاعدية)^(٢٠).

وبذلك فان مسلك المشرع العراقي لم يختلف في هذا الشأن عما كان ينص عليه قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغى^(٢١).

وهي الحالة الوحيدة التي اشار اليها قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل ، ويتحقق هذا الفرض في حالة كون الموظف المتقاعد قد اكمل السن القانونية للاحالة على التقاعد الا انه لم تكن خدمته التقاعدية قد وصلت الى خمس عشرة سنة ، ففي هذه الحالة لا يستحق راتبا تقاعديا وانما يستحق عن خدمته هذه مكافاة تقاعدية . مالم يكن الموظف قد احيل على التقاعد استنادا لاحدى الحالات التي حددها القانون وقرر فيها استحقاق الموظف المتقاعد راتبا تقاعديا وان كان لم يتم خمس عشرة سنة في خدمة تقاعدية وذلك في حالتي الوفاة والعجز^(٢٢) التي سوف نتطرق لها لاحقا.

واكدت محكمة التمييز الاتحادية في حكم لها هذا الاتجاه ومنها حكمها الذي صادقت فيه على قرار لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين الذي جاء فيه (صحيح وموافق للقانون ذلك ان الخدمة التقاعدية للمميز اقل من ١٥ سنة وبذلك فانه لا يستحق الراتب التقاعدي استنادا للمادة ٦ / اول من قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ ولما تقدم قرر تصديق الحكم المميز ورد الطعن التمييزي)^(٢٣)

اما المشرع المصري فقد اشار الى عدة حالات تتحقق فيها استحقاق المكافاة التقاعدية (تعويض الدفعة الواحدة) اذ جاء في قانون التامينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل ما يأتي (.....) اذا انتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش ، استحق تعويض الدفعة الواحدة ويحسب بنسبة ١٥% من الاجر السنوي عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التامين ، ويقصد بالاجر السنوي متوسط الاجر الشهري الذي سدد عنه الاشتراك خلال السنتين الاخيرتين او مدة الاشتراك في التامين ان قلت عن ذلك مضروبا في اثني عشر.....)^(٢٤).

وقد حدد المشرع المصري الحالات التي تصرف فيها المكافاة التقاعدية (تعويض الدفعة الواحدة) على النحو الاتي:

- ١ - بلوغ المؤمن عليه سن الستين .
- ٢ - مغادرة الاجنبي للبلاد نهائيا او اشتغاله في الخارج بصفة دائمة او التحاقه بالبعثة الدبلوماسية في سفارة او قنصلية دولته.
- ٣ - هجرة المؤمن عليه .
- ٤ - الحكم نهائيا على المؤمن عليه بالسجن مدة عشر سنوات فاكثر او بقدر المدة الباقية لبلوغه سن الستين ايهما اقل .
- ٥ - اذا نشأ لدى المؤمن عليه خلال مدة سجنه عجز جزئي مستديم يمنعه من مزاولة العمل

.....

٦ - ملغاة .

٧ - انتظام المؤمن عليه في سلك الرهينة .

٨ - التحاق المؤمن عليه بالعمل في احدى الجهات المستثناة من تطبيق احكام هذا القانون بالشروط والايضاح التي يصدر بها قرار من وزير التامينات .

٩ - عجز المؤمن عليه عجزا كاملا .

١٠ - وفاة المؤمن عليه وفي هذه الحالة تصرف المبالغ المستحقة باكملها الى مستحقي المعاش عنه حكما موزعا عليهم بنسبة انصبتهم في المعاش فاذا لم يوجد سوى مستحق واحد للمعاش اديت له هذه المبالغ بالكامل فاذا لم يوجد مستحق للمعاش صرفت للورثة الشرعيين.....) .

١١ - اذا كانت المؤمن عليها متزوجة او مطلقة او مترملة او كانت تبلغ سن الواحدة والخمسين فاكثرت في تاريخ طلب الصرف , ولا يستحق صرف التعويض في هذه الحالات الا لمرة واحدة طوال مدد اشتراك المؤمن عليها في التامين (٢٥) .

ومن ذلك نلاحظ ان المشرع المصري توسع كثيرا في حالات استحقاق المكافاة التقاعدية (تعويض الدفعة الواحدة) اذ جعلها شاملة لحالات كثيرة , على خلاف ماذهب اليه المشرع العراقي , اذ قصر حالات منح المكافاة التقاعدية وتوسع في منح الراتب التقاعدي بدلا منها و ذلك كون الراتب التقاعدي يمثل موردا دائما يستمر لحين ذهاب مستحقه وبالتالي يساهم في رفع المستوى المعاشي للأفراد وكذلك يعد حافزا مهما للانضمام للوظيفة العامة .

ونرى ان من الافضل ان يتوسع المشرع العراقي ايضا في حالات منح المكافاة التقاعدية ايضا مع التوسع في منح الراتب التقاعدي على وفق الاسس التي حددها قانون التقاعد الموحد .

كذلك ذهب المشرع المصري الى اعطاء العامل (الموظف) المحال الى التقاعد الحق بالاختيار بين حصوله على المكافاة التقاعدية (تعويض الدفعة الواحدة) وبين الحصول على المعاش (الراتب التقاعدي) في ظروف خاصة , فاجاز ذلك للعامل الاجنبي الذي يترك البلاد نهائيا , وكذلك العامل المصري الذي يقرر الهجرة على ان تكون مدة اشتراكه في التامين تعطيه الحق في المعاش , كما اجاز المشرع المصري في الحالتين المذكورتين النزول عن حقه في المعاش , وصرف تعويض الدفعة الواحدة , على ان يتم الخصم منه قيمة ما صرفه من معاش , ولم يجز ذلك الا لمرة واحدة (٢٦) .

فضلا عن ذلك فقد تضمن القانون المصري نوعا من التعويض المالي والذي يعتبر بمثابة تامين يحمي العامل (الموظف) من آثار الوفاة المبكرة وكذلك حالات العجز عن العمل كليا او جزئيا

لاسباب تعود الى العمل اثناء الخدمة^(٢٧). وهذا التعويض اسماء المشرع المصري (التعويض الاضافي).

وقد حددت حالات استحقاق التعويض الاضافي بما يلي :

١ - انتهاء خدمة المؤمن عليه للعجز الكامل او الجزئي متى ادى ذلك لاستحقاقه المعاش.

٢ - انتهاء خدمة المؤمن عليه بالوفاة.

٣ - وفاة صاحب المعاش مع عدم وجود مستحقين للمعاش.

٤ - ثبوت العجز الكامل او وقوع الوفاة نتيجة اصابة عمل بعد انتهاء الخدمة^(٢٨).

المطلب الثاني

كيفية احتساب المكافاة التقاعدية

تضع القوانين الخاصة بالتقاعد والضمان الاجتماعي طرقا لاحتساب المستحقات المالية للمشمولين باحكام هذه القوانين . وعادة يتم احتساب المكافاة التقاعدية لمستحقها وفق معادلة حسابية . وقد وضع قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل آلية محددة لاحتساب مقدار المكافاة التقاعدية للمشمولين باحكامها اذ جاء فيه (تحتسب المكافاة التقاعدية المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة عن طريق حاصل ضرب عدد اشهر الخدمة الكاملة فـي (١٤ %) من معدل رواتب الموظف خلال خدمته فيكون الناتج مبلغ المكافاة المستحقة^(٢٩) . ولتوضيح كيفية حساب المكافاة التقاعدية استنادا للآلية التي وضعها قانون التقاعد الموحد نضرب مثلا لذلك . نفرض ان موظفا التحق بالخدمة العامة بتاريخ ٥ / ٧ / ٢٠٠٠ وتم احالته على التقاعد بتاريخ ٢١ / ١٢ / ٢٠١١ مع افتراض ان اخر راتب تقاضاه هذا الموظف مقداره ٣٥٠٠٠٠ الف دينار .

الحل : ملاحظة / ان لفظة الراتب في قانون التقاعد الموحد تعني الراتب الاسمي فقط دون المخصصات اذ جاء فيه (الراتب الوظيفي : الراتب الاسمي بدون مخصصات والذي يتقاضاه الموظف في الخدمة التقاعدية)^(٣٠)

اولا - تحسب مدة خدمته التقاعدية :

يوم	شهر	سنة
٢١	١٢	٢٠١١
٥	٧	٢٠٠٠

١١ ٥ ١٦

ثانيا - تهمل الايام الستة عشر من الخدمة التقاعدية لتكون صافي الخدمة بالاشهر

$$11 \times 12 = 132 \text{ شهرا} + 5 \text{ اشهر} = 137 \text{ شهرا مقدار خدمته التقاعدية}$$

ثالثا - نقسم آخر راتب تقاضاه الموظف على ١٤

$$14 \times 350000$$

$$= \frac{490000}{\text{معدل راتب الموظف}}$$

١٠٠

يتم ضرب عدد أشهر الخدمة × معدل راتب الموظف

$$6713000 = 137 \times 49000 \text{ ستة ملايين وسبعمائة وثلاث عشرة الف دينار مقدار المكافاة}$$

التقاعدية التي يستحقها الموظف المتقاعد في مثالنا السابق .

اما قانون التقاعد المدني رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦ الملغي فكان يحسب مبلغ المكافاة التقاعدية بصورة تختلف عما هو موجود في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل اذ جاء فيه (يتم تقدير المكافاة التقاعدية بقسمة راتب الموظف على ١٢ وضرب خارج القسمة في عدد الاشهر الكاملة من الخدمة التقاعدية ويعد جزء الشهر شهرا كاملا , ويكون الناتج مبلغ المكافاة المستحقة) (٣١)

ونثني على المشرع العراقي المعادلة التي استخدمها اذ انها تحقق معدل اعلى للمكافاة التقاعدية من تلك المعادلة التي نص عليها قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي . وندعوه من جهة اخرى الى الاقتداء بالقانون السابق واحتساب جزء الشهر من الخدمة التقاعدية شهرا لاحتساب المكافاة التقاعدية ليكون النص كالاتي (تحتسب المكافاة التقاعدية المنصوص عليها في البند اولا من هذه المادة عن طريق حاصل ضرب عدد اشهر الخدمة الكاملة في (١٤%) من معدل رواتب الموظف خلال خدمته فيكون الناتج مبلغ المكافاة المستحقة ويحتسب جزء الشهر من الخدمة التقاعدية شهرا لغرض احتساب المكافاة التقاعدية).

هذا وقد اشار القانون الى آلية اخرى للمشمولين باحكامها اذ يتم احتساب المكافاة التقاعدية على اساس راتب شهرين عن كل سنة خدمة فعلية من راتب الحد الادنى للدرجة او الرتبة وذلك حسب ما هو مقرر في سلم رواتب الموظفين النافذ في ٢٠٠٤/١/١ لافراد الجيش السابق والكيانات المنحلة , حيث جاء فيه (يمنح الراتب التقاعدي لمنتسبي الجيش السابق والكيانات المنحلة وفقا للتشريعات النافذة قبل صدور هذا القانون لمن له خدمة تقاعدية لانتقل عن (١٥) سنة ويمنح من له خدمة تقاعدية تقل عن ذلك مكافاة تقاعدية تحتسب على اساس راتب شهرين عن كل سنة خدمة فعلية من راتب الحد الادنى للدرجة الوظيفية او الرتبة حسب سلم رواتب الموظفين النافذ في ٢٠٠٤/١/١) (٣٢).

اما المشرع المصري فقد وضع الية مختلفة لأحتساب المكافاة التقاعدية اذ نص على (.....) اذا انتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش استحق تعويض الدفعة الواحدة ويحسب بنسبة ١٥% من الاجر السنوي عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين ويقصد بالاجر السنوي متوسط الاجر الشهري الذي سدد عنه الاشتراك خلال السنتين الاخيرتين او مدة الاشتراك في التأمين ان قلت عن ذلك مضروبا في اثني عشر (.....) (٣٣).

ولابد من الاشارة الى انه ليس هناك اي الية اخرى لأحتساب المكافاة التقاعدية في قوانين خدمة وتقاعد خاصة , وانما جميع هذه القوانين تحيل احتساب المكافاة التقاعدية لمستحقيها الى الالية التي وضعها قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , وبذلك قضى قانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم (٣) لسنة ٢٠١٠ اذ جاء فيه (تحتسب الحقوق التقاعدية (الراتب التقاعدي والمكافاة التقاعدية البديلة للراتب التقاعدي) للعسكري او خلفه وفقا لاحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل باستثناء ماورد باحكام هذا القانون) (٣٤).

ونفس الحكم جاء في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ اذ جاء فيه (تحتسب الحقوق التقاعدية (الراتب التقاعدي والمكافاة التقاعدية) لرجل الشرطة او خلفه وفقا لاحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل باستثناء ماورد باحكام هذا القانون) (٣٥). علما انه لم ترد اي استثناءات في القانونين المذكورين بخصوص احتساب المكافاة التقاعدية.

هذا وان المشرع العراقي في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل قد منع المتقاعد الذي تسلم مبلغ المكافاة التقاعدية التي يستحقها ان يضيف اية خدمة تقاعدية بعد ذلك ويسقط حقه فيها اذا ماتم اعادة تعيينه في وظيفة جديدة في احدى دوائر الدولة اذ جاء في (لا يحق للمتقاعد بعد تسلمه مبلغ المكافاة التقاعدية اضافة اية خدمة تقاعدية ويسقط حقه فيها الا اذا اعيد تعيينه في احدى دوائر الدولة) (٣٦) وتطبق عليه في هذه الحالة احكام المادة (٩) من القانون المذكور (٣٧) والتي تنص على (اذا اعيد تعيين موظف سبق ان منح مكافاة تقاعدية بموجب اي قانون تقاعدي في وظيفة تقاعدية تحسب لاغراض التقاعد خدمته التي يتقاضى عنها المكافاة بعد تسديده مايعادل التوقيفات التقاعدية للمستمرين بالخدمة) (٣٨).

اما اذا تم اعادة تعيين المتقاعد الذي استلم مكافاة تقاعدية في وظيفة غير تقاعدية او بعقد فانه يستحق مخصصات عن الوظيفة المعاد تعيينه فيها مع احتفاضه بمبلغ المكافاة التقاعدية بعكس المتقاعد الذي يستلم راتبا تقاعديا فانه ان يحتفظ براتبه التقاعدي او مخصصات الوظيفة الجديدة ايها اكثر .

وهذا الحكم جاء في قانون التقاعد الموحد اذ نص على (يتقاضى المتقاعد الذي يعاد تعيينه في وظيفة غير تقاعدية او بعقد خاص راتبه التقاعدي او المكافاة الشهرية ومخصصات الوظيفة المعاد تعيينه فيها ايهما اكثر ولا يجوز الجمع بينهما)^(٣٩).

المبحث الثاني

الراتب التقاعدي

يعد الراتب التقاعدي أهم الحقوق التقاعدية , كونه يمثل ايراد دوري منتظم يستلمه الموظف المتقاعد او عياله شهريا طيلة بقاء اسباب استحقاقه .

هذا ويعد الراتب التقاعدي من اهم الحوافز المادية التي تشجع الافراد على الانضمام لسلك الوظائف العامة لما يمثله من استقرار مادي للموظف بعد انتهاء علاقته الوظيفية , وتقدمه بالعمر وضعف قواه البدنية , كذلك هو ايضا يمثل ضمانا هامة لخلف المتقاعد من خلال استمرار الخلف المستحق باستلام الراتب التقاعدي حتى بعد وفاة الموظف المتقاعد .

هذا ويستحق الموظف العام الراتب التقاعدي بانتهاء خدمته الوظيفية باحدى الاسباب التي حددها قانون التقاعد , متى ماكان مستوفيا لشروط استحقاق الراتب التقاعدي , ويختلف مقدار هذا الراتب باختلاف مدة خدمة الموظف التقاعدية ومقدار راتبه الذي كان يتقاضاه في حياته الوظيفية , وسوف نتناول في مطلبين مفهوم الراتب التقاعدي وحالات استحقاقه في مطلب اول , اما المطلب الثاني فنتناول فيه طريقة احتساب الراتب التقاعدي.

المطلب الاول

مفهوم الراتب التقاعدي وحالات استحقاقه

سنقسم هذا المطلب الى فرعين , نتناول في الفرع الاول مفهوم الراتب التقاعدي , في حين نتناول في الفرع الثاني حالات استحقاقه . وكما ياتي:

الفرع الاول

مفهوم الراتب التقاعدي

تذهب بعض التشريعات الخاصة بنظم تقاعد الموظفين الى اعطاء تعريف للراتب التقاعدي , ومن هذه التشريعات , قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ قبل تعديله اذ عرف الراتب التقاعدي بالقول (يقصد بالراتب التقاعدي الراتب الشهري الذي يستحقه الموظف عند احواله على التقاعد بموجب هذا القانون)^(٤٠).

الا ان المشرع المصري لم يأت بتعريف للراتب التقاعدي في قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ المعدل ولا في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد رقم (١٣٥) لسنة

٢٠١٠ الا انه اتى باحكام استحقاق الراتب التقاعدي (المعاش) وكيفية احتسابه ووضع حد اعلى وادنى له^(٤١).

اما المشروع الفرنسي فقد حدد مفهوم الراتب التقاعدي بانه اعانة مالية شخصية تمنح للموظفين المدنيين والعسكريين وللمستحقين عنهم بعد وفاتهم المعينين بمقتضى القانون وذلك مكافاة لهم عند خروجهم من الخدمة^(٤٢).

اما التعريف الفقهي للراتب التقاعدي فقد تعددت اتجاهات الفقه الاداري في هذا الشأن فمنهم من ذهب الى انه مبلغ نقدي يصرف للموظف بعد انتهاء خدمته الوظيفية بصورة نظامية او اصابته بعجز, يؤول الى المستحقين له بعد وفاته وذلك مقابل المبالغ التي تم استقطاعها من راتبه ومساهمات الدولة والمؤسسات العامة^(٤٣).

كما يعرف بانه حق مالي يستحقه الموظف من القانون مباشرة بمجرد انتهاء خدمته الوظيفية باحدى اسباب انتهاء الخدمة دون ان يتوقف ذلك على ارادة الادارة^(٤٤).

ويرى البعض الاخر بانه عبارة عن راتب شهري يستحقه الموظف عند خروجه من وظيفته متى ما استوفى شروطا معينة^(٤٥).

وبذلك يمكننا تعريف الراتب التقاعدي بانه مبلغ نقدي يستحقه الموظف المتقاعد او عياله متى توافرت الشروط القانونية لاستحقاقه.

هذا ولا يعد الراتب التقاعدي الذي يستحقه الموظف المحال على التقاعد منحة او هبة , انما هو حق من حقوق الموظف , اذ انه تم استقطاع توقيفات تقاعدية من راتبه الشهري بصورة منتظمة خلال خدمته في الوظيفة العامة , من اجل مواجهة متطلبات الحياة بعد انتهاء خدمته الوظيفية^(٤٦). كما لا يعد الراتب التقاعدي اجرا مؤجل التسليم والدليل على ذلك ان له (الراتب التقاعدي) شروط استحقاق , كما ان له اسباب حرمان , اذ لو كان الراتب التقاعدي جزءا من اجر الموظف او العامل لجاز له المطالبة فيه بمجرد انجاز العمل المكلف به الذي اعتبر مقابلا له . وكذلك لا يعد راتب عادي وان تسميته راتبا يكون على سبيل المجاز ذلك لان المبلغ في الراتب التقاعدي غير معلوم على خلاف الراتب الاعتيادي الذي يسلم الى الموظف اثناء حياته الوظيفية بصورة منتظمة شهريا^(٤٧).

و يحتوي الراتب التقاعدي على عنصرين , العنصر الاول نسبة مئوية من راتب الموظف تستقطع كتوقيفات تقاعدية تختلف بالنسبة للتشريعات الخاصة بنظم التقاعد , اذ هي ٧% من الراتب الاساسي للموظف في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل^(٤٨).

اما العنصر الثاني فهي مساهمة مالية تخصص من الموازنة العامة للدولة لدعم صندوق التقاعد المنوط به صرف الرواتب التقاعدية . من كل ذلك يبدو لنا ان الراتب التقاعدي مال مستفاد منه مستقبلا وغير مقبوض في الوقت الحاضر^(٤٩).

هذا والقاعدة العامة في استحقاق الراتب التقاعدي هو استحقاقه من تاريخ انفكاك الموظف المتقاعد وهذا ما اكدته محكمة التمييز الاتحادية في حكم لها اذ جاء فيه (ان الموظف لا يحال الى التقاعد الا من تاريخ انفكاكه من الوظيفة عدا المحال الى التقاعد لاكمال السن القانونية)^(٥٠).

الفرع الثاني

حالات استحقاق الراتب التقاعدي

اما بالنسبة لحالات استحقاق الراتب التقاعدي وفق التشريع العراقي فلا بد ان نذكر ان القاعدة العامة لاستحقاق الموظف المحال على التقاعد راتبا تقاعديا وليس مكافأة تقاعدية , هو كونه يجب ان يكون قد اكمل خمس عشرة سنة فاكتر في خدمة تقاعدية , وهذا ما جاء به قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل اذ نص على مايلي (يستحق الموظف الذي يحال الى التقاعد الراتب التقاعدي اذا كانت مدة خدمته التقاعدية لا تقل عن (١٥) خمسة عشرة سنة ولا يقل عمره عن ٥٠ خمسين سنة)^(٥١) وهذا النص كان موجودا في قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي اذ انه اشترط نفس المدة المذكورة اعلاه اذ كان ينص بانه (اذا كان قد اكمل خمس عشرة سنة او اكثر في خدمة تقاعدية يستحق راتبا تقاعديا...)^(٥٢) فضلا عن ان القانون المذكور كان يعطي لوزير المالية وبظروف استثنائية صلاحية ان يضيف الى خدمة المتقاعد مدة لاتزيد على ستة اشهر وذلك لاكماله المدة القانونية المطلوبة لحصوله على الراتب التقاعدي اذ جاء فيه (لوزير المالية في ظروف استثنائية ان يضيف مدة لاتزيد على ستة اشهر الى مدة خدمة الموظف المتوفى او المحال على التقاعد وذلك لاكمال المدة القانونية اللازمة لحصوله او حصول عياله على الراتب التقاعدي)^(٥٣). وندعو المشرع العراقي الى محاكاة النص المتقدم والاتيان بمثله مراعاة لحقوق هذه الشريحة خاصة وان مدة ستة اشهر ليست بالمدة الطويلة .

هذا وترد على القاعدة العامة التي ذكرناها لاستحقاق الموظف المتقاعد الراتب التقاعدي مجموعة من الاستثناءات التي اشار اليها القانون لاعتبارات معينة اذ يقرر في هذه الحالات المستثناءة استحقاق الموظف المتقاعد راتبا تقاعديا بالرغم من كونه لم يكمل خمس عشرة سنة في خدمة تقاعدية وتتمثل هذه الاستثناءات فيما ياتي :

١ - العجز : وذلك متى ما ايدت اللجنة الطبية المختصة عدم صلاحية الموظف لاداء مهامه الوظيفية اذ جاء في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل (اذا قررت اللجنة

الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة)^(٥٤). ان الاحالة على التقاعد في هذا الفرض نتيجة اصابة الموظف بمرض يعجزه عن مواصلة العمل الوظيفي وادائه لواجباته الوظيفية وان قرار اللجنة الطبية القاضي بعدم صلاحية الموظف على الاستمرار بالعمل الوظيفي يعد قرارا ملزما لدائرته يجب تنفيذه او الاعتراض عليه بالطريقة التي بينها القانون^(٥٥). هذا وان احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل جاءت غير مرتبة فيما يتعلق بالاحالة على التقاعد لاسباب صحية فبعد ان قضت الفقرة (ب) من البند (ثانيا) من المادة (١) بضرورة احالة الموظف على التقاعد بعد صدور تقرير من اللجنة الطبية الرسمية يثبت فيه عدم صلاحيته للخدمة اتى البند (اولا) من المادة (٢) لينص على (اذا اصاب الموظف اثناء الخدمة بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة او كان من الامراض المستعصية وان يستند ذلك على تقرير صادر عن اللجنة الطبية المختصة يقرر عدم صلاحيته للعمل نهائيا فيحال على التقاعد مهما بلغت خدمته) . ويذهب البند (ثانيا) من المادة نفسها الى (تبلغ الخدمة التقاعدية للموظف المشمول بالبند (اولا) من هذه المادة الى (١٥) خمسة عشر سنة اذا كانت اقل من ذلك ويعفى من تسديد التوقيفات التقاعدية عن المدة المضافة) وعلى اية حال فان الاحالة على التقاعد لاسباب صحية من الحالات الوجوبية التي تلزم جهة الادارة . وقد احسن المشرع صنعا عندما قرر بلوغ الخدمة التقاعدية في الحالة المذكورة الى خمس عشرة سنة ان كانت اقل من ذلك لانه بذلك يكون قد استوفى الحد الادنى من الخدمة المطلوبة لاستحقاق الراتب التقاعدي.

٢ - الوفاة : كذلك قضى القانون باستحقاق عيال الموظف الذي توفي اثناء خدمته نتيجة حادث راتباً تقاعدياً من دون اعتبار لمدة الخدمة التقاعدية اذ جاء في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل (اذا توفي الموظف اثناء الخدمة تحتسب خدمته التقاعدية (١٥) خمسة عشر سنة اذا كانت اقل من ذلك وتعفى المدة المضافة من التوقيفات التقاعدية)^(٥٦) .

هذا وان النص المذكور ينطبق على الموظف المتوفى قبل مباشرته مهامه الوظيفية المعين فيها وبالتالي يستحق عياله الراتب التقاعدي في هذه الحالة وفق احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل^(٥٧) .

هذا ولا بد من الاشارة الى ان قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل قد اضاف شرطاً جديداً وغريباً في محتواه لاستحقاق المتقاعد راتباً تقاعدياً الا وهو بلوغ المتقاعد سن الخمسين سنة اذ جاء فيه (..... ولا يصرف الراتب التقاعدي الا اذا كان قد اكمل سن الخمسين من عمره)^(٥٨). وجاء فيه كذلك للتأكيد على هذا الشرط (يستحق الموظف الذي يحال الى التقاعد الراتب التقاعدي اذا كانت مدة خدمته التقاعدية لا تقل عن (١٥) خمسة عشرة سنة ولا يقل عمره عن خمسين سنة)^(٥٩). وكذلك جاء فيه ايضا (لا يصرف الراتب التقاعدي للمتقاعد الا اذا كان قد

اكمل (٥٠) خمسين سنة من العمر وفي كل الاحوال لا يصرف عن الفترة السابقة لتاريخ اكماله السن المذكورة^(٦٠).

وهذه النصوص التشريعية بدعة لم نجد لها مثيلا في قوانين العالم , اذ ما الحكمة التي بيتغيها المشرع من احالة الموظف الذي لم يكمل سن الخمسين من العمر مع عدم صرف راتب تقاعدي له الا بعد ان يكمل سن الخمسين^(٦١).

هذا وقد استثنى قانون التقاعد الموحد من الحكم المذكور الموظف المحال على التقاعد لاسباب صحية , وكذلك من احيل الى التقاعد للفترة من ١٧ / ١ / ٢٠٠٦ لغاية تاريخ صدور قانون رقم (٦٩) لسنة ٢٠٠٧ وهو ٩ / ١٢ / ٢٠٠٧ اذ نص على هذا الاستثناء بالقول (يستثنى من احكام الفقرة (أ) من هذا البند المحال الى التقاعد لاسباب صحية والمحال الى التقاعد للفترة من ١٧ / ١ / ٢٠٠٦ ولغاية تاريخ صدور هذا القانون)^(٦٢).

وهذا الاستثناء محمود خصوصا بالنسبة للمحالين على التقاعد بين التاريخين المذكورين , ذلك كونهم قد كسبوا حقوقا تقاعدية منحها لهم قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ وليس من المنطق ولا الحكمة ان تصدر هذه الحقوق او تنتقص ولو بقانون لاحق^(٦٣). فلو تم فصل موظف من الوظيفة ولديه اكثر من (١٥) سنة خدمة تقاعدية وكان عمره اربعين سنة فلا بد عليه ان ينتظر عشر سنوات ليتم صرف راتبه التقاعدي . مع انه يسمى متقاعدا ولا يعرف كيف يعيش المتقاعد وعائلته في هذه الفترة , ان تعليق صرف الراتب التقاعدي في هكذا حالة ظلم واضح لا يتلائم مع مشرع يرفع حقوق شريحة واسعة ويعمل على توفير العيش الكريم لـــــــهم^(٦٤) . كما انه يتنافى مع ما جاء في الاسباب الموجبة لقانون التعديل الاول رقم ٦٩ لسنة ٢٠٠٧ الذي جاء فيه (لغرض تحقيق التوازن بين منتسبي الدولة الموجودين في الخدمة بتاريخ نفاذ القانون والمحالين الى التقاعد قبل نفاذه من حيث مقدار الراتب وطريقة احتسابه ووضع معادلة دقيقة لاحتسابه ووضع نصوص قانونية واضحة لضم الخدمة وانتقال الموظف ولازالة الغموض الذي اكتنف بعض نصوصه).

اما الاستثناء الثاني الذي اورده القانون على احكام الفقرة (أ) من البند (خامسا) من المادة (٧) فهو الموظف المستقيل بموافقة اصولية اذا توفى , او من توفى بعد قطع علاقته بالوظيفة عن طريق التقاعد ولديه خدمة تقاعدية لا تقل عن ١٥ سنة , اذ يصرف في هذه الحالة الراتب التقاعدي للمستحقين من عيالهم وان كانوا (المتوفين) لم يتموا الخمسين من العمر .

اذ جاء هذا الاستثناء كما ياتي (اذا توفى الموظف المستقيل بموافقة اصولية او المحال على التقاعد بعد قطع علاقته من الخدمة وكانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمسة عشر سنة

يصرف الراتب التقاعدي للمستحقين من عياله اعتبارا من تاريخ وفاته ان حصلت قبل اكماله الـ (٥٠) خمسين سنة من العمر^(٦٥).

وندعو المشرع العراقي الى اسقاط هذه النصوص التشريعية من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , وان يجعل استحقاق الراتب التقاعدي من تاريخ احالة الموظف الى التقاعد انسجاما مع قواعد المنطق القانوني والانساني السليم. ولا بد كذلك من الاشارة الى نص البند (خامسا) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل اذ جاء فيه (لايمنع عزل الموظف او فصله او تركه للخدمة لاسباب اضطرارية عدا الاستقالة دون موافقة الجهة المختصة او ما في حكمها من استحقاقه الحقوق التقاعدية).

وهذا النص يتعارض مع قواعد المنطق القانوني القويم , ذلك انه جعل الموظف المعاقب بالعزل او الفصل في وضع افضل من الموظف الذي اضطر الى ترك الوظيفة لاسباب اضطرارية فيعتبر مستقيلا من الوظيفة فهو هنا قد كافئ الموظف المدان وعاقب الموظف البرئ الذي دفعته ظروف قد تكون قاهرة الى تقديم استقالة اصولية الا ان جهة الادارة لم توافق عليها^(٦٦) .

وعلى الرغم من ذلك فان قانون التقاعد الموحد قد جاء بحكم عادل عندما راعى حقوق فئة من الموظفين حرمت من حقوقها التقاعدية لاي سبب كان قبل نفاذ هذا القانون اذ جاء فيه (اولاً - يستحق الراتب التقاعدي كل من اكمل خدمة تقاعدية فعلية في الدولة لاتقل عن (١٥) سنة ولايزال على قيد الحياة وحرم منها لاي سبب كان قبل نفاذ هذا القانون ثانياً - للمشمول بالبند اولاً من هذه المادة تقديم طلب الى الجهة التي يعمل فيها , ويعد مستحقا للراتب التقاعدي من تاريخ تسجيله للطلب^(٦٧) . الا ان الغريب في الامر ان قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٦٩) لسنة ٢٠٠٧ مالبث ان صادر هذا الحق , والغريب ايضا ان هذا الحكم قد اعتبر نافذا بتاريخ ١٧ / ١ / ٢٠٠٧ وبذلك يكون قد صادر هذه الحقوق المكتسبة بموجب البند (اولاً) من المادة (٢٨) من اصل قانون التقاعد الموحد باثر رجعي^(٦٨) .

عليه ندعو المشرع العراقي الى اصدار قانون يعيد العمل باحكام البند (اولاً) من المادة (٢٨) من اصل قانون التقاعد الموحد لما فيه من انصاف وارجاع لحقوق فئة ادت ماعليها من واجبات وظيفية واکملت المدة المقررة لاكتساب الراتب التقاعدي الا انها حرمت منها لاسباب معينة قبل اصدار قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.

اما عن حالات استحقاق الموظف للراتب التقاعدي (المعاش) في القانون المصري , فان المشرع المصري اشترط عدة شروط لترتيب المعاش للمؤمن. وتتمثل حالات استحقاق المعاش (الراتب التقاعدي) بـ:

- (١) - انتهاء خدمة العامل لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به او لبلوغه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب) و (ج) من المادة (٢) وذلك متى كانت مدة اشتراكه في التامين ١٢٠ شهرا على الاقل
- ٣ - انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة او العجز الكامل او العجز الجزئي المستديم متى ثبت عدم وجود عمل اخر له لدى صاحب العمل وذلك ايا كانت مدة اشتراكه في التامين
- ٤ - وفاة المؤمن عليه او ثبوت عجزه عجزا كاملا خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته وبشرط عدم تجاوزه السن المنصوص عليها في البند (١)
- ٥ - انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الاسباب المنصوص عليها في البنود (٣،٢،١) متى كانت مدة اشتراكه في التامين ٢٤٠ شهر على الاقل .
- ٦ - وفاة المؤمن عليه او ثبوت عجزه الكامل بعد انقضاء سنة من تاريخ انتهاء خدمته او بلوغه سن الستين بعد انتهاء خدمته متى كانت مدة اشتراكه في التامين ١٢٠ شهرا على الاقل
- (٦٩) هذا ويشترط لاستحقاق المعاش بالنسبة للاجر المتغير لتوافر الحالة المنصوص عليها في البند (٥) من المادة (١٨) ان لا يكون عمر الموظف (المؤمن عليه) اقل من ٥٠ سنة . اذ نص القانون على ذلك بالقول (يستحق المعاش عن الاجر المتغير ايا كانت مدة اشتراك المؤمن عليه عن هذا الاجر وذلك متى توافرت في شأنه احدى حالات استحقاق المعاش عن الاجر الاساسي . ويشترط لصرف المعاش عن الاجر المتغير عند استحقاقه الا تقل سن المؤمن عليه عن خمسين سنة) (٧٠).
- اما عن حالات استحقاق الراتب التقاعدي وفق القانون الفرنسي فنلاحظ ان سن الاحالة على التقاعد وفق هذا القانون تختلف باختلاف المجموعة الوظيفية التي يعمل بها الموظف , فهناك المجموعة (A) وفيها يكون سن الاحالة على التقاعد هو (٦٠) سنة في حين ان المجموعة (B) فان سن الاحالة على التقاعد فيها هو (٥٥) سنة (٧١) .
- هذا ويستحق الموظف الفرنسي تقاعد (معاش الشيخوخة) في حالتين هما :
- حينما يجمع الموظف بين شرط العمر (٦٠) سنة وخدمة فعلية (٣٠) سنة.
- عندما يبلغ الموظف سن خمس وخمسين سنة ولديه خدمة فعلية (٢٥) سنة على ان يقضي على الاقل مدة (١٥) سنة في وظيفة من وظائف الفئة (B) (٧٢).
- اما بالنسبة للمرأة العاملة فأن التشريع الفرنسي قد اعطى لها الحق ان تطلب احالتها الى التقاعد قبل اكمالها السن المطلوبة متى كان ذلك من اجل رعاية طفلها (٧٣).

المطلب الثاني

أحتساب الراتب التقاعدي

تعمل قوانين التقاعد والضمان الاجتماعي على وضع آلية او معادلة حسابية يتم من خلالها أحتساب الراتب التقاعدي للموظف , تستند هذه الالية او المعادلة الحسابية عادة على عدد سنوات الخدمة الوظيفية , وتختلف هذه الالية من دولة لاخرى فطبقاً للقانون العراقي ومن خلال الرجوع لاحكام قانون التقاعد الموحد نلاحظ انه اقر مبدئاً عاماً مقتضاه عدم احتساب اي خدمة تقاعدية ان لم يتم تسديد التوقيفات التقاعدية عنها^(٧٤) . وهذه التوقيفات حددها القانون المذكور بنسبة (٧%) من راتب الموظف الوظيفي اذ جاء فيه (يستقطع نسبة (٧%) من راتب الموظف لحساب التوقيفات التقاعدية عن مدة خدمته التقاعدية)^(٧٥) .

هذا وقد نظم قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل أحتساب الراتب التقاعدي قبل تعديله بموجب قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٦٩) لسنة ٢٠٠٧ على اساس ٥٥% من الراتب الوظيفي الاخير متى ماكان الموظف المتقاعد لديه خدمة تقاعدية (١٥) سنة على ان يزيد هذا الراتب التقاعدي بنسبة ١,٧٥% من الراتب الوظيفي المذكور عن كل سنة خدمة تقاعدية تزيد على الـ (١٥) سنة , اذ جاء ذلك كله بالنص الاتي (يحتسب الراتب التقاعدي على اساس ٥٥% من الراتب الوظيفي الاخير للموظف المتقاعد اذا كانت خدمته الفعلية (١٥) سنة . ويزداد الراتب التقاعدي عن كل سنة تزيد على (١٥) سنة من خدمته التقاعدية بنسبة (١,٧٥%) من الراتب الوظيفي المذكور)^(٧٦) .

وهذه الطريقة في أحتساب الراتب التقاعدي للموظفين المحالين على التقاعد طريقة عادلة وتضمن لهم رواتب تقاعدية مجزية , الا ان المشروع في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل مالبث ان الغى نص المادة (٧) من اصل القانون برمتها وجاء باحكام جديدة تنظم أحتساب الراتب التقاعدي بعيدة عن العدل والانصاف^(٧٧) .

وبموجب هذا التعديل نلاحظ انه فرق بين فئتين من الموظفين في طريقة احتساب الرواتب التقاعدية على اساس الخدمة الوظيفية:

الحالة الاولى : قضى التعديل الى ان (يحتسب الراتب التقاعدي للموظف على اساس نسبة تراكمية مقدارها (٢,٥%) اثنان ونصف من المائة من معدل الراتب الوظيفي في الخدمة التقاعدية الاخيرة عن كل سنة خدمة تقاعدية في احدى الحالات التالية:

أ - اذا كان عمره بتاريخ حالته الى التقاعد لا يقل عن ٦٠ ستين سنة وله خدمة تقاعدية لا تقل عن ٢٥ خمس وعشرين سنة .

- ب - اذا كان عمره بتاريخ الاحالة الى التقاعد لا يقل عن ٥٥ خمسة وخمسين سنة وله خدمة تقاعدية لا تقل عن ٣٠ ثلاثين سنة.
- ج - اذا كان محالا الى التقاعد لاسباب صحية .
- د - اذا توفي اثناء الخدمة.
- هـ - اذا كان عمر العسكري او منتسب قوى الامن في تاريخ احالته الى التقاعد لا يقل عن ٥٠ خمسين سنة وله خدمة تقاعدية لا تقل عن ٢٠ عشرين سنة في مسلكه^(٧٨).
- من خلال تحليل هذه الفقرات نلاحظ ان المشرع العراقي قد غل يده كثيرا وهو يحسب رواتب المتقاعدين , فنلاحظ ان من يكون مشمولاً باحكام الفقرة (أ) من البند (اولا) فانه سوف يتقاضى راتبا تقاعديا يكون بنسبة ٦٢,٥% من المئة من الراتب الوظيفي. اما من كان مشمولاً باحكام الفقرة (ب) من نفس البند فان راتبه التقاعدي سوف يكون بنسبة ٧٥% من المئة من راتبه الوظيفي , هذا طبعا على ان ناخذ بالحدود الدنيا للمدد المطلوبة للاحالة الى التقاعد.
- اما من كانت خدمته التقاعدية خمس عشرة سنة فان راتبه التقاعدي الذي سيتقاضاه سيكون بنسبة ٣٧,٥% , في حين ان المشمولين باحكام الفقرة (هـ) من العسكريين او منتسبي قوى الامن الداخلي فانهم سوف يتقاضون راتبا تقاعديا بنسبة ٥٠% من الراتب الوظيفي^(٧٩) وبذلك يتبين لنا ان الرواتب التقاعدية التي تحسب استنادا لاحكام البند (اولا) من المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل بعد تعديلها تكون اقل من تلك الرواتب التقاعدية التي كانت تحسب على ضوء احكام البند (اولا) من نفس المادة قبل تعديلها ولانعرف السبب الذي دفع المشرع الى تعديل آلية احتساب الرواتب التقاعدية .
- عليه ندعو المشرع العراقي الى اعادة العمل بالنسب المحددة قبل تعديلها لما فيه من ضمانات لحماية حقوق الموظف المحال على التقاعد.
- الحالة الثانية : اشار القانون الى الحالات التي لا يكون فيها المتقاعد ممن تنطبق عليه احدى الحالات المشار اليها , ففي هذه الحالة تطبق معادلة اخرى لحساب الراتب التقاعدي تحسب على اساس نسبة تراكمية مقدارها ٢% اثنان من المئة من معدل راتب الموظف في الخدمة التقاعدية الاخيرة عن كل سنة خدمة تقاعدية, اذ نص على ذلك بالقول (في الحالات التي لا تنطبق عليها احكام البند (اولا) من هذه المادة يحتسب الراتب التقاعدي على اساس نسبة تراكمية مقدارها ٢% اثنان من المئة من معدل الراتب في الخدمة التقاعدية الاخيرة عن كل سنة خدمة تقاعدية)^(٨٠).
- وبذلك فان الية احتساب الراتب التقاعدي المذكورة اعلاه تنطبق على حالات التقاعد الغير مذكورة في فقرات البند (اولا) من المادة (٧) كما لو كان عمر المتقاعد او خدمته اقل من الحدود التي اشار لها البند المذكور .

فإذا احيل موظف على التقاعد وكان عمره اقل من (٦٠) سنة ولديه خدمة تقاعدية (٣٠) سنة فان راتبه التقاعدي الذي يستحقه سيكون بنسبة ٦٠% من المئة من معدل الراتب الوظيفي في الخدمة التقاعدية الاخيرة^(٨١) وقضى قانون التقاعد الموحد باحتساب رواتب المشمولين باحكام البند خامسا من المادة (١) من هذا القانون وهم الموظف المعزول او المفصول او تارك الوظيفة لاسباب اضطرارية اذ جاء هذا البند بالنص عليهم وكالاتي (لايمنع عزل الموظف او فصله او تركه للخدمة لاسباب اضطرارية عدا الاستقالة دون موافقة الجهة المختصة) ويتم احتساب رواتب هؤلاء على اساس معدل الراتب الوظيفي لراتب المرتبة الاولى للدرجة الوظيفية الادنى من درجته اذ جاء فيه (يحتسب الراتب التقاعدي للمشمولين باحكام البند خامسا من المادة (١) من هذا القانون على اساس معدل الراتب الوظيفي لراتب المرتبة الاولى للدرجة الوظيفية الادنى من درجته)^(٨٢).

وبذلك فاذا كان الموظف المعزول او المفصول او تارك الوظيفة طبقا لاحكام البند (خامسا) من المادة (١) قد استحق راتبا تقاعديا فان راتبه هذا يتم حسابه على اساس البند (ثالثا) من المادة (٧) فلو كان هذا الموظف شاغلا للمرتبة السادسة او اكثر من الدرجة الخامسة مثلا فان راتبه التقاعدي يحسب على اساس معدل الراتب الوظيفي لراتب المرتبة الاولى من الدرجة السابعة . ونؤيد راي بعض الفقه الاداري العراقي الذي يذهب الى القول انه اذا كان لانقاص الراتب التقاعدي للموظف المعزول من الخدمة او المفصول منها مبرر فانه ليس هناك ما يبرر هذا الانقاص بالنسبة للموظف الذي ترك وظيفته لاسباب اضطرارية , كونه لم تبدر منه اساءة لكي يعاقب ويكون مثله مثل المعزول والمفصول , اذ ربما دفعه الى ذلك ظرف اضطراري خارج عن ارادته ويصعب عليه دفعه , فليس من العدالة في شئ مساواة المجرم بالبرئ^(٨٣) . عليه ندعو المشرع العراقي الى تعديل هذا النص تحقيقا لقواعد العدالة والانصاف .

هذا ولا بد من الاشارة الى ان المقصود بمعدل الراتب الوظيفي حسب قانون التقاعد الموحد هو (يقصد بمعدل الراتب الوظيفي في الخدمة التقاعدية الاخيرة لاغراض احتساب الراتب التقاعدي ماياتي :

- أ - الراتب الوظيفي الاخير الذي استلمه الموظف في الخدمة التقاعدية اذا كان تاريخ انفكاكه من الخدمة قبل عام ٢٠٠٨ .
- ب - معدل راتب الموظف خلال ١٢ اثنا عشر شهرا في الخدمة التقاعدية الاخيرة اذا كان تاريخ انفكاكه من الخدمة قبل عام ٢٠١٠ .

ج - يضاف الى معدل راتب الموظف المنصوص عليه في الفقرة (ب) من هذا البند معدل راتب ١٢ اثنا عشر شهرا عن كل سنة ابتداء من عام ٢٠١٠ على ان يتم معادلة معدل الراتب مع النسبة المتنامية لمعدل الراتب^(٨٤).

وقد اصدرت هيئة التقاعد الوطنية اعمام تضمن دراسة لما جاء بالبند (رابعاً) من المادة (٧) المذكور اعلاه من قبل مجلس المديرين في الهيئة , واصر الاجتماع عدة توصيات وكما يأتي :

(اولاً :

الموظف الذي يحال بتاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣١ فما قبله يكون معدل الراتب الوظيفي هو الراتب الاسمي الذي تناوله في عام ٢٠٠٨.

الموظف الذي يحال عام ٢٠٠٩ وقبل ٢٠٠٩/١٢/٣١ يتم احتساب معدل الراتب الوظيفي على اساس الاشهر الكاملة التي تناول راتبه خلالها ويحتسب معدل الراتب من تاريخ انفكاكه في الخدمة التقاعدية نزولاً لغاية ٢٠٠٩/١/١.

الموظف الذي يحال في ٢٠٠٩/١٢/٣١ ب.ظ يحتسب المعدل على اساس ١٢ شهر كاملة لعام ٢٠٠٩.

اذا كان الموظف محالاً في عام ٢٠١٠ يحتسب المعدل على اساس راتب الاشهر الكاملة لعام ٢٠١٠ مضافاً اليها معدل الراتب الاسمي لـ (١٢) شهر من عام ٢٠٠٩.

اذا احيل الموظف على التقاعد في ٢٠١٠/١٢/٣١ ب.ظ يحتسب المعدل على اساس (١٢) شهر لعام ٢٠٠٩ مضافاً اليه راتب ١٢ شهر لعام ٢٠١٠ ثم يستخرج معدل الراتب للشهر الواحد.

اذا احيل الموظف على التقاعد في عام ٢٠١١ يحتسب المعدل على اساس مجموع الراتب لعام ٢٠٠٩ + مجموع الراتب لعام ٢٠١٠ + مجموع الراتب للاشهر الكاملة لعام ٢٠١١ ويستخرج معدل راتب الشهر الواحد.

عند احالة الموظف في ٢٠١١/١٢/٣١ ب.ظ تجمع رواتبه الاسمية للسنوات ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ و ٢٠١١ ويستخرج معدل راتب الشهر الواحد.

ثانياً. تم دراسة تطبيق احتساب معدل الراتب للعسكريين على ضوء قانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم ٣ لسنة ٢٠١٠ ويوصي المجلس ماياتي:

العسكري المتقاعد الذي احيل قبل ٢٠١٠/٢/٨ يحتسب المعدل على اساس راتب الرتبة الاخيرة وفقاً لجدول رواتب العسكريين المرفق بقانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم ٣ لسنة ٢٠١٠.

العسكري الذي يحال الى التقاعد خلال الفترة المحصورة ما بين ٢٠١٠/٢/٨ وقبل ٢٠١٠/١٢/٣١ ويكون المعدل من تاريخ انفكاكه من الخدمة على اساس معدل رواتب الاشهر الكاملة للفترة المذكورة .

العسكري الذي يحال الى التقاعد بعد ذلك يحتسب معدل الراتب على اساس معدل راتب الاشهر الكاملة من تاريخ انفكاكه نزولا ولغاية ٢٠١٠/٢/٨ .

ثالثا . تستبعد الفترة التي لم تكن براتب تام او الغياب او بنصف راتب من معدل الراتب (٨٥) . كما نويد راي بعض الفقه الاداري الذي يذهب للقول ان المشرع العراقي في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل لم يكن موفقا باعطائه للراتب الوظيفي الاخير اكثر من مفهوم او مدلول , ذلك ان هذا التباين بالمدلول سيجعل تطبيق نصوص القانون امرا عسيراً (٨٦) . عليه ندعو المشرع العراقي الى توحيد هذا المفهوم من اجل وحدة تطبيق القانون على المشمولين باحكامه .

واشار القانون ايضا الى انه لا يؤخذ بالخدمة والرواتب التي تقل عن راتب تام لاغراض احتساب معدل راتب المتقاعد اذ جاء في قانون التقاعد الموحد مانصه (لا يؤخذ بالخدمة والرواتب التي تقل عن راتب تام لاغراض احتساب معدل راتب الموظف) (٨٧) .

وهذا النص لابس الغموض , ذلك ان راتب الموظف التام يعادل راتب الموظف الاساسي (الاسمي) مضافا اليه المخصصات الممنوحة بقوة القانون اي بمعنى المخصصات الثابتة والتي تمنح بموجب نصوص قانونية آمرة , وبما ان الراتب الوظيفي وكما عرفه قانون التقاعد الموحد (الراتب الوظيفي : الراتب الاسمي بدون مخصصات والذي يتقاضاه الموظف في الخدمة التقاعدية) (٨٨) لذلك فان الرواتب التي تعتمد لاحتساب معدل راتب الموظف هي دون شك الرواتب الاساسية (الاسمية) دون المخصصات , وعليه نويد اتجاه بعض الفقه الاداري العراقي الداعي الى حذف نص الفقرة (د) من البند (رابعا) من المادة (٧) او اعادة صياغته بالشكل الذي يظهر قصد المشرع وهدفه (٨٩) .

ولابد من التطرق الى الحكم الذي ذهب الى ان (يحتسب الراتب التقاعدي للمحال الى التقاعد من ٢٠٠٦/١/١٧ وفقا لاحكام هذه المادة على ان لا يقل عما كان يتقاضاه قبل صدور هذا التعديل) (٩٠) .

وهذا النص اتى متوافقا مع تاريخ نفاذ التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد الذي صدر بالقانون رقم (٦٩) لسنة ٢٠٠٧ , اذ جاء فيه (ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعد نافذا من تاريخ ٢٠٠٦/١/١٧) (٩١) .

ولما كان هناك موظفون قد احيلوا على التقاعد بعد التاريخ المذكور وفقا لاحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ قبل تعديله وبالتالي فانهم يكونون قد كسبوا حقوقا , وبذلك جاء هذا الحكم ليقضي باحتساب رواتبهم على وفق احكام المادة (٧) بعد تعديلها بشرط ان لا تقل رواتبهم الجديدة عما كانوا يتقاضونه قبل صدور قانون التعديل رقم (٦٩) لسنة ٢٠٠٧ . وقد احسن المشرع بهذا النص لما فيه من صون وحماية للحقوق المكتسبة لهؤلاء المتقاعدين . اما بالنسبة لالية حسب الراتب التقاعدي في القانون المصري فان المشرع ادخل عنصر المدة التي قضاها الموظف في خدمته الوظيفية في حساب المعاش كذلك يأخذ بنظر الاعتبار اقصى مرتب وصل اليه العامل (الموظف) وقد ميز المشرع المصري بين حالتين (٩٢) .

أ - حالة صرف الراتب التقاعدي بسبب العجز او الوفاة , يسوى الراتب التقاعدي على اساس المتوسط الشهري للراتب التي ادبت على اساسها الاشتراكات خلال السنة الاخيرة من مدة الاشتراك في التامين , او مدة الاشتراك في التامين ان قلت عن ذلك . اذ جاء في قانون التامين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل (...وفي حالات طلب صرف المعاش عن الاجر المشار اليه للعجز او الوفاة يسوى المعاش على اساس المتوسط الشهري للاجور التي ادبت على اساسها الاشتراكات خلال السنة الاخيرة من مدة الاشتراك في التامين ان قلت عن ذلك.....)(٩٣) .

ب - في غير حالات العجز والوفاة فيسوى الراتب التقاعدي على اساس المتوسط الشهري للاجور العامل (الموظف) التي دفعت على اساسها الاشتراكات للسنتين الاخيرتين من مدة اشتراكه في التامين , او خلال مدة اشتراكه في التامين متى قلت عن ذلك , ويسوى الراتب التقاعدي بنسبة جزء واحد من خمسة واربعين جزءا من الاجر (الراتب) المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين عن كل سنة من سنوات الاشتراك في التامين , وذلك بحد اقصى مقداره ٨٠% من هذا الاجر . حيث جاء ذلك بنص القانون التالي (يسوى معاش الاجر الاساسي في غير حالات العجز والوفاة على اساس المتوسط الشهري للاجور المؤمن عليه التي ادبت على اساسها الاشتراكات خلال السنتين الاخيرتين من مدة اشتراكه في التامين او خلال مدة اشتراكه في التامين ان قلت عن ذلك)(٩٤) .

ومؤدى ذلك ان الراتب التقاعدي (المعاش) يكون بحاصل ضرب عدد سنوات الاشتراك في التامين \times متوسط الاجر الشهري $\times ٤٥/١$. فاذا كانت خدمة الموظف ٣٦ سنة وكان متوسط اجره ١٠٠ جنيه فان راتبه التقاعدي (المعاش) يكون : $١٠٠ \times ٤٥ \times ٣٦ = ٨٠$ جنيه (٩٥) .

بقي اخيرا ان نشير الى الالية التي جاء بها قانون التقاعد الموحد لتعديل الرواتب التقاعدية اذ اجاز لمجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير المالية الموافقة على تعديل النسبة التراكمية المنصوص عليها في المادة (٧) من القانون وذلك وفقا لدراسات اکتوارية تبدأ بعد الثلاث سنوات

الاولى من تاريخ نفاذ هذا القانون على ان يجري بعد كل خمس سنوات تقويم لنتائج هذه الدراسات من قبل جهة تدقيقية مستقلة لضمان استقرار صندوق التقاعد , ويجوز الاخذ بنسبة معدل التوقيفات التقاعدية الى معدل المدة المتوقعة لحياة الموظف المتقاعد بنظر الاعتبار لاعراض تعديل هذه النسبة التراكمية على شرط اشعار مجلس النواب , اذ جاء فيه (لمجلس الوزراء باقتراح من وزير المالية الموافقة على ما ياتي :

ب - تعديل النسبة التراكمية المنصوص عليها في المادة (٧) من القانون وفقا لدراسات اکتوارية تبدأ بعد الثلاث سنوات الاولى من تاريخ نفاذ هذا القانون ويجري بعد كل (٥) خمس سنوات تقويم نتائج هذه الدراسات من جهة تدقيقية مستقلة لضمان استقرار صندوق التقاعد ويجوز الاخذ بنسبة معدل التوقيفات التقاعدية الى معدل المدة المتوقعة لحياة المتقاعد بنظر الاعتبار لغرض تعديل النسبة التراكمية على ان يتم اشعار مجلس النواب)^(٩٦).

غير ان النص المذكور يؤخذ عليه انه لم يحدد الجهة التدقيقية المذكورة وهل ان رايها ملزما^(٩٧) . عليه ندعو المشرع العراقي الى تعديل هذا النص لتحديد هذه الجهة التدقيقية بصورة واضحة وبيان مدى الزامية رايها.

هذا وقد جرت قوانين التقاعد على منح الموظف المتقاعد رواتب متأكم له من اجازات اعتيادية لم يتمتع بها خلال خدمته الوظيفية , واساس منح هذه الرواتب يستند على تعويض الموظف المتقاعد عن حقه في الاجازات لقاء استمراره في اداء اعماله الوظيفية^(٩٨) وهذا ماجاء به قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل , اذ اشار الى ان الموظف الذي تنتهي خدمته بتنسيق الملاك او الذي يحال على التقاعد وفق احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل عدا حالتي العزل او الفصل فانه يمنح الرواتب الاسمية لاجازاته الاعتيادية التي استحقها كاملة على ان لا تتجاوز مدتها (١٨٠) يوما اذ جاء فيه (يمنح الموظف المنتهية خدمته بتنسيق الملاك او المحال على التقاعد في غير حالتي العزل او الفصل الرواتب الاسمية للاجازات الاعتيادية التي يستحقها كاملة على ان لا تتجاوز مدتها (١٨٠) يوما اعتبارا من تاريخ انفكاكه وتدفع له سلفا علاوة على الحقوق التقاعدية التي يستحقها بموجب قانون التقاعد)^(٩٩).

كذلك اشار قانون الخدمة المدنية الى حق مالي اخر للمتقاعد من اعضاء الهيئات التدريسية او التعليمية من مدرسين ومعلمين والتدريسين في الجامعات من الذين يحالون على التقاعد في غير حالتي العزل او الفصل رواتب العطلة الصيفية بشرط ان لا تتجاوز (١٨٠) يوما على ان يتم احالتهم على التقاعد في النصف الثاني من السنة الدراسية او اثناء العطلة الصيفية . اذ نص على هذا الحق بالقول (يمنح من يتمتع بالعطلات المدرسية اذا انتهت خدمته بتنسيق الملاك او بالاحالة

على التقاعد في غير حالتي العزل او الفصل في النصف الثاني من السنة الدراسية او خلال العطلة الصيفية رواتب العطلة الصيفية على ان لا تتجاوز (١٨٠) يوما^(١٠٠) .

وقد اكد مجلس الانضباط العام في كثير من احكامه على استحقاق الموظف رواتب العطلة الصيفية ومنها حكمه الذي جاء فيه (ولدى عطف النظر على موضوع الدعوى لاحظ المجلس ان دائرة المدعى عليه الثاني قد اصدرت امرها الاداري المرقم بـ (٦) في ٣ / ١ / ٢٠١١ متضمنا احالة المدعي الى التقاعد استنادا الى احكام البند (ثانيا وسادسا وسابعا) من المادة (٦) من قانون المسائلة والعدالة رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨ , وحيث ان المدعي قدم طلبا لغرض صرف رواتب الاجازات المتراكمة وقد تم رفضه باعتباره مشمولاً بقانون المسائلة والعدالة وحيث ان الفقرة (١) من المادة (الخامسة والاربعين) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ تطبق على الموظف الذي تقع عليه عقوبة الفصل او العزل دون ارادته بخلاف حالة المدعي الذي اختار حالته على التقاعد , لذا فان قرار المدعى عليه الثاني اضافة لوظيفته بعدم منحه رواتب الاجازات المتراكمة يكون قد جانب الصواب , وان المدعي يستحق رواتب الاجازات المذكورة لعدم وجود مانع قانوني يحول دون ذلك , لذا قرر المجلس بالاتفاق الحكم بالزام المدعى عليهما اضافة لوظيفتهما بصرف رواتب الاجازات المتراكمة للمدعي حسب استحقاقه بموجب خدمته الوظيفية^(١٠١) .

كذلك لا بد من الاشارة الى ان هناك حقوق اخرى تمنح للمتقاعدين وفق قوانين خاصة نظمت احكام فئات معينة مثال ذلك قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل^(١٠٢) اذ اشار هذا القانون الى (يستحق موظف الخدمة الجامعية او عياله راتبا تقاعديا بنسبة ٨٠% مما كان يتقاضاه من راتب ومخصصات الخدمة الجامعية ومخصصات الشهادة عند حالته الى التقاعد في احدى الحالات الاتية :

- ١ - اذا احيل الى التقاعد بسبب اكماله السن القانونية وله خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) خمسة وعشرين سنة بضمنها عشر سنوات خدمة جامعية في الاقل .
- ٢ - اذا احيل الى التقاعد لاسباب صحية جراء عجزه عن اداء واجباته بموجب قرار من اللجنة الطبية المختصة بصرف النظر عن مدة خدمته او عمره .
- ٣ - اذا احيل الى التقاعد بناء على طلبه وكانت له من الخدمة الجامعية لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة .
- ٤ - اذا توفي وهو في الخدمة مهما كانت مدة خدمته او عمره^(١٠٣) . الا ان النص المذكور قد الغي , بعد ان الغت المحكمة الاتحادية العليا التعديل الثاني لقانون الخدمة الجامعية رقم (٩٣) لسنة ٢٠١٢ , اذ جاء في قرار لها (.....) ولكل ماتقدم وحيث ان التعديل الثاني لقانون الخدمة

الجامعية رقم (٩٣) لسنة ٢٠١٢ قد شرع دون اتباع السياقات المتقدمة والمشار إليها اعلاه لذا فانه جاء مخالفا للدستور قرر الحكم بعدم دستوريته والغائه.....^(١٠٤).

ونرى ان الحقوق التي تضمنها التعديل المذكور كانت اكثر ضمانا للحقوق التقاعدية لهذه الشريحة من الموظفين. هذا وتذهب قوانين التقاعد عادة الى وضع حدود دنيا وعليا للرواتب التقاعدية لايحوز ان تتجاوزها رواتب المتقاعدين , وهي تختلف باختلاف المستوى المعاشي والاقتصادي للبلد.

فلاحظ ان المشرع العراقي قد اشترط في قانون التقاعد الموحد ان لايزيد الراتب التقاعدي للموظف المتقاعد عن ٨٠% من اخر راتب تقاضاه مهما كانت خدمته التقاعدية . فاذا كان للموظف مثلا خدمة تقاعدية (٤٠) سنة مثلا فانه يستحق راتبا تقاعديا بنسبة ١٠٠% مئة من المئة من راتبه الوظيفي استنادا لاحكام البند (اولا) من المادة (٧) الى ان هذا الراتب التقاعدي يخفض الى نسبة ٨٠% . وهو ماجاء بالنص التالي (لايحوز ان يزيد الراتب التقاعدي على ٨٠%) عن آخر راتب وظيفي تقاضاه الموظف في الخدمة التقاعدية)^(١٠٥). وبالتالي فان اي زيادة في الراتب التقاعدي عن النسبة المئوية المذكورة تكون باطلا عدا الشهيد اذ جاء هذا الاستثناء بالنص الاتي (لايزيد باي حال من الاحوال مجموع الاستحقاق التقاعدي الشهري للمتقاعد المشمول باحكام القوانين والقرارات والاورام المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة على ٨٠% ثمانين من المائة من مجموع الراتب والمخصصات او الراتب او المكافاة الشهرية الذي كان يتقاضاه في الشهر الاخير من خدمته التقاعدية عدا الشهيد.....)^(١٠٦). في حين جعل المشرع الفرنسي الحد الاقصى للراتب التقاعدي (المعاش) محدد بنسبة ٥٠% من الاجر المتوسط مع امكانية زيادة هذه النسبة في حالة بقاء المؤمن عليه في الوظيفة بعد بلوغه الخامسة والستين من العمر , بمعدل ١,٢٥% كل ثلاثة اشهر من دون حد اقصى , تشجيعا منه للمؤمن عليهم الاستمرار في الوظائف والاعمال التي يشغلونها^(١٠٧).

اما بخصوص الحد الادنى للراتب التقاعدي فقد جعله المشرع العراقي (١٥٠٠٠٠) مئة وخمسون الف دينار اذ جاء في قانون التقاعد الموحد (لايحوز ان يقل الراتب التقاعدي للموظف المشمول باحكام هذا القانون عن (١٥٠٠٠٠) مئة وخمسون الف دينار)^(١٠٨).

وبذلك فاذا ماكانت خدمة الموظف المتقاعد لاتسعه في الحصول على هذا الحد الادنى فان القانون ياتي ليمنحه اياه , بمعنى انه يستحقه بقوة القانون , وحسنا فعل المشرع العراقي بالنص على الحد الادنى حماية لحقوق المتقاعد وتوفير حد ادنى لمتطلبات معيشته. الا اننا نلاحظ ان هذا الحد (١٥٠٠٠٠) مئة وخمسون الف دينار مبلغ قليل لم يعد يتلائم مع المستوى المعاشي لعموم طبقات

المجتمع العراقي طالبين من المشرع العراقي اعادة النظر فيه مع الاخذ بنظر الاعتبار القوة الشرائية للعملة العراقية وضرورة تحسين المستوى المعاشي لعموم شرائح المجتمع .

اما المشرع المصري فقد حدد الحد الاعلى لجميع الرواتب التقاعدية (المعاشات) بـ (٢٠٠) جنيه كراتب تقاعدي شهري . اذ جاء في قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل (.....) وفي جميع الاحوال يتعين ان لايزيد الحد الاقصى للمعاش الشهري على مائتي جنيها شهريا^(١٠٩). الا ان هذا الحد الاقصى قد تزايد من وقت لآخر , اذ بلغ ٤٠٠ جنيه في يوليو ١٩٩٧ , ووصل الى ٤٩٥ جنيه شهريا في ٣٠/٦/٢٠٠١^(١١٠).

اما الحد الادنى للمعاشات فقد جعلها عشرين جنيها (.....) ويكون الحد الادنى لمعاش المؤمن عليه المستحق في حالات بلوغ سن الشيخوخة او بسبب الفصل بقرار من رئيس الجمهورية او بسبب الغاء الوظيفة او العجز او الوفاة المنصوص عليها في المادة (١٨) عشرين جنيها^(١١١). الا انه تم رفع هذا الحد الادنى المشار اليه الى خمسة وثلاثين جنيها شهريا شاملا كافة الاعانات والزيادات^(١١٢).

يتبين لنا ان المشرع العراقي كان اكثر توفيقا من نظيره المصري بوضع حد اعلى للراتب التقاعدي كنسبة مئوية وهي (٨٠%) في حين حدد المشرع المصري الحد الاعلى بمبلغ محدد هو (٢٠٠) جنيه شهريا .

الا ان اتجاه المشرع العراقي مرجوح فيما يتعلق في المبلغ المحدد بـ (١٥٠٠٠٠) دينار . ذلك ان تحديد الراتب التقاعدي بمبلغ محدد امر غير مناسب بسبب الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يمر بها البلد .

لذلك ندعو المشرع العراقي الى تحديد الحد الادنى للراتب التقاعدي بصورة نسبة مئوية كما هو الحال بالنسبة للحد الاعلى للراتب التقاعدي.

المبحث الثالث

المستحقون للحقوق التقاعدية

إذا ما استحق الموظف الراتب التقاعدي وهو على قيد الحياة فإنه يصرف له بطبيعة الحال , أما إذا كان المتقاعد مُتوفّي أو إذا ماتُوفّي بعد ذلك فإن هناك من يستحق الراتب التقاعدي بدلا عنه , وهؤلاء الذين يستحقون الراتب التقاعدي بوفاة المتقاعد هم ليسوا الورثة الشرعيين بطبيعة الحال وإنما اشخاص حددهم المشرع على سبيل الحصر ويطلق عليهم اسم الخلف.

كذلك فإن هذه الحقوق التقاعدية التي يستحقها هؤلاء يتم تقسيمها بينهم على وفق آلية معينة يضعها القانون وليس حسب انصبتهم الارثية . وامتداد الراتب التقاعدي الى الخلف يمثل الوظيفة الاجتماعية لنظام التقاعد .

وسوف نتناول في مطلبين المستحقين للحقوق التقاعدية وكيفية توزيع هذه الحقوق بينهم وذلك فيما يأتي :

المطلب الاول

الخلف وشروط استحقاقهم

تحدد قوانين التقاعد الاشخاص المستحقين للحقوق التقاعدية (الخلف) من خلال النص عليهم . فنلاحظ ان هؤلاء المستحقين للراتب التقاعدي حسب احكام القانون العراقي هم كل من الزوج او الزوجات والابن والبنت والام والاب , وكذلك الاخ والاخت متى ما كان المتقاعد اعزبا وكان والداه قد توفيا قبله اذ جاء النص عليهم في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل بالقول (عيال المتوفى (خلفه) الذين يستحقون الراتب التقاعدي هم : ١ - الزوج او الزوجات ٢ - الابن ٣ - البنت ٤ - الام ٥ - الاب ٦ - الاخ او الاخت اذا كان المتوفى اعزبا وتوفى والداه قبله) (١١٣).

ولابد هنا من الاشارة الى أن قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي كان قد توسع اكثر في شمول مستحقين للراتب التقاعدي اذ انه كان يعطي للجدة في حالة عدم وجود الاب وكذلك للجدة في حال عدم وجود الام حصة في الراتب التقاعدي .

كذلك كان يشمل ابناء الابن وبناته العازبات عند فقدان ابيهم وبنات الابن المطلقات او الارامل عند طلاقهن او ترملهن اذا كن يستحقن نفقة شرعية ولم يكن لهن معيل شرعي , او اذا فقدن معيلهن الشرعي^(١١٤) .

ويبدو لنا من ذلك ان قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي كان اوسع صدرا في شمول عدد اكبر للمستحقين للحقوق التقاعدية من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .

وعليه ندعو المشرع العراقي الى اعادة النظر في احكام البند (اولا) من المادة (١٣) لشمول من كان يشملهم قانون التقاعد المدني السابق وهم (الجد والجدة وكذلك ابناء الابن وبناته) لتدعيم الوظيفة الاجتماعية للتقاعد على ان يخضعون للاحكام نفسها التي يخضعون لها بقية المستحقين على وفق أحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.

اما بالنسبة للمستحقين للراتب التقاعدي على وفق القانون المصري فهم كل من الارملة والمطلقة والزوج والابناء والبنات والوالدين والاخوة والاخوات الذين تتوافر فيهم شروط استحقاق الراتب التقاعدي من تاريخ وفاة الموظف^(١١٥). اذ جاء في قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل مايأتي (.....ويقصد بالمستحقين الارملة والمطلقة والزوج والابناء والبنات والوالدين والاخوة والاخوات الذين تتوافر فيهمشروط الاستحقاق.....)^(١١٦).

ويلاحظ ان هناك شروطاً تضعها القوانين الخاصة بنظم التقاعد لا بد من توفرها في الخلف لاستحقاق الراتب التقاعدي وهي على نوعين, شروط عامة تتطلب توفرها في جميع المستحقين من خلف المتقاعد , وشروط خاصة تتعلق ببعض منهم^(١١٧). وسنتناول ذلك وفق ما يأتي :

الفرع الاول

الشروط العامة

مع ان هناك شروط استحقاق خاصة بكل خلف يجب توفرها لكي يستحق الراتب التقاعدي الا ان هناك شروطاً عامة تتفق عليها انظمة التقاعد والتأمين الاجتماعي كونها تنبثق من اهداف هذا النظام وغاياته , وتتمثل هذه الشروط بالاتي : اولا - المورد الكافي : تاكيدا لفكرة الضمان الاجتماعي في التقاعد فان ترتيب الحقوق التقاعدية لخلف المتقاعد المتوفى ترتبط بفكرة ضمان مستوى لائق للفرد , عندها يتدخل المشرع لانتشال هذا الفرد من براثن العوز والجوع من خلال

تخصيص جزء من الحقوق التقاعدية له , ومن الطبيعي ان تنتفي هذه الحاجة اذا ماكان هذا الفرد (الخلف) في حال ميسرة , الا ان ذلك لا يكون على حد سواء لجميع المستحقين للحقوق التقاعدية وانما يقتصر على افراد معينين ينص عليهم المشرع يختلفون باختلاف الانظمة الاجتماعية ونظرتها الى العلاقات العائلية , وذلك للحيلولة ايضا دون تفتيت الحقوق التقاعدية وحصرها بالدرجة الاولى بالزوجة والابناء الذين هم اولى من غيرهم .

أن فكرة تقييم المورد الكافي تتحدّد في ضوء المستوى المعاشي والدخل القومي للبلد ارتفاعا ونزولا بخط متوازي لهما . ونؤيد من يرى ان تحديد المورد الكافي امر في غاية الصعوبة والتعقيد اذ لا يكون ذلك جامدا وانما يجب ان يكون متحركا , وان يكون وضع رقم محدد للمورد الكافي بعد دراسات علمية متخصصة ومكثفة للوصول الى الحد الملائم لهذه الحقوق بما يتفق والاوضاع الاقتصادية والمعاشية في بلدنا , اذ ان حرمان هذا الخلف بحجة تمتعه بمورد كاف من دون النظر الى هذه الظروف المعاشية والاقتصادية امرا ينتج انعكاسات سلبية ويتنافى مع ايسر قواعد التامين الاجتماعي^(١١٨).

ثانيا - المدة الزمنية : وقد تركز في نظم التامينات الاجتماعية لدى أكثر دول العالم مبدئاً مقتضاه عدم اطلاق تقاضي الخلف للحقوق التقاعدية الى الابد , ما يتطلب جعله محدداً بمقتضيات زمنية , وان كانت هذه المقتضيات التي يستغرقها منح هذه الحقوق تتحدد تبعا لظروف كل مستحق على حدة (الزوجة, الابن, البنت, الاخ.....) بالنحو الذي سيرد بيانه , وترتبط هذه المدة الزمنية بالمورد الكافي الذي سبق ان بيناه , فمثلا بالنسبة للابن تنتهي هذه المدة الزمنية بوصوله الى سن القدرة على العمل بصورة عامة والبنت بزواجها وكذلك بالنسبة للزوجة .

الا ان هذه المدة الزمنية لايعتد بها في معظم الانظمة التقاعدية في حالة كون المستحق من الخلف عاجزا عن العمل من دون النظر الى عمره او اي مقتضى آخر^(١١٩).

الفرع الثاني

الشروط الخاصة

ولأن شروط استحقاق عيال المتقاعد المتوفى للراتب التقاعدي تتوقف على مدى توافرها في كل واحد منهم . لذا فالامر يتطلب ان نتطرق الى الشروط الواجب توافرها في كل على حدة.

١ - الابناء ؛ فلكي يستحقوا حقوقاً تقاعدية لابد ان لا يكونوا قد اكملوا سن الثمان عشرة من العمر . وهو سن البلوغ القانوني , وهذه قاعدة عامة الا ان اياً منهم يستحق الراتب التقاعدي حتى اذا اكمل سن الثمان عشرة من العمر في حالة كونه مستمرا على الدراسة .

وقد حدد المشرع العراقي سقفاً عمرياً للمراحل الدراسية يتمثل باكمال الخلف سن الثانية والعشرين في حالة كونه مستمرا في الدراسة الاعدادية , وكذلك بسن السادسة والعشرين لمن كان مستمرا على الدراسة في المعاهد العالية والكليات . وقد وردت هذه الاحكام في قانون التقاعد الموحد , اذ جاء فيه (الابن او البنت القاصر لمن لم يكمل سن الثامنة عشر من العمر ولغاية سن الثاني والعشرين منه ان كان مستمرا على الدراسة الاعدادية او لغاية سن السادسة والعشرين من العمر ان كان مستمرا على الدراسة الجامعية او المعاهد العالية)^(١٢٠).

علما ان المشرع في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , وقبل صدور قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد كان قد حدد الحد الاعلى لاستحقاق الخلف للراتب التقاعدي فاذا كان مستمرا على الدراسة هو بلوغه سن الخامسة والعشرين دون تحديد للدراسة الاعدادية او الدراسة الجامعية وكما ذكرنا أعلاه.

وقد احسن المشرع العراقي بوضع هذه الحدود العليا للاعمار بالنسبة للخلف المستمرين على الدراسة وهي حدود سمحة راعى فيها الخلف مراعاة واضحة , وفيه تشجيع على مواصلة التعلم والدراسة.

وقد جاء قانون التقاعد الموحد باستثناء يقضي بصرف الراتب التقاعدي العائلي للابن والبنت على الرغم من حلول اجل قطع هذا الراتب التقاعدي عنهم وذلك في حالتين :

الحالة الاولى / تتعلق بالابن العاجز عجزا كلياً ودائماً عن القيام بعمل وليس له معيل قانوناً , على ان يثبت ذلك بتقرير من اللجنة الطبية المختصة , ويتم اعادة فحصه من قبل اللجنة بعد مرور (٥) سنوات , على ان يقطع عنه الراتب التقاعدي العائلي متى ما حصل على مورد خاص , هذا ولا يعتد بالعجز الحاصل بعد سن الخمسين سنة من العمر لغرض استحقاق التقاعد العائلي.

الحالة الثانية / تتعلق بالبنت التي لم تتزوج بعد ولم يكن لديها معيل شرعي وليس لها مورد مادي خاص, ففي هذه الحالة تستمر في استحقاقها للراتب التقاعدي العائلي على ان يتم اعادة تقييم وضعها الاجتماعي والمادي عند بلوغها سن الخامسة والثلاثين وسن الخامسة والاربعين من العمر

وهذه الاحكام نص عليها قانون التقاعد الموحد اذ جاء فيه (يستمر صرف تقاعد الخلف للابن والبننت بعد حلول اجل قطع الراتب التقاعدي وفق الاتي :

أ - للابن في حالة عدم وجود معيل له قانونا وكان عاجزا كليا دائميا عن العمل بتقرير من اللجنة الطبية على ان يعاد فحصه من اللجنة الطبية بعد خمس سنوات ويقطع راتبه التقاعدي العائلي في حالة حصوله على مورد خاص ولايعتد بالعجز الحاصل بعد سن الخمسين من العمر لغرض استحقاق الراتب التقاعدي العائلي.

ب - للبننت اذا لم تكن متزوجة وليس لديها مورد خاص او معيل شرعي على ان يتم اعادة تقييم حالتها الاجتماعية والمادية عند بلوغها سن الخامسة والثلاثين وسن الخامسة والاربعين من العمر (١٢١).

والحكم المذكور المتعلق بالبننت غير المتزوجة فيه غموض وعدم وضوح . وذلك فيما يتعلق بقصده المشرع باعادة تقييم حالتها المادية والاجتماعية عند بلوغها سني الخامسة والثلاثين والخامسة والاربعين , وذلك لأن شروط استحقاق البننت للراتب التقاعدي العائلي واضح , فمتى ماتزوجت او اصبح لها مورد مادي خاص او معيل شرعي يرهاها يتوقف راتبها التقاعدي من دون انتظار بلوغها السنين المذكورين (١٢٢).

عليه ندعو المشرع العراقي الى رفع الشرط المتعلق باعادة تقييم الحالة الاجتماعية والمادية ببلوغ سني الخامسة والثلاثين والخامسة والاربعين لانهما لايعملان في طياتهما اي حكمة تشريعية .

وقد اصدرت هيئة التقاعد الوطنية في وزارة المالية تعليمات اوضحت استحقاق الابن والبننت للراتب التقاعدي عن والدهم المتوفى وذلك كمايلي :

١ - ان لا يكون للابن او البننت مورد خاص او راتب من الدولة او معيل شرعي وان لا تكون البننت متزوجة .

٢ - يستحق الابن او البننت الراتب التقاعدي اذا كان :

أ- قاصرا ودون سن الـ ١٨ سنة من العمر .

ب- ان يكون مستمرا على الدراسة الاعدادية حتى سن الـ ٢٢ سنة من العمر.

ج - ان يكون مستمرا على الدراسة الجامعية لغاية سن الـ ٢٦ سنة من العمر .

٣ - يستمر صرف الراتب للابن بعد حلول اجل قطع الراتب في الحالات الآتية :

اذا لم يكن للابن معيل قانوني وكان عاجزا كلياً ودائماً عن العمل بتقرير من اللجنة الطبية الرسمية المختصة ويتم قطع الراتب التقاعدي آلياً على الحاسبة بعد مرور خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق لكي يعاد فحص الابن من قبل اللجنة الطبية المختصة للتأكد من عجزه الكلي بقرار من اللجنة الطبية.

لا يعتد بالعجز الحاصل بعد سن الخمسين من العمر لغرض استحقاق الراتب التقاعدي العائلي.

٤ - يستمر صرف الراتب التقاعدي للبننت بعد حلول اجل قطع الراتب التقاعدي عنها اذا لم تكن البننت متزوجة وليس لديها مورد خاص او معيل شرعي , ويتم قطع الراتب التقاعدي آلياً على الحاسبة عند بلوغ البننت سن الخامسة والثلاثين وسن الخامسة والاربعين من العمر ليتم اعادة تقييم حالتها الاجتماعية والمالية في كل مرة.

٥ - يقطع الراتب التقاعدي العائلي عن البننت عند الزواج ويعاد عند الطلاق او الترميل مع مراعاة توفر شروط الاستحقاق الاخرى .

٦ - يقطع الراتب التقاعدي عن الابن والبننت اذا اصبح لهم مورد او راتب .

٧ - يقطع الراتب التقاعدي نهائياً عن الابن والبننت ولايعاد لهم لاي سبب اذا تم تعيينهم في الدولة سواء استحق عن خدمته راتب تقاعدي ام لم يستحق^(١٢٣).

وقد اصدرت محكمة التمييز الاتحادية قرارات عديدة تتضمن منح المستحقين (البننت او الابن) للراتب التقاعدي مستندة في ذلك الى قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل ناقضة فيه قرارات لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين المشكلة بموجب احكام القانون المذكور , ومنها الحكم في الدعوى الاتية (قدم المواطن (ع) طلباً الى هيئة التقاعد الوطنية لمنحه الراتب التقاعدي عن خدمات والدته المتقاعدة المتوفية (س) كونه عاجزا كلياً ودائماً عن تحصيل رزقه حسب كتاب وزارة الصحة / الامور الفنية المرقم ٢٥٤ في ٢/٥/٢٠١٠ قررت الهيئة المذكورة رفض طلبه استناداً لاحكام المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ المعدل . ولعدم قناعته بالقرار المذكور فقد اعترض عليه امام لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين والتي اصدرت بتاريخ ٣/١١/٢٠١٠ وبالعدد ٣٩٣ قراراً بتصديق قرار هيئة التقاعد اعلاه ورد الاعتراض.

طعن المعارض بالقرار الاخير تمييزا بلائحته المؤرخة في ٢٠١٠/١٢/٢ . وجاء قرار محكمة التمييز بالاتي (غير صحيح ومخالف للقانون ذلك ان اللجنة لم تتحقق ما اذا كان المعارض قد تسلّم استحقاقه عن الراتب التقاعدي لوالده المتوفي من عدمه . ثم النظر في مدى استحقاقه الراتب التقاعدي لوالدته المتوفاة (س) تطبيقا لنص الفقرة (أ) من المادة ١٣/ ثالثا من قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ سيما وان المادة (١٥) منه نصت على انه لايجوز للمستحق تناول اكثر من حصة تقاعدية واحدة واذا استحق عن اكثر من معيل فله ان يختار ولمرة واحدة فقط مبلغ الحصة الاكبر . ويستثنى من ذلك القاصر المستحق للحصة التقاعدية عن والديه المتوفين . ولما كان القرار المميز قد خالف وجهة النظر المتقدمة مما اخل بصحته لذا قرر نقضه واعادة الاضبارة اليها لاتباع ماتقدم^(١٢٤) .

اما بالنسبة للمشرع المصري فقد استلزمت المادة ١٠٧ من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل شرطا واحدا لاستحقاق الابناء من الذكور للراتب التقاعدي وهو ان يكون عمر الابن اقل من ٢١ سنة ميلادية اذ يفترض فيمن بلغ هذا السن أن يكون قادرا على العمل والكسب وغير محتاج الى المعاش (التقاعد)^(١٢٥) .

الا انه استثنى من الحكم السابق ماياتي :

- ١ - الابن العاجز عن الكسب وقت وفاة الاب او الام صاحب المعاش .
- ٢ - اذا كان طالبا , فاذا كان في المرحلة الجامعية فانه يستمر في تقاضي المعاش (التقاعد) حتى انتهاء الدراسة وحصوله على البكالوريوس او الليسانس او بلوغه سن الـ (٢٦) سنة ايهما اقرب^(١٢٦) .
- ٢ - فيما يتعلق بالزوجة او الزوجات فلكي تستحق اي منهما الراتب التقاعدي لا بد ان لا تكونا بعصمة زوج , وينقطع الراتب التقاعدي عن الزوجة بعد زواجها من شخص ما ولا يرجع استحقاقها للراتب بعد طلاقها من زوجها الثاني . وقد جاء في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل مانصه (الزوجة او البنت او الاخوت ان لم تكن بعصمة زوج)^(١٢٧) .

في حين ذهب المشرع المصري الى شمول المطلقة (مطلقة المتقاعد المتوفى) لاستحقاق الراتب التقاعدي عن طليقها المتوفي واشترط لاستحقاقها ان يكون الزواج موثقا او ثابتا بموجب قرار قضائي صدر بناء على دعوى رفعت في أثناء حياة الزوج , واشترط بالنسبة للارملة (زوجة المتقاعد المتوفى) لاستحقاقها المعاش ان يكون عقد الزواج او التصديق على الزواج قد تم قبل ان

يبلغ المتقاعد المتوفى سن الستين من العمر , وكل هذه الاحكام جاءت بالنص الآتي (يشترط لاستحقاق الارملة او المطلقة ان يكون الزواج موثقاً او ثابتاً بحكم قضائي نهائي بناء على دعوى رفعت حال حياة الزواج ولوزير التامينات بقرار يصدره تحديد مستندات اخرى لاثبات الزواج في بعض الحالات التي يتعذر فيها الاثبات بالوسائل سالفه الذكر .

كما يشترط بالنسبة للارملة ان يكون عقد الزواج او التصديق على الزواج قد تم قبل بلوغ صاحب المعاش سن الستين ويستثنى من هذا الشرط الحالات الآتية:

١- حالة الارملة التي كان المؤمن عليه او صاحب المعاش قد طلقها قبل بلوغ سن الستين ثم عقد عليها بعد هذا السن.

٢- حالة الارملة التي يكون المؤمن عليه او صاحب المعاش قد تزوج بها بعد بلوغه سن الستين وبشرط الا يكون له زوجة اخرى او مطلقة مستحقة طلقها رغم ارادتها بعد بلوغه سن الستين وكانت لاتزال على قيد الحياة .

٣- حالات الزواج التي تمت قبل العمل بهذا القانون .

ويشترط بالنسبة للمطلقة ماياتي.

١- ان يكون قد طلقها رغم ارادتها .

٢- ان يكون زواجها بالمؤمن عليه او صاحب المعاش قد استمر مدة لاتقل عن عشرين سنة

٣ - الا تكون بعد طلاقها من المؤمن عليه او صاحب المعاش قد تزوجت من غيره .

٤ - الا يكون لديها دخل من اي نوع يعادل قيمة استحقاقها في المعاش او يزيد عليه فاذا كان الدخل يقل عما تستحقه من معاش يربط لها معاش بمقدار الفرق , على انه اذا كانت قيمة كل من الدخل والمعاش تقل عن ثلاثين جنيها فيربط لها من المعاش بالقدر الذي لايجاوز معه قيمة الدخل والمعاش معا هذا الحد . وفي جميع الاحوال يرد على الارملة في حالة وجودها واذا لم توجد فيرد على الاولاد^(١٢٨).

٣ - بالنسبة للزوج والاب لكي يستحقا الراتب التقاعدي لابد ان يكونا معدمين وعاجزين عجزاً كلياً ودائماً عن العمل على ان يثبت ذلك بموجب تقرير من اللجنة الطبية بتاريخ وفاة من يطلبان الراتب التقاعدي عنه (معيهم) , وعدّ القانون من اكمل سن الثالثة والستين من العمر في حكم العاجز لهذا الغرض , بمعنى استحقاقه للراتب التقاعدي عن معيله. وجاء ذلك كله بنص قانون التقاعد الموحد اذ نص على ان (الزوج والاب ان كانا معدمين وعاجزين عجزاً كلياً ودائماً عن

العمل بموجب تقرير من اللجنة الطبية بتاريخ وفاة معيلهم الذي يطلبان عنه الراتب التقاعدي العائلي ويعد في حكم عاجز لهذا الغرض من كان قد اكمل سن (٦٣) الثالثة والستين من العمر^(١٢٩).

ويلاحظ على النص المذكور في اعلاه انه اشترط تحقق العجز الكلي الدائم للمستحقين بموجب تقرير طبي من اللجنة الطبية بتاريخ وفاة معيلهم , وهذا الفرض لا يتحقق عملا ذلك كون المستحقين للحقوق التقاعدية لا يطالبان بها الا بعد وفاة معيلهم , فكيف والحال هكذا للجنة الطبية المختصة ان تعطي رايها الطبي معطوفا على وقت سابق هو (تاريخ وفاة المعيل)^(١٣٠). لذا ندعو المشرع العراقي الى تعديل هذا النص .

في حين ذهب المشرع المصري الى انه لكي يستحق الزوج حقوق تقاعدية (معاش) عن زوجته المتوفاة يجب ان يكون عاجزا عن العمل بموجب تقرير طبي يثبت ذلك , وان لا يكون قد تزوج بالمؤمن عليها او صاحبة المعاش بعد بلوغها سن الستين سنة من العمر , وجاء ذلك من خلال النص عليه في قانون التامين الاجتماعي بالقول (يشترط لاستحقاق الزوج ماياتي :

١ - ان يكون عقد الزواج موثقا .

٢ - ان يكون عاجزا عن الكسب وفقا للبيانات المقدمة على ان يؤيد ذلك بقرار من الهيئة العامة للتامين الصحي .

٣ - ان يكون عقد الزواج قد تم قبل بلوغ المؤمن عليها او صاحبة المعاش سن الستين)^(١٣١).

اما المشرع الفرنسي فقد اعطى للزوج حق الاستفادة من المعاش اذا كان لا يحصل على اي استحقاقات بموجب قانون التامينات الاجتماعية , وليس له ايراد خاص من نشاط مهني , وبشرط قيام رابطة الزوجية قبل سنتين من تاريخ استحقاق المتوفى للمعاش (التقاعد) او اربع سنوات سابقة لوفاة. وفي جميع الاحوال فان المعاش المقرر للزوج يكون بنسبة ٥٠% من المعاش الذي كان يقبضه المتوفى او يستحقه^(١٣٢).

٤ - بالنسبة لاستحقاق الام للحقوق التقاعدية عن ولدها , فقد اشترط القانون بان لا يكون لديها مورد خاص (الام اذا لم يكن لديها مورد خاص)^(١٣٣) , ويقصد بالمورد الخاص هنا المبلغ او الراتب الذي لا يقل عن راتب الحد الادنى لراتب تقاعد الاسرة^(١٣٤). في حين لم يضع المشرع المصري اي شروط لاستحقاق الام والاب الراتب التقاعدي العائلي (المعاش) عن ولدهم المتوفى.

٥ - الاخوة والاخوات . تنطبق عليهم الشروط ذاتها التي تنطبق على الابناء , فضلا عن شرط كون المتقاعد المتوفى اعزبا وان والديه قد توفيا قبله (الاخ او الاخت اذا كان المتوفي اعزب وتوفي والداه قبله)^(١٣٥).

اما بالنسبة للمشرع المصري فقد اشترط لاستحقاق الاخوة والاخوات الحقوق التقاعدية (المعاش) لشروط الاستحقاق ذاتها المقررة للابناء فضلا عن شهادة ادارية تثبت فيها اعالة المورث لهم بقوله (يشترط لاستحقاق الاخوة والاخوات بالاضافة الى شروط استحقاق الابناء والبنات ان يثبت اعالة المؤمن عليه او صاحب المعاش اياهم وفقا للشروط والايضاح التي يصدر بها قرار من وزير التامينات)^(١٣٦).

وقد قضى القانون بقطع الراتب التقاعدي العائلي عن كل من الزوجة والبنات والاخت في حالة تعيين اي واحدة منهن , وكذلك في حالة حصولهن على مورد مالي خاص وكذلك في حالة زواجهن .

على ان يعاد الراتب التقاعدي من جديد للزوجة والبنات في حالة الطلاق او الترميل مع مراعاة توافر شروط الاستحقاق التي نص عليها القانون اذ جاء فيه (يقطع الراتب التقاعدي العائلي عن الزوجة او البنات او الاخت عند التعيين او اذا اصبح لها مورد خاص او عند الزواج ويعاد للزوجة او البنات عند الطلاق او الترميل مع مراعاة توفر شروط الاستحقاق المنصوص عليها في هذه المادة)^(١٣٧).

ولا يخفى مافي النص المذكور اعلاه من تزييد ليس له ضرورة ذلك كونه قضى بقطع الراتب التقاعدي عن كل من الزوجة والبنات والاخت في حالة زواجهن , في الوقت الذي قضت فيه الفقرة(ب) من البند (ثانيا) من المادة ذاتها (١٣) لاستحقاق المذكورات للراتب التقاعدي العائلي ان لا يكن بعصمة زوج , وهو تزييد معيب ندعو المشرع العراقي الى تلافيه .

ويلاحظ ايضا على النص المذكور في اعلاه انه قرر اعادة الراتب التقاعدي العائلي لكل من الزوجة والبنات فقط عند حصول الطلاق او الترميل وحرمان الاخت من ذلك , وهو حرمان ليس له مسوغ مقبول , لذلك نؤيد من ذهب من الفقه العراقي الى دعوة المشرع العراقي الى تعديل النص المذكور ليستوي على جادة المنطق القانوني السليم بشمول الاخت بالحكم المذكور اسوة بالزوجة والبنات)^(١٣٨).

وجاء في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل مانصه (يقطع الراتب التقاعدي العائلي عن المستحق عند التعيين في وظيفة تقاعدية سواء استحق عنها راتباً تقاعدياً او لم يستحق)^(١٣٩).

وهذا النص تكرر لما جاء به البند (ثانياً) من المادة (١٣) الذي ذكرناه سابقاً اذ انه اشار الى المضمون نفسه بل وقد زاد عليه عندما قرر عدم استحقاق الخلف للراتب التقاعدي العائلي اذا كان له راتب تقاعدي او مهنة.

عليه ندعو المشرع العراقي الى رفع النص المذكور لعدم الحاجة اليه , خاصة أنّ من صفات التشريع الايجاز وعدم التكرار . اما المشرع المصري فقد حدد حالات وقف صرف الراتب التقاعدي (المعاش) للخلف في الحالات الاتية :

١ - الالتحاق بعمل ايا كان نوعه مادام يحصل منه على دخل صافي يساوي او يزيد على قيمة المعاش الذي يتقاضاه , واذا منقص الدخل عن المعاش صرف اليه الفرق .

٢ - مزاوله مهنة سواء كانت تجارية ام غير تجارية منظمة بقوانين او لوائح على ان تكون لمدة متصلة تزيد على الخمس سنوات , ويعود اليه الحق في صرف المعاش في حالة ترك مزاوله العمل في المهنة ابتداءً من أول بداية الشهر الذي يلي ترك الخدمة^(١٤٠).

وقد وضع المشرع المصري ترتيباً ترتيبياً يتضمن بيان اولوية استحقاق الراتب التقاعدي (المعاشات) في حالة ما اذا توفرت في احد المستحقين شروط استحقاق اكثر من معاش (راتب تقاعدي) فانه لا يستحق في هكذا حالة سوى معاشاً واحداً وتكون الاولوية على وفق الترتيب الاتي :

- ١ - المعاش المستحق عن نفسه .
- ٢ - المعاش المستحق عن الزوج او الزوجة .
- ٣ - المعاش المستحق عن الوالدين .
- ٤ - المعاش المستحق عن الاولاد .
- ٥ - المعاش المستحق عن الاخوة والاخوات .

القضاة واعضاء الادعاء العام رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٨ ولما كان القرار قد خالف ذلك مما اخل بصحته لذا قرر نقضه واعادة الاضبارة الى مرجعها لاتباع ماتقدم^(١٤٤).

ومنها ايضا قرارها الذي قضى بصحة قرار لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين الذي جاء فيه (..... صحيح وموافق للقانون حيث ان الممييزة المعترضة سبق وان قدمت طلبا تحريريا باختيارها الراتب التقاعدي عن والدتها المتوفية باعتباره الراتب الافضل , وحيث ان الاختيار للراتب الافضل يكون لمرة واحدة وفق ما استقر عليه قضاء محكمة التمييز لذا قرر رد الطعن التمييزي وتصديق القرار المميز وتحميل الممييزة رسم التمييز)^(١٤٥).

اما بالنسبة للمشرع المصري فقد استثنى من مبدأ الجمع بين الدخل والمعاش (الراتب التقاعدي) او بين المعاشات ما يأتي (١ - يجمع المستحق بين الدخل والمعاش في حدود مائة جنيه شهريا وذلك مع عدم الاخلال بالحق في الجمع بين المعاش والدخل بما يزيد على الحد المذكور بالنسبة لحالات الاستحقاق السابقة على ١ / ٩ / ١٩٧٥ وكان للمستحق هذا الحق .

٢ - يجمع المستحق بين المعاشات في حدود مائة جنيه شهريا ويكمل المعاش الى هذا المقدار بالترتيب المشار اليه في المادة (١١٠) من هذا القانون .

٣ - يجمع الاولاد بين المعاشين المستحقين عن والديهم دون حدود .

٤ - تجمع الارملة بين معاشها عن زوجها وبين معاشها بصفتها منتفعة باحكام هذا القانون , كما تجمع بين معاشها عن زوجها وبين دخلها من العمل او المهنة وذلك دون حدود .

٥ - مع مراعاة المادة (٧١) يجمع المستحق بين المعاشات المستحقة له عن شخص واحد وذلك بدون حدود)^(١٤٦).

اما عن حالات قطع الراتب التقاعدي عن الخلف او المستحق على وفق أحكام القانون المصري فقد حددها باربع حالات هي :

١ - وفاة المستحق .

٢- زواج الارملة او المطلقة او البنت او الاخنت , وتستحق البنت او الاخنت في هذه الحالة منحة تساوي المعاش المستحق لها عن مدة سنة بحد ادنى مقداره مائتا جنيه ولا تستحق هذه المنحة الا مرة واحدة .

٣- بلوغ الابن او الاخ سن الحادية والعشرين , ويستثنى من ذلك الحالات الآتية :

أ - العاجز عن الكسب حتى زوال حالة العجز .

ب - الطالب حتى تاريخ التحاقه بعمل او مزاولته مهنة , او تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين ايهما اقرب , ويستمر صرف معاش الطالب الذي يبلغ سن السادسة والعشرين خلال السنة الدراسية حتى نهاية تلك السنة .

ج - الحاصل على مؤهل نهائي حتى تاريخ التحاقه بعمل او مزاوله مهنة , او تاريخ بلوغه سن السادسة والعشرين بالنسبة للحاصلين على الليسانس او البكلوريوس وسن الرابعة والعشرين بالنسبة للحاصلين على المؤهلات النهائية الاقل , اي التاريخين اقرب .

وتصرف للابن او الاخ في حالة قطع معاشه منحة تساوي سنة بحد ادنى مقداره مائتا جنيه , ولا تصرف هذه المنحة الا لمرة واحدة , ويصدر وزير التأمينات قرارا بشروط وقواعد صرف هذه المنحة .

٤ - توافر شروط استحقاق معاش اخر مع مراعاة احكام المادتين ١١٠، ١١٢^(١٤٧).

المطلب الثاني

كيفية توزيع الراتب التقاعدي على الخلف

بوفاة الموظف أو المتقاعد يوزع راتبه التقاعدي على عياله المستحقين , الا ان توزيع الراتب التقاعدي على هؤلاء الخلف وان كان يقسم بينهم بالتساوي , وليس على وفق انصبتهم الارثية الا ان القوانين الخاصة بالتقاعد تأخذ بالحسبان عدد المستحقين للراتب التقاعدي لتختلف من ثم في مقدار احتساب الراتب التقاعدي الذي سوف يقسم عليهم .

فطبقاً لقانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل فان الراتب التقاعدي يوزع على المستحقين بثلاث طرق هي:

بنسبة ٦٠% من المئة من الراتب التقاعدي اذا كان عدد المستحقين للراتب العائلي شخصاً واحداً فقط . بمعنى اذا كان للموظف او المتقاعد الذي تُوفّي شخص واحد سواء كانت زوجة ام ابناً ام بنتاً ام اختاً ام اخاً ام غيرهم من الذي شملهم القانون باستحقاقهم للراتب التقاعدي العائلي .

ولتوضيح هذا الفرض نضرب المثال الآتي:

لفرض ان متقاعداً متوفى كان يستلم راتباً تقاعدياً مقداره ٣٥٠ الف دينار وليس له اي من المستحقين للراتب التقاعدي سوى زوجته فيكون مقدار الراتب التقاعدي العائلي المستحق للزوجة على الوجه الآتي :

$$\frac{\text{مقدار الراتب الذي كان يستلمه المتقاعد المتوفي} \times 60}{100} = \text{الحل}$$

$$\frac{350.000 \times 60}{100}$$

$$= 210.000 \text{ مئتين وعشرة الاف دينار مقدار الراتب}$$

الذي تستحقه الزوجة في المثال السابق. ١٠٠

وجاءت قرارات لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين ومحكمة التمييز الاتحادية متوافقة بهذا الاتجاه ومنها قرار محكمة التمييز الذي جاء فيه (صحيح وموافق للقانون وجاء تطبيقاً لاحكام المادة (٣١/رابعا) من قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ المعدل التي نصت على (يتم توزيع الراتب التقاعدي لخلف الموظف او المتقاعد المتوفي المشمول باحكام البندين (ثانياً وثالثاً) من هذه المادة وكذلك راتب الشهيد وفقاً لاحكام المادة ١٦ من هذا القانون ولا تسترد منهم الفروقات السابقة) وحيث ان المادة ١٦ من القانون المذكور نصت على استحقاق المستحق نسبة ٦٠% ستين في المائة ان وجد مستحق واحد ولما كان المميز هو المستحق الوحيد لمورثه لذا فانه يستحق ٦٠% من الراتب التقاعدي وهو ما قضى به القرار المميز . لذا قرر تصديقه لموافقته للقانون ورد الطعن التمييزي)^(١٤٨).

وجاء في حكم آخر لها (.....صحيح وموافق للقانون للاسباب والحيثيات التي استند اليها حيث تم احتساب الراتب التقاعدي لاسرة المعترضة في ضوء خدمة مورث المعترضة ووفق جدول الرواتب النافذ وان طعون المميرة غير وارد لذا قرر تصديق القرار المميز ورد الطعن التمييزي)^(١٤٩).

٢- نسبة ٧٥ % من المئة من الراتب التقاعدي اذا كان عدد المستحقين للراتب التقاعدي اثنين يوزع بينهم بالتساوي .

فاذا كان راتب المتقاعد ٣٥٠.٠٠٠ دينار وترك بنتاً وولداً فان حصة كل منهم تحسب على وفق الطريقة الاتية .

$$٧٥ \times ٣٥٠.٠٠٠$$

$$----- = ٢٦٢٥٠٠ \div ٢ = ١٣١٢٥٠ \text{ مئة وواحداً وثلاثين الف}$$

١٠٠ ومئتين وخمسين دينار حصة الراتب التقاعدي لكل واحد .

٣ - ١٠٠% من المئة من الراتب التقاعدي اذا كان عدد المستحقين ثلاثة فاكتر , شريطة ان يوزع بينهم بالتساوي , بمعنى ان الراتب التقاعدي الذي كان يقبضه المتقاعد المتوفى يبقى على حاله من دون اي نقصان في مقداره , ويقسم على عدد المستحقين ويوزع فيما بينهم بالتساوي.

هذه الاحكام جاءت بنص قانون التقاعد الموحد , اذ جاء فيه (عند وفاة الموظف او المتقاعد يوزع راتبه التقاعدي على المستحقين من الخلف بنسبة ٦٠% ستين من المائة ان وجد مستحق واحد وبنسبة ٧٥% خمسة وسبعين من المائة ان كانا اثنين يوزع بينهما بالتساوي وبنسبة ١٠٠% من المائة ان كانوا ثلاثة او اكثر ويوزع بينهم بالتساوي)^(١٥٠).

علما ان قانون التقاعد الموحد وقبل تعديله كان يحسب هذه الحقوق بصورة مختلفة تتمثل بـ(٧٥%) من المئة ان كان المستحق للراتب التقاعدي شخصاً واحداً , اما اذا مازاد عدد المستحقين عن واحد فما فوق فيحسب بنسبة (٩٠%) من مقدار الراتب الذي كان يستلمه الموظف او المتقاعد .

وقد احسن المشرع بتعديله لالية توزيع الراتب التقاعدي للمستحقين , اذ تبدو الآلية الجديدة اقرب الى العدالة وكذلك اكثر مراعاة لحقوق الخلف عندما رفعت الحد الاعلى للراتب التقاعدي الى ١٠٠% من المئة اذا كان عدد المستحقين ثلاثة فاكتر .

واشار القانون الى وجوب ان يعاد التوزيع للمستحقين (الخلف) في حالة قطع الراتب التقاعدي العائلي عن اي واحد من المستحقين وبشرط ان لا يقل مجموع الراتب التقاعدي العائلي لاسرة المتقاعد المتوفى عن (١٣٠) الف دينار ان بقي مستحق واحد من خلف المتقاعد المتوفى , ومعنى ذلك ان هذه النسب التي حددها القانون قد تتغير وذلك عندما يتم التقيد بالحد الادنى للراتب

التقاعدي العائلي الذي حدده القانون بـ (١٣٠) الف دينار , وهذا الحكم جاء بالنص الاتي (يعاد توزيع الراتب التقاعدي على المستحقين من الخلف على وفق ما نص عليه في البند (اولا) من هذه المادة عند قطع الراتب التقاعدي العائلي عن اي منهم على ان لا يقل مجموع الراتب التقاعدي العائلي للأسرة عن (١٣٠) الف دينار وان بقي مستحق واحد)^(١٥١).

وقد قضى القانون بانه في حالة كون احد المستحقين للراتب التقاعدي العائلي لديه راتب تقاعدي فله ان يختار ولمرة واحدة فقط اما الاحتفاظ براتبه التقاعدي او الراتب التقاعدي العائلي ايهما اكثر , اذ جاء ذلك بالنص الاتي (اذا كان احد افراد الخلف متقاعدا فله ان يختار ولمرة واحدة بين الاحتفاظ براتبه التقاعدي او تناول الراتب التقاعدي العائلي الاكثر الذي يستحقه حسب احكام هذا القانون فيما لو لم يكن متقاعد)^(١٥٢).

الا ان قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي قد اجاز لخلف الشهيد الجمع بين استحقاقه عن الشهيد وراتبه التقاعدي في حالتين هما:

الاولى: متى ما كان متقاعدا في تاريخ استشهاد من استحق عنه .

الثانية : وكذلك اجاز الجمع بين حصته التقاعدية التي استحقها قبل الاستشهاد وبين حصته عن الشهيد^(١٥٣).

كذلك ذهب قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي الى اضافة (٥٠%) من الراتب التقاعدي للشهيد الى حصة الخلف (يضاف الى الراتب التقاعدي المستحق لخلف الشهيد وفق احكام البند (اولا) من هذه المادة نسبة (٥٠%) خمسين من المئة من الراتب الذي احتسب له بموجبه الراتب التقاعدي)^(١٥٤) كذلك اضاف له (خلف الشهيد) مكافاة مالية بمقدارها رواتب سنة ونصف من راتب الشهيد في أثناء خدمته (يمنح خلف الشهيد مكافاة استشهاد بمقدار رواتب سنة ونصف من راتب الرتبة الذي احتسب بموجبه راتبه)^(١٥٥). اما اذا قتل رجل الشرطة او توفّي بسبب الخدمة فيمنح خلفه مكافاة مالية بمقدار رواتب سنة كاملة (يمنح خلف رجل الشرطة المشمول باحكام المادة (٥١) من هذا القانون مكافاة مالية بمقدار رواتب رجل الشرطة المتوفّي عن سنة كاملة)^(١٥٦).

واخيرا اشار قانون التقاعد الموحد بان يتم التحقق من المستحقين للتقاعد العائلي او المكافاة التقاعدية ممن يطالبون بها والتأكد من مدى توافر شروط الاستحقاق فيهم وفق الانظمة والتعليمات التي تصدر بموجب هذا القانون . حيث جاء فيه (يتم التحقق عن الاشخاص الذين يطالبون

بالتقاعد العائلي او المكافاة ومدى تحقق شروط الاستحقاق منهم وفقا للانظمة والتعليمات التي تصدر بموجب هذا القانون^(١٥٧).

علما ان قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل لم ينص على اصدار انظمة لتسهيل تنفيذ احكامه وانما الزم وزير المالية بالمادة (٣٢) منه ان يصدر تعليمات للغرض المذكور علما ان التعليمات تختلف عن الانظمة من حيث الجهة التي تختص باصداره^(١٥٨).

اما المشرع المصري فقد وضع الجدول رقم (٣) الملحق بقانون التامين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل وهو جدول خاص بتوزيع المعاش على المستحقين وقد استخدم في هذا الجدول الية مختلفة تماما عن تلك التي اشار لها القانون العراقي ، اذ انه لم يعتمد الى توزيع الحصص التقاعدية على المستحقين بالتساوي بل ميز بين الفئات حسب وجهة نظر المشرع بأحقية كل فئة من فئات المستحقين وكما هو مبين في الجدول الآتي:

رقم	المستحق في المعاش	الأنصبة المستحقة في المعاش		
		الأرملة أو الزوج	الأولاد	الوالدين
١	أرملة أو زوج وولد واحد أو أكثر	٢/١ ويوزع بالتساوي في حالة التعدد	٢/١ ويوزع بالتساوي في حالة التعدد	-----
٢	أرملة أو زوج ووالد أو والدين	٣/٢	---	٣/١ لايهما أو كليهما
٣	أرملة أو زوج وأخت وأخ أو أكثر	٤/٣	-----	٤/١ لايهم أو لهم جميعاً بالتساوي
٤	أرملة أو زوج فقط	٤/٣	-----	-----
٥	أرملة أو زوج وولد أو أكثر ووالد أو والدين	٣/١	٣/١	٦/١ لايهما أو كليهما بالتساوي
٦	ولد واحد	٣/٢	-----	---
٧	أكثر من ولد	كامل المعاش ويوزع بالتساوي	-----	-----
٨	ولد واحد ووالد أو والدين	٣/٢	-----	٣/١ لايهما أو كليهما بالتساوي
٩	أكثر من ولد ووالد أو والدين	٦/٥	-----	٦/١ لايهما أو كليهما بالتساوي
١٠	والد واحد أو والدين	-----	-----	٢/١ لأيهما أو كليهما بالتساوي
١١	أخ أو أخت أو أكثر	-----	-----	٢/١ لايهم أو لهم جميعاً ويوزع بينهم بالتساوي
١٢	والد واحد أو والدين وأخ أو أخت أو أكثر	-----	-----	٢/١ لايهما أو كليهما بالتساوي

الخاتمة

توصلنا من خلال بحثنا هذا الى مجموعة من النتائج والمقترحات , والتي يمكن اجمالها بما ياتي :

أ- النتائج :

- ١ - تعد الحقوق المالية التي تمنح للموظف بعد انتهاء علاقته الوظيفية من اهم الحقوق والمميزات التي شجعته على الانضمام في سلك الوظائف العامة .
- ٢ - تتمثل الحقوق التقاعدية في معظم دول العالم بالمكافاة التقاعدية والراتب التقاعدي.
- ٣ - تعد الحقوق التقاعدية حق من حقوق الموظف العام وليست هبة او منحة.
- ٣ - استخدم مشروع قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل آلية لحساب المكافاة التقاعدية تحقق مبلغ اعلى للمتقاعد عن تلك التي استخدمتها تشريعات التقاعد السابقة (الملغية) وهو مسلك يثنى عليه.

ب / التوصيات :

- ١ - ندعو المشرع العراقي الى احتساب جزء الشهر شهرا لاحتساب المكافاة التقاعدية انصافا للمتقاعد الذي لاتسعه خدمته في الحصول على الراتب التقاعدي .
- ٢ - ندعو المشرع العراقي الى رفع النصوص القانونية التي وردت في قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل والتي تمنع حصول المحال على التقاعد راتباً تقاعدياً قبل اكماله سن الخمسين سنة من العمر , انسجاماً مع قواعد العدل والمنطق القانوني.
- ٣ - ندعو المشرع العراقي الى تحديد الحد الادنى للراتب التقاعدي بصورة نسبة مئوية كما هو الحال بالنسبة للحد الاعلى للراتب التقاعدي بدلا من تحديده بمبلغ (١٥٠٠٠٠) الف دينار .
- ٤ - ندعو المشرع العراقي الى جعل التوقيفات التقاعدية محددة حسب الدرجات المالية .
- ٥ - ندعو المشرع العراقي الى تحديد الجهة التدقيقية التي تقوم بتقويم نتائج الدراسات الاكتوارية بصورة واضحة وبيان مدى الزامية رايها .

٦- ندعو المشرع العراقي الى شمول الاخت بالراتب التقاعدي الذي كانت تستحقه قبل زواجها اذا ما طلقت او رملت اسوة بزوجة المتقاعد المتوفى وأبنته.

٧- ندعو المشرع العراقي الى توسيع عدد المستحقين للحقوق التقاعدية ليشمل الجد والجدة وكذلك ابناء الابن وبناته على وفق ضوابط خاصة كما كان عليه العمل في قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغى لتدعيم الوظيفة الاجتماعية للحقوق التقاعدية.

الهوامش

- (١) الفقرة (ج) من البند (اولا) من المادة (١) من القانون المذكور . منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٠١٥ في ٢٠٠٦/١/١٧ .
- (٢) البند (ثانيا) من المادة (٤٨) من القانون المذكور .
- (٣) البند (اولا) من المادة (٤٤) من القانون المذكور . منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٢٠٣ في ٢٠١١/٨/١٥ .
- (٤) احمد حسن الزيات واخرون : المعجم الوسيط, الجزء الاول والثاني, الطبعة الثانية, مكتبة المرتضوي, ايران, ١٩٧٨, ص ٧٩١ .
- (٥) ينظر الفقرتان (اولا و ثانيا) من المادة (٨) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٦) البند (ثانيا) من المادة (٥٠) من القانون المذكور .
- (٧) الفقرة (ج) من البند (اولا) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٨) د . غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , الطبعة الاولى ٢٠٠٨, موسوعة القوانين العراقية, ص ٩ .
- (٩) البند (اولا) من المادة (٤٤) من القانون المذكور .
- (١٠) د. سليمان محمد الطماوي : الوجيز في القانون الاداري , دار الفكر العربي , ١٩٧٩ , ص ٤٧٦ .
- (١١) عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي : النظرية العامة لحقوق وواجبات العاملين في الدولة , الطبعة الاولى, بغداد , ١٩٨٤ , ص ١٧٥ .
- (١٢) الشيخ محمد احمد حسين : زكاة مخصصات التقاعد والتوفير ومكافاة نهاية الخدمة , بحث منشور على الانترنت على الموقع scholar.najah.edu .
- (١٣) منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٢٣١ في ٢٠١٢/٢/٢٧ .
- (١٤) المادة (١) من القانون المذكور .
- (١٥) د . رياض محسن مجول ومصديق عادل طالب : الحقوق المالية لموظف الخدمة الجامعية المحال الى التقاعد في العراق , مجلة القانون والقضاء , العدد التاسع ٢٠١٢, ص ١٠٩ .
- (١٦) البند (اولا) من المادة (٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (١٧) د . غازي فيصل : قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل في ميزان المنطق القانوني , مجلة الحقوق , العدد العاشر , ص ٤ .
- (١٨) محمود صالح : شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة , الطبعة الثالثة, منشأة المعارف بالاسكندرية, ٢٠٠٠, ص ٦٢٠ .
- (١٩) د. محمد ابراهيم الدسوقي علي : الحقوق المالية للموظف العام , دار النهضة العربية , القاهرة , ٢٠١١ , ص ١٨١ .
- (٢٠) البند (اولا) من المادة (٨) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.

- (٢١) منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ١٢٥٩ في ١٩٦٦/٤/٢٤ . حيث جاء في الفقرة (٢) من المادة (٢) منه (اذا لم يكن قد اكمل خمس عشر سنة في خدمة تقاعدية يستحق مكافأة تقاعدية.....).
- (٢٢) ينظر الفقرة (ب) من البند (ثانيا) من المادة (١) وكذلك البند (ثانيا) من المادة (٦) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل, د. يوسف الياس : المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة والانضباط والتقاعد المدني , الطبعة الاولى , دار التقني للطباعة , ١٩٨٤ , ص ٢٧١ .
- (٢٣) قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز الاتحادية, اعداد دريد داود سلمان الجنابي, الجزء الاول, الطبعة الاولى, موسوعة القوانين العراقية, بغداد ٢٠١٢, ص ٢٥. قرار رقم ٥٧٩ / ٢٠١١ في ٢٠١١/٤/١١.
- (٢٤) المادة (٢٧) من القانون التامين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل .
- (٢٥) المادة (٢٧) من قانون التامين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل . للمزيد ينظر الدكتور سليمان محمد الطماوي : الوجيز في القانون الاداري , مصدر سابق , ص ٤٧٦ , د . محمد ابراهيم الدسوقي علي : الحقوق المالية للموظف العام , مصدر سابق , ص ١٩٨-١٩٩ . محمود صالح : مصدر سابق , ص ٦٥٥-٦٥٦.
- (٢٦) ينظر المادة (٢٨) من قانون التامين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل , للمزيد ينظر د . سليمان الطماوي : الوجيز في القانون الاداري , مصدر سابق , ص ٤٧٧.
- (٢٧) د . محمد ابراهيم الدسوقي علي : الحقوق المالية للموظف العام , مصدر سابق , ص ٢٠٠.
- (٢٨) ينظر المادة (١١٧) من قانون التامين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل .
- (٢٩) البند (ثانيا) من المادة (٨) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٣٠) الفقرة (هـ) من البند (اولا) المادة (١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٣١) المادة (٧) من قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي .
- (٣٢) الفقرة (أ) من البند (اولاً) من المادة (٢٩) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .
- (٣٣) المادة (٢٧) من قانون التامين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل .
- (٣٤) البند (اولاً) من المادة (٥٣) من القانون المذكور .
- (٣٥) البند (اولاً) من المادة (٤٤) من القانون المذكور .
- (٣٦) المادة (٢٦) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .
- (٣٧) د . غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد , مصدر سابق , ص ٤٩.
- (٣٨) ينظر الفقرة (أ) من البند (اولاً) من المادة (٩) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٣٩) البند (اولاً) من المادة (١١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٤٠) الفقرة (ب) من البند (ثانيا) من المادة (١٣) من اصل القانون المذكور اعلاه .

- (٤١) ينظر المواد (١٨ , ١٩ , ٢٠) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ المعدل.
- (٤٢) Piquemal (m) le foncionn aire droits et garanties , paris , 1973.p.319
- (٤٣) د. مليكة الصروخ: القانون الاداري دراسة مقارنة , الشركة المغربية لتوزيع الكتاب, ٢٠٠٦, ص ٤٠٩.
- (٤٤) د . محمد ابراهيم الدسوقي علي : حماية الموظف العام اداريا , مصدر سابق , ص ٢١٩.
- (٤٥) د . عصمت عبد المجيد : مجلس الدولة, دار الكتب العلمية , بيروت , ٢٠١١ , ص ٥٢٢.
- (٤٦) د. محمد ابراهيم الدسوقي علي : حماية الموظف العام اداريا , مصدر سابق , ص ٢١٩. ينظر كذلك قيدار عبد القادر صالح : النظام القانوني للموظف الفعلي , اطروحة دكتوراه , كلية القانون , جامعة الموصل, ٢٠٠٥. ص ٧١.
- (٤٧) الشيخ محمد احمد حسين : مصدر سابق , ص ١٢.
- (٤٨) ينظر البند (اولا) من المادة (٣) من القانون المذكور .
- (٤٩) الشيخ محمد احمد حسين : المصدر السابق , ص ١٣.
- (٥٠) قرار رقم ١٠٦ / ١٠٧ / انضباط / تمييز ٢٠٠٧ في ٢٠ / ٩ / ٢٠٠٧, اشار له مالك منسي الحسيني ومصطفى عادل طالب : النظام القانوني لذوي الدرجات الخاصة في العراق دراسة تحليلية بين النظرية والتطبيق, بيروت ٢٠١١, ص ١٦٢.
- (٥١) البند (اولا) من المادة (٦) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٥٢) الفقرة (١) من المادة (٢) من قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي.
- (٥٣) الفقرة (٣) من المادة (٢) من قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي.
- (٥٤) الفقرة (ب) من البند (ثانيا) من المادة (١) من القانون المذكور.
- (٥٥) د . غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل. مصدر سابق , ص ١٥ .
- (٥٦) الفقرة (ثانيا) من المادة (٦) من القانون المذكور .
- (٥٧) د . غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق, ص ١٩.
- (٥٨) البند (خامسا) من المادة (١) من القانون المذكور .

- (٥٩) البند (اولا) من المادة (٦) من القانون المذكور .
- (٦٠) الفقرة (أ) من البند (خامسا) من المادة (٧) من القانون المذكور.
- (٦١) د . غازي فيصل : قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل في ميزان المنطق القانوني, مصدر سابق , ص ٥.
- (٦٢) الفقرة (ج) من البند خامسا من المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٦٣) د . غازي فيصل : شرح قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق , ص ٤٥ .
- (٦٤) المصدر السابق , ص ١٥ .
- (٦٥) الفقرة (ب) من البند (خامسا) من المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٦٦) د . غازي فيصل : قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل في ميزان المنطق القانوني , مصدر سابق , ص ٣ .
- (٦٧) البند (اولا) من المادة (٢٨) الملغاة من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .
- (٦٨) د . غازي فيصل : قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل في ميزان المنطق القانوني , مصدر سابق , ص ٤ .
- (٦٩) المادة (١٨) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل , ينظر كذلك محمود صالح : مصدر سابق , ص ٦٢٩-٦٣١ , د . محمد ابراهيم الدسوقي علي : الحقوق المالية للموظف العام , مصدر سابق , ١٩٢ - ١٩٧ .
- (٧٠) المادة (١٨) مكررة من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل .
- (٧١) Piquemal (m) : op . cit . p .288
- (٧٢) Piquemal (m) : op . cit . p . 323
- (٧٣) .iquemal (m) : op . cit . p . 288
- (٧٤) البند (ثانيا) من المادة (٤) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , د.رياض محسن مجول ومصديق عادل طالب : مصدر سابق , ص ٩٤ .
- (٧٥) البند (اولا) من المادة (٣) من القانون المذكور اعلاه.

- (٧٦) البند (اولا) من المادة (٧) من اصل قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٧٧) د. غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق , ص ٣٩.
- (٧٨) البند (اولاً) من المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٧٩) د. غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق, ص ٤١.
- (٨٠) البند (ثانيا) من المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٨١) د. غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق , ص ٤١.
- (٨٢) البند (ثالثا) من المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٨٣) د. غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق, ص ٤٢.
- (٨٤) البند (رابعا) من المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٨٥) اعمام وزارة المالية / هيئة التقاعد الوطنية / قسم الرقابة الداخلية ذي العدد / ١٦٨٨ في ٢٦/٦/٢٠١١.
- (٨٦) د. غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق , ص ٤٢.
- (٨٧) الفقرة (د) من البند (رابعا) من المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٨٨) الفقرة (هـ) من البند من البند (اولاً) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .
- (٨٩) د. غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل, مصدر سابق , ص ٤٣.
- (٩٠) البند (تاسعا) من المادة (٧) ممن قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٩١) المادة (١٩) من قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٦٩) لسنة ٢٠٠٧.
- (٩٢) د . سليمان محمد الطماوي : الوجيز في القانون الاداري , مصدر سابق , ص ٤٧٤.

- (٩٣) المادة (١٩) من القانون المذكور اعلاه .
- (٩٤) المادة (١٩) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ المعدل.
- (٩٥) د. محمد حسين منصور : قانون التأمين الاجتماعي , من دون مكان وسنة طبع. ص ٨٢-٨٣.
- (٩٦) البند (ثانيا) من المادة (٣٠) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (٩٧) د . غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق , ص ٤٧.
- (٩٨) د . رياض محسن مجول ومصديق عادل طالب : مصدر سابق , ص ١٠٠ .
- (٩٩) الفقرة (١) من المادة (٤٥) من القانون المذكور .
- (١٠٠) الفقرة (٢) من المادة (٤٥) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (١٠١) قرار رقم ٤٥٨ / ٤٠١٢ في ١٢ / ٤ / ٢٠١٢, قرار غير منشور. كذلك ينظر القرار رقم ٤٥٩ / ٢٠١٢ في ١٢ / ٤ / ٢٠١٢ قرار غير منشور, ينظر كذلك القرار رقم ٤٦٠ / ٢٠١٢ في ١٢ / ٤ / ٢٠١٢ قرار غير منشور.
- (١٠٢) منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٠٧٤) في ١٢ / ٥ / ٢٠٠٨.
- (١٠٣) البند (اولا) من المادة (١٢) من القانون المذكور اعلاه. اصبح النص على هذا الوجه بموجب القانون رقم (٩٣) لسنة ٢٠١٢ قانون التعديل الثاني لقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ , منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٤٢٦٠ في ١٧ / ١٢ / ٢٠١٢.
- (١٠٤) قرار المحكمة الاتحادية العليا العدد ٢ / اتحادية / ٢٠١٣. منشور على الموقع الرسمي للمحكمة الاتحادية العليا . (www.iraqia.iq)
- (١٠٥) البند (سابعاً) من المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .
- (١٠٦) البند (ثانيا) من المادة (٣١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل, مالك منسي الحسيني ومصديق عادل طالب : مصدر سابق , ٢٠١١, ص ١٦٣.
- (١٠٧) ينظر د. احمد حسن البرعي : المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن , الجزء الاول , الطبعة الاولى , دار الفكر العربي , القاهرة , ١٩٨٣ او ص ٥٤٢.
- (١٠٨) البند (ثامنا) من المادة (٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (١٠٩) الفقرة (٣) من المادة (٢٠٩) من القانون المذكور اعلاه.

- (١١٠) ينظر د. مصطفى احمد ابو عمرو : مبادئ قانون التأمين الاجتماعي , منشورات الحلبي الحقوقية , الطبعة الاولى , ٢٠١٠ , ص ٢٦١ .
- (١١١) المادة (٢٤) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل .
- (١١٢) نبيل محمد عبد اللطيف : نظام التأمين الاجتماعي في مصر , الطبعة الخامسة , من دون مكان طبع , ٢٠٠٤ , ص ١٤٠ .
- (١١٣) البند (اولا) من المادة (١٣) من القانون المذكور .
- (١١٤) المادة (٣٢) من قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي , د. يوسف الياس , مصدر سابق , ص ٢٨٥-٢٨٦ .
- (١١٥) محمود صالح : مصدر سابق , ص ٦٣٦ . ينظر كذلك د . سليمان الطماوي : مبادئ القانون الاداري المصري والمقارن , الطبعة الثالثة , دار الفكر العربي , ١٩٥٩ , ص ٥٠٠ .
- (١١٦) المادة (١٠٤) من القانون المذكور .
- (١١٧) د . غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق , ص ٥٠ . ينظر كذلك عامر محمد علي: النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة , رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون والسياسة , جمعة بغداد , ١٩٧٨ , ص ٣٥٩ .
- (١١٨) عامر محمد علي : مصدر سابق , ص ٣٦٠-٣٦١ .
- (١١٩) عامر محمد علي : مصدر سابق , ص ٣٦٢ .
- (١٢٠) الفقرة (أ) من البند (ثانيا) من المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .
- (١٢١) ينظر الفقرة (أ,ب) من البند (ثالثا) من المادة (٢٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .
- (١٢٢) ينظر الفقرة (ب) من البند (ثالثا) من المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل . ينظر كذلك د. غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق , ص ٥٢ .
- (١٢٣) اعمام هيئة التقاعد الوطنية / الشؤون القانونية / العدد ٤٨٥ في ٢٨ / ٥ / ٢٠٠٨ .
- (١٢٤) قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز الاتحادية , الطبعة الاولى , الجزء الثاني , اعداد دريد داود سلمان الجنابي , موسوعة القوانين العراقية , قرار رقم ٢٠١١/١٤ في ١٧/٢ / ٢٠١١ , ص ٧-٨ .
- (١٢٥) د . مصطفى احمد ابو عمرو : مصدر سابق , ص ٢٦٩-٢٧٠ .

- (١٢٦) المصدر السابق , ص ٢٧٠.
- (١٢٧) الفقرة (ب) من البند (ثانيا) من المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل . ينظر كذلك عامر محمد علي : مصدر سابق, ص٣٦٧.
- (١٢٨) المادة (١٠٥) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل , كذلك ينظر د. سليمان الطماوي : الوجيز في القانون الاداري , مصدر سابق , ص٤٧٨, محمود صالح : مصدر سابق , ص٦٣٧.
- (١٢٩) الفقرة (ج) من البند (ثانيا) من المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (١٣٠) د : غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل, مصدر سابق , ص ٥١.
- (١٣١) المادة (١٠٦) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل.
- (١٣٢) ينظر د . احمد حسن البرعي : مصدر سابق , ص٥٤٥-٥٤٦.
- (١٣٣) الفقرة (د) من البند (ثانيا) من المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (١٣٤) ينظر الفقرة (ك) من البند (اولا) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , ينظر كذلك د . غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر السابق , ص ٥١.
- (١٣٥) المادة (١٠٩) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل .
- (١٣٦) الفقرة (٦) من البند (اولا) من المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (١٣٧) البند (رابعا) من المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .
- (١٣٨) د . غازي فيصل مهدي : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق, ص٥٢.
- (١٣٩) البند (اولا) من المادة (١٤) من القانون المذكور اعلاه.
- (١٤٠) ينظر المادة (١١١) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ المعدل , كذلك ينظر محمود صالح : مصدر سابق , ص٦٤٠.
- (١٤١) ينظر المادة (١١٠) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ المعدل , كذلك محمود صالح : مصدر سابق , ص٦٣٩-٦٤٠.
- (١٤٢) للمزيد ينظر د. غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق , ص٥٣.

- (١٤٣) المادة (١٥) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (١٤٤) قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز الاتحادية , الجزء الثاني , مصدر سابق, قرار رقم ٢٠١١/٥٨١ في ٢٠١١/٤/١٢, ص ١٢.
- (١٤٥) حكم محكمة التمييز الاتحادية رقم ٣٦٢ / ٢٠٠٦ في ١٤ / ٨ / ٢٠٠٦ . غير منشور.
- (١٤٦) المادة (١١٢) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ المعدل.
- (١٤٧) المادة (١١٣) من قانون التأمين الاجتماعي رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ المعدل , كذلك محمود صالح : مصدر سابق , ص ٦٤٢-٦٤٣.
- (١٤٨) دريد داود سلمان : قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز الاتحادية , الجزء الاول , مصدر سابق , القرار رقم ٢٠٠٨/١١٠٦ في ٢٠٠٦/٢/٢ , كذلك ينظر القرار رقم ٢٠٠٨/١١٠٥ في ٢٠٠٩/٢/٢, ص ٣١-٣٣.
- (١٤٩) حكم محكمة التمييز الاتحادية رقم ٢٠١٠/٢/٨ في ٢٠١١/٢/٥ . غير منشور.
- (١٥٠) البند (اولا) من المادة (١٦) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (١٥١) البند (ثانيا) من المادة (١٦) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .
- (١٥٢) البند (ثالثا) من المادة (١٦) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل.
- (١٥٣) ينظر البند (اولا , ثانيا) من المادة (٥٨) من القانون المذكور اعلاه.
- (١٥٤) البند (ثانيا) من المادة (٥٥) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم ١٨ لسنة ٢٠١١.
- (١٥٥) البند (اولا) من المادة (٥٦) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١.
- (١٥٦) المادة (٥٢) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ .
- (١٥٧) المادة (١٧) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .
- (١٥٨) د . غازي فيصل : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , مصدر سابق , ص ٥٥.

المصادر

اولا - المعاجم اللغوية:

- ١- احمد حسن الزيات وآخرون : المعجم الوسيط , الجزء الاول والثاني , الطبعة الثانية , مكتبة المرتضوي , ايران , ١٩٧٨ .

ثانيا - الكتب القانونية :

- ١- د. أحمد حسن البرعي : المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن , الجزء الاول , الطبعة الاولى , دار الفكر العربي , القاهرة , ١٩٨٣ .
- ٢- د. سليمان الطماوي : الوجيز في القانون الاداري , دار الفكر العربي , ١٩٧٩ .
- ٣- د. سليمان الطماوي : مبادئ القانون الاداري المصري والمقارن , الطبعة الثالثة , دار الفكر العربي , ١٩٥٩ .
- ٤- عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي : النظرية العامة لحقوق وواجبات العاملين في الدولة , الطبعة الاولى , بغداد , ١٩٨٤ .
- ٥- د. عصمت عبد المجيد : مجلس الدولة , دار الكتب العلمية , بيروت , ٢٠١١ .
- ٦- د. غازي فيصل مهدي : شرح احكام قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل , الطبعة الاولى , ٢٠٠٨ , موسوعة القوانين العراقية .
- ٧- مالك منسي الحسيني ومصداق عادل طالب : النظام القانوني لذوي الدرجات الخاصة في العراق , مؤسسة الصفاء للمطبوعات , بيروت , ٢٠١١ .
- ٨- د. محمد أبراهيم الدسوقي علي : الحقوق المالية للموظف العام , دار النهضة العربية , القاهرة , ٢٠١١ .
- ٩- د. محمد حسين منصور : قانون التأمين الاجتماعي , من دون مكان وسنة طبع .
- ١٠- محمود صالح : شرح قانون العاملين في الدولة , الطبعة الثالثة , منشأة المعارف بالاسكندرية , ٢٠٠٠ .
- ١١- د. مصطفى أحمد أبو عمرو : مبادئ قانون التأمين الاجتماعي , منشورات الحلبي الحقوقية , الطبعة الاولى , ٢٠١٠ .
- ١٢- د. مليكة الصروخ : القانون الاداري دراسة مقارنة , الشركة المغربية لتوزيع الكتاب , ٢٠٠٦ .

- ١٣- نبيل محمد عبد اللطيف : نظام التأمين الاجتماعي في مصر , الطبعة الخامسة , من دون مكان طبع , ٢٠٠٤ .
- ١٤- د. يوسف الياس : المرجع العملي لشرح قوانين الخدمة والانضباط والتقاعد المدني , الطبعة الاولى , دار التقني للطباعة , ١٩٨٤ .

ثالثا - رسائل واطاريح :

- ١- قيدار عبد القادر صالح : النظام القانوني للموظف الفعلي , أطروحة دكتوراه , كلية القانون , جامعة الموصل , ٢٠٠٥ .

رابعا - الابحاث والمقالات :

- ١- د. رياض محسن مجول ومصداق عادل طالب : الحقوق المالية لموظف الخدمة الجامعية المحال الى التقاعد في العراق , مجلة القانون والقضاء , العدد التاسع ٢٠١٢ .
- ٢- د. غازي فيصل مهدي : قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل في ميزان المنطق القانوني , مجلة الحقوق و العدد العاشر .
- ٣- الشيخ محمد أحمد حسين : زكاة مخصصات التقاعد والتوفير ومكافأة نهاية الخدمة , بحث منشور على الانترنت على الموقع scholar.najah.edu .

خامساً - القوانين :

أ - العراقية :

- ١- قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .
- ٢- قانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم (٣) لسنة ٢٠١٠ .
- ٣- قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ .
- ٤- قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- ٥- قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .
- ٦- قانون التقاعد المدني رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٦ الملغي .
- ٧- قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .

ب - العربية :

- ١- قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥ المعدل.
- ٢- قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد المصري رقم (١٣٥) لسنة ٢٠١٠.

ج - الاعمات :

- ١- اعمام وزارة المالية / هيئة التقاعد الوطنية / قسم الرقابة الداخلية ذي العدد ١٦٨٨ في ٢٦ /٦/ ٢٠١١.
- ٢- اعمام هيئة التقاعد الوطنية / الشؤون القانونية / العدد ٤٨٥ في ٢٨ /٥/ ٢٠٠٨.

د - مجموعة الاحكام :

- ١- قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز الاتحادية , الجزء الاول , اعداد دريد داود سلمان الجنابي , الطبعة الاولى , موسوعة القوانين العراقية , بغداد ٢٠١٢.
- ٢- قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز الاتحادية , الجزء الثاني , الطبعة الاولى موسوعة القوانين العراقية , بغداد و ٢٠١٢.

سادساً - الكتب الاجنبية :

- ١- Piquemal (m) le fonctionn aire droits etgaranties, paris, 1973.

ABSTRACT

We dealt with in our research this statement the legal regulation of the rights of financial obtained by the public employee after the end of the Association functional (pension rights) and of remuneration, pensions and pension, as one of the most important privileges obtained by the employee after the end of his career, because of its importance in the life of a large segment of society, our search has been divided into three sections.

We ate in the first section reward pensions in two, as it demands dedicated the first requirement to demonstrate the concept of reward and pension cases due, while we dealt with in the second requirement method of calculating pension bonus.

The second section has dealt with the pension we had in the first statement of the concept of demand and cases of pension entitlement, while the second requirement has dealt the mechanism of calculating the pension.

The third section has dealt with it eligible for the pension rights (rear pension) and was in two, set aside demands the first requirement for a statement entitled to these rights while we dealt with in the second demand these rights distribution to beneficiaries. And the fact that our research has dealt comparative in several places to the comparative legislation in question and of Egyptian and French legislation.

*Legal regulation of the financial rights of
public employees after the
expiration of the Association functional
(comparative study)*

BY

*P.Dr. Ismaeel sasah al-bediary
kadhun khudhair Al-siwedi*