



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية القانون والعلوم السياسية

الحقوق المالية للموظف العام (دراسة مقارنة)

بحث تقدم به الطالبة (زينب عبد الرزاق هوبي)

الى كلية القانون والعلوم السياسية

وهي جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في

القانون

بإشراف

أ.م.د. علاء الدين محمد حمدان

١٤٣٨

٢٠١٧م

الاهداء

تتراءى مع بستان المجد أطراف من نجيب، فيحترأ المرء لمن يقطف أزهاره أهدي ثمره جهدي إلى معلمنا الاول نور الهدى حبيبنا محمد (ﷺ)

* الزمن لم أقدم له جزءاً من الوفاء واعجز عن فضله كله لله بالهيبه والوقار، الزمن علمني العطاء بدو وانتظار الزمن أحل أسمه بكل افتخار، القلب النابض

ليالدعاء... الزمن جرع كأس المرار ليستقي قطرة حب الزمن كتلت أنامله ليقدم لنا لحضه سعادة... القلب الكبير والذي العزير أمد الله في عمره

* الزمن ارضعني الحب والحنان الزمن الشموخ التي علمتني معنى الاحرار، وأن لاشيء مستحيل مع قوة الايمان ينبوع الحياة التي لا ينضب، اليسمة الحياة وسر

الوجود الزمن كان وعانها يسر نحاحي وحنانها بلسم لجراح القلب الناصع بالبياض ريحانة الجنة امي رحمتك الله برحمته الواسعة.

* الينابيع المودة والرحمة والمحبة... الزمن أشدد بهم ازري... الشمعة المتقدة التي تنير ظلمة حياتي الزمن يوجد لهم اكتسب قوة ومحبة لاحدود لها...

سندي في حياتي اخوتي نور عيوني

* القناديل التي تضيء سمائي... القلوب الطاهرة الرقيقة الارباحين حياتي... لرفقاء دربر الذين ساروا معي نحو الحلم خطوة بخطوة بذرنا معاً

وحصدنا معاً وسبقني معاً بأذن الله الذي امدوني بدعائهم حفظهم الله لي... ظل أمي بعد رحيلها توئما روح اخواتي الغاليات .

* الكل من كان له فضل علي وساندني وارشدني الخير جميع اصداقائي

* الروافد علمي وتعليمي ومصاييح الظلام اساتذتي .

* ال من تكالبت عليه الدنيا وظل شامخاً وطني الغالي .

* ال الذين روت دماهم تراب وطني الجريح شهدائنا الابرار .

* ال صرخة كل طفل يتيم ينادي في جوف الليل محتاج والدي .

واخيراً أهديها الكل من كانت له وقفة دافعاً وحافزاً لي على استمراري وأكمال مسيرتي العلمية .

اهدي جهدي هذا

حياً... واعتزازاً... ووفاءً

شكر وامتنان

الحمد لله الذي جعل الشكر مفتاحاً لذكره والصلاة والسلام على خير خلقه نبيه الصادق الأمين واله الطيبين الطاهرين وصحبه الغر الميامين وبعد : فعن رسول الله (ﷺ) أنه قال : من لم يشكر الناس لم يشكر الله وأنا على مشاف نهاية رحلة بحثي هذا بعد أن أتم الله بنعمته عليّ في انجاز كتابة هذا البحث أجد أن مشاعر الود والامتنان تضطرب في هاجسي والكلمات قاصرة على إسراء الجميل الى إناس أمتلكوا تلك المشاعر النبيلة وعجز اللسان عن الشكر كلما استعرض جهد الاساتذة الافاضل . وبالشك والامتنان الى مشرف بحثي الاستاذ (أ.م.د. علاء الدين محمد حمدان) الذي كان له الفضل الكبير في هذا البحث المتواضع ، وكما واتقدم بالشكر الوفير لاساتذة قسم القانون في كلية القانون والعلوم السياسية ، جامعة ديالى كافة ، واتقدم بالشكر الى كل العاملين في مكتبة الكلية الذين اعانوني في كتابة هذا البحث .

وختاماً يدوم الصمت طويلاً وتتعثر الكلمات في لساني حيث اتوجه

بالشكر الى عائلتي الذي شاكنتي المعاناة طيلة فتر البحث

المحتويات

الصفحة	الموضوع
١	المقدمة
٢	المبحث الاول / المفهوم العام للحقوق المالية .
٧-٣	المطلب الاول / حقوق الموظفين العموميين .
١٢-٧	المطلب الثاني / حماية حق الموظف في الراتب ومن تعسف الادارة في تأخيره
٢٣-١٣	المبحث الثاني / النظام القانوني للحقوق القانونية
١٧-١٣	المطلب الاول / العقوبات التأديبية للموظف واثارها
٢٣-١٧	المطلب الثاني / الحقوق المالية الوظيفية اثناء الخدمة وعند انتهاء الخدمة
٢٥-٢٤	الخاتمة
٢٩-٢٦	المصادر

المقدمة

ان موضوع حقوق الموظفين من أهم المواضيع المرتبطة بنظام الخدمة المدنية وقد تكفل المشرع بإرساء نظام قانوني يقدم من خلاله ضمانات وحقوق للموظف على حد سواء كما أقر له التزامات أثناء أدائه لوظيفته في اطار الانضباط والسلوك الحسن واعد له نظام تأديبي في حالة مخالفته لهذا النظام القانوني .

ففي بحثنا هذا اتطرق الى حقوق الموظف فتعتبر الحقوق مجموعة من المكتسبات التي لايمكن التنازل عنها فقد حرص القانون على ان توفيرها وارسائها لكي يطمئن الموظف على حاضرة واستقرار في وظيفته بعيداً عن تعسف الادارة كما ان الموظف ملزم بمجموعة من العقوبات التأديبية في حالة مخالفة الواجبات فكل مخالفة لها عقوبة خاصة بها حسب درجة الخطأ فكل هذه الحقوق والواجبات والمخالفات محددة في الوظيفة العمومية التي هي عبارة عن مجموعة من الركائز يعتمد عليها العامل يسمى الموظف العام .

فالموظف العام هو كل شخص معين في وظيفة دائمة ورسم برتبة السلم الاداري وفقاً للشروط والاجراءات القانونية لأدارة عامة ليقوم بواجبات ومسؤوليات مقابل أجر محدد حيث ان همية البحث تتحدد في حقوق الموظف العام اثناء خدمته وبعد انتهاء الخدمة الوظيفية سواء كانت بارادته او عن طريق عقوبة لانتهاء خدمته الوظيفية .

ونهدف من دراسة هذا الموضوع حيث يعد مدخلاً هاماً لتناول العديد من المسائل المتصلة بالحقوق المالية في حياة الموظف ونهدف في معرفة مدى امكانية ايجاد نصوص قانونية قادرة على التعامل مع متطلبات العصر الذي نعيشه وبما ينسجم مع تطورات الوظيفة العامة فيما يخص الحقوق المالية ومعفة مدى ملائمة النصوص القانونية الخاصة بالموظف من حيث الأجر وذلك لمكافئته لجهده دون عليه او مماثلة له لأنه هو حق للعامل كما حث عليه الرسول (ﷺ) في قوله " اعطوا الاجير أجره قبل ان يجف عرقه " صدق رسول الله

منذ اللحظة التي يدخل فيها الموظف العام الخدمة تتشأ له بعض الحقوق يتحمل بعض الحقوق والالتزامات تحددها قواعد عامة آمرة تطبق بطريقة موحدة كقاعدة عامة بالنسبة لكل الموظفين ولا يجوز للإدارة الاتفاق على خلافها مع هذا الموظف وتنظيم هذه الحقوق وتضع ضوابطها القوانين الخاصة بالموظف العام .

وسوف ننتاول في هذا المبحث المطلب الاول حقوق الموظفين العموميين ، والمطلب الثاني حماية حق الموظف العام في الراتب ومن تعسف الادارة في تأخيرهُ .

المطلب الاول

حقوق الموظفين العموميين

يقوم الموظف بأداء اعمال الوظيفة ويتحمل التزامات وأعبائها وفي مقابل ذلك يتمتع بعدد من الحقوق والمزايا وهذه الحقوق قد تكون مالية كالمرتبات والعلاوات والبدلات وبعض المزايا العينية كما تكون مادية وأدبية في ذات الوقت مثل الترقيات وقد تكون غير مادية كالإجازات المختلفة التي قررها القانون حيث تتمثل حقوق الموظف من قبل الجهة الادارية التي يعمل لديها في استلام حقوقه حيث حدد المشرع جملة من الحقوق في القوانين واللوائح وفي مقابل ذلك ألزمه بواجبات محددة لا يجوز مخالفتها او الاتفاق على ما يخالفها باعتبارها من النظام العام ، تأميناً لفاعلية الوظيفة العامة ولتوفير الاطمئنان للوظيفة العامة فقد حدد المشرع الحقوق تتاولها تباعاً :-

أولاً :- المرتب

ثانياً:- العلاوة .

ثالثاً :- الترقية .

رابعاً :- البدلات والمكافآت .

أولاً:- الراتب :- هو المقابل المادي الذي يتناوله الموظف من الادارة نظير قيامه بالعمل، مبلغ يحدده النظام ويستحقه بصفة دورية في نهاية كل شهر^(١)، ويلاحظ

١ - أ.د. فؤاد عبد المنعم أحمد : ابحاث - واجبات وحقوق الموظف العام في نظام الخدمة المدنية السعودية ، تاريخ النشر : ١٤٣٠ هـ / ٢٠٠٩ م، الرياض، عدد المجلدات (١) تاريخ الزيارة ٢٥/١/٢٠١٧ ، www.alukah.net .

ان الموظف لا يستحق مرتبه بمجرد صدور قرار بتعيينه وانما يستحقه من تاريخ^(١) تسليمه العمل، وهذا ما نصت عليه المادة ٢/٢٥ من قانون العاملين المدنيين بالدولة^(٢) .

حيث يشمل الراتب عناصر وفق المادة (٢٦) من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ويشمل راتب اساسي وتعويضات عن الاقامة ، حيث الراتب الاساسي يتحدد حسب جدول الارقام الاستدلالية ولا تدخل في احتسابه الاضافات الاخرى التي تمثل تعويضات حسب نوعية العمل واعبائه، اما التعويضات عن الاقامة فتمنح للموظف حسب المنطقة التي يقع فيها تعيين الموظف اما التعويضات فهي حقوق مالية للموظف مقررة بنص قانوني يمكن تصنيفها الى تعويضات قارة وتعويضات وضعية، التعويضات القارة تعتبر نوع من الاضافة التكميلية للراتب تخضع لقانون محدد اما التعويضات الوضعية تصرف للموظف لإعانة الاجتماعية مواجهة اعباء العمل^(٣) حيث يعتبر الراتب من اهم الحقوق الوظيفية للموظف العام لأنه مورد الرزق الرئيسي للموظف ولأسرته في كل دول العالم، لان الموظف قبل الالتحاق بالوظيفة العامة من اجل الحصول على المقابل هو الراتب لمواجهة اعباء المعيشة^(٤) .

١ - د. نبيلة عبد الحليم : مجموعة المبادئ القانونية التي اقرها المحكمة الادارية العليا في خمس سنوات ، قاعدة رقم ٧٣٠ .

٢- محمد السكتاوي ، اطروحة ، التشريعات والقوانين في مجال الوظيفة العمومية - الحماية القانونية للمرتب - تاريخ الزيارة ٢٠١٧/٢/٦ في الساعة ٢:٢٤ www.khama.com .

٣ - د. نبيلة عبد الحليم : مصدر سابق ، اطروحة قاعدة رقم ٧٣٠ .

٤ - محمد احمد عبد اللاه محمد، الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها (الموظف العام الحقوق والالتزامات) ط١، سنة ٢٠١٣، دار المطبوعات الجامعية امام كلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية، ص١١٦ .

ثانياً: العلاوة الدورية التشجيعية: الدورية هي علاوة سنوية هي مبلغ من المال يمثل زيادة تضاف سنوياً الى الراتب وتصبح عنصر من عناصره، وتزداد قيمته كلما ازدادت درجة او مرتبة الموظف في السلم الاداري، اما التشجيعية هي مبلغ من المال يعادل نفس قيمة العلاوة الدورية للموظف الهدف منها تشجيع الموظف على الاجتهاد في وظيفته بمكافاته وحث غير للاقتداء به وهذه العلاوة تمنح بقرار من^(١) الوزير، اما علاوة الترقية فهي مبلغ نقدي يحصل عليه الموظف عند ترقيته من درجة او مرتبة الى اخرى اعلى منها في السلم المرتبات^(٢) .

ثالثاً: الترقية: يقصد بها هو ان يتولى الموظف العام درجة وظيفية اعلى من الدرجة التي يشغلها في السلم الاداري، فان الترقية من حقوق الموظف حيث لها اهمية خاصة بالنسبة للموظف فهي تؤدي الى زيادة راتبه وتحسين وضعه الوظيفي حيث تتحقق الترقية عن طريق معيارين الاقدمية والكفاءة^(٣) ، وعند الجمع بينهما يمكن ان يكون الترفيع وجوبي لا سلطة تقديرية للإدارة بشأنها وفق المادة(٧٨)^(٤) .

رابعاً:- البدلات والمكافأة: وهي مبالغ تمنح للموظف بسبب طبيعة ومخاطر الوظيفة او بسبب مقتضيات الوظيفة، ولقد نظم قانون العاملين المدنيين بالدولة بعض

١ - الاستاذ الدكتور فؤاد عبد المنعم احمد ، مصدر سابق .

٢- الاستاذ الدكتور فؤاد عبد المنعم احمد(مصدر سابق)، ابحاث- واجبات وحقوق الموظف العام في نظام الخدمة المدنية السعودية- تاريخ النشر: ١٤٣٠هـ / ٢٠٠٩م، الرياض- عدد المجلدات: ١، تاريخ الزيارة: ٢٥/١/٢٠١٧ م .

٣- د. محمد علي الخلايلة، الوسيط في القانون الاداري، ط١، جامعة الاسكندرية ، ص٢٢٣-٢٢٤.

٤- المادة ٧٨ من نظام الخدمة المدنية يرفع الموظف من الفئتين الاولى والثانية وجوباً من درجة الى درجة اعلى منهما والى الراتب الاعلى من راتبه مباشرة من الدرجة الاعلى ضمن الفئة الواحدة شريطة ان يكون قد امضى مدة لا تقل عن ثمانية اشهر خدمة فعلية وشارك في برنامج تدريبي ضمن الدرجة الواحدة لا تقل مدتها عن (٢٠) ساعة.

البدلات التي تمنح للموظف وهي بدل تمثيل واقامة وبدلات تقتضيها ظروف او مخاطر الوظيفة وبدل السفر وبدل تفرغ، حيث بدل التمثيل يستحق منح بدل تمثيل لشاغلي الوظائف العليا، بحيث تكون نسبة هذا البدل ١٠٠%، من بداية الربط المالي المقرر للوظيفة ولا يخضع للضرائب اما بدل المخاطر يمنح بقرار من رئيس مجلس الوزراء^(١)، لا يجوز ان يزيد مجموع ما يصرف للعامل طبقاً لما تقدم على ١٠٠% من الاجر الاساسي اما بدل تفرغ هو يستلزم منع شاغليها من مزاوله مهنة في حدود الاعتمادات المالية المخصصة بالموازنة^(٢) .

قضت المحكمة الادارية العليا بان : البدلات ولمزايا الوظيفية ترتبط بالوظائف والاعمال التي تقررت لها، ولا يستحق الحصول عليها الا لمن يشغل هذه الوظائف ويقوم بأعمالها فعلاً^(٣) . ويجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شؤون الخدمة الحديثة منح البدلات الاتية وفقاً للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن وبمراعاة ما يلي:

١. بدلات تقتضيها ظروف او مخاطر الوظيفة بحد اقصى ٤٠% من بداية الاجر المقرر.

٢. بدل اقامة للعاملين وهذا البدل لا يخضع للضرائب.

١ - احمد الخميسي : اطروحة ، الحقوق المالية للموظف العام ، مصر ، منتدى القانون العام ، تاريخ النشر /٦-٥-٢٠٠٩ تاريخ الزيارة ٣٠-١٢-٢٠١٦ الساعة ١٠:٧ صباحاً
www.egypt.man.com

٢- احمد الخميسي : مصدر سابق .

٣-حكم محكمة الادارية العليا بجلسته ١٥/فبراير سنة ١٩٩٧، الطعن رقم ١٨٦٥، س٣٩ق، الموسوعة الادارية الحديثة، الجزء ٤٢، قاعدة رقم ٤١، ص١١٧.

٣. بدلات وظيفية تقتضيها اداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منح شاغلها عند مزاوله المهنة وذلك في حدود الاعتمادات المالية المخصصة بالموازنة ولا يجوز ان يزيد مجموع ما يصرف للعامل على ١٠٠% من الاجر الاساسي.

ووفقاً للنص المتقدم يمكن تقسيم البدلات تبعاً لما يلي :

- أ. بدل مخاطر الوظيفة: اجاز المشرع المصري منح الموظف بدل مخاطر بحد اقصى ٤٠% من بداية الاجر المقرر للوظيفة^(١).
- ب. بدل تمثيل: يعتبر من ضمن البدلات التي تمنح للموظف عوضاً عن النفقات التي يتكبدها في سبيل اداء عمله وهذا الموظف يستحق البديل حتى لو كان في اجازة مرضية ولا يخضع في حالة اعارته للقيام في عمل اخر.
- ت. بدل اقامة: يمنح هذا البديل للعاملين في مناطق تتطلب ظروف الحياة^(٢) .

المطلب الثاني

الحماية القانونية للموظف

حماية حق الموظف العام في الرتب ومن تعسف الادارة في تأخيرها ان من حق الموظف العام في الراتب الشهري يتقاضاه مقابل قيامه بمهام وظيفية التي يشغلها ويعتبر مصدر رزق للموظف العام حيث ان مفهوم الراتب هو المقابل المالي

١- محمد احمد عبد اللاه ، الرابطة الوظيفية / بين قيامها وانقضائها (الموظف العام الحقوق والالتزامات) ، ٢٠١٣ / دار المطبوعات الجامعية ، كلية الحقوق جامعة الاسكندرية ص/ ١٢٢/١٢١ .

٢- محمد احمد عبد اللاه محمد: الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها (الموظف العام) الحقوق والجامعات، ط١، ٢٠١٣، دار المطبوعات الجامعية ، امام كلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية، ص ١٢١-١٢٢ .

الذي يحصل عليه الموظف بصفة دورية مقابل ما يقوم به من اعمال اثناء خدمته في الوظيفة فهو تأميناً لفاعلية الوظيفة العامة ولتوفير الاطمئنان للموظف العام، حيث ان المرتب لا يعتبر مقابل العمل وانما وسيلة تسمح للموظف بان يحتفظ بمكانته الاجتماعية لوظيفته. ان من حقوق الموظف جميع الحقوق القانونية خلال فترة حياته الوظيفية وبعد احالته الى المعاش حيث يستحق الراتب التقاعدي حيث لا يعتبر فممنحه او هبة من الادارة للموظف وانما هو حق من حقوق الموظفين مقابل خدمته التي يقدمها لجهة الادارة التي يعمل بها وهذه الحقوق تتصرف اثارها الى الموظف، اما الحقوق التي لا تتصرف اثارها الى الموظف ذاته بقدر اهتمامها بالوظيفة العامة التي يشغلها^(١) الموظف وهي ما يعبر عنها بالحصانات، وحقوق بالتعويض عند الاصابة التي تحدث له عند ذهابه او عودته من العمل او اثنائه^(٢) .

ان الراتب يعتبر مصدر رزق الموظف العام ويعتبر تأميناً لفاعلية الوظيفة العامة ولتوفير الاطمئنان للموظف حيث هو وسيلة تسمح للموظف بان يحتفظ بمكانته الاجتماعية لوظيفته^(٣) .

حيث الدولة هي التي تؤمن رواتب الموظفين من خلال قانون خاص بالانضباط موظفي الدولة والقطاع الخاص وايجاد نوع من التوازن بين العقاب والثواب على مركز الموظفين، ففي الوقت الذي يقرر القانون فيه مبدأ المؤاخذة

١- د. هادي نعيم المالكي : المنظمات الدولية ، ط١ ، بغداد ، مكتبة السنهوري وبيروت ، ٢٠١١ ، ص١٢٤-١٢٥ .

٢- د. هادي نعيم المالكي، المنظمات الدولية، ط١، بغداد، مكتبة السنهوري وبيروت، ٢٠٠١، ص١٢٤-١٢٤ .

٣- د. محمد علي الخلايلة، الوسيط في القانون الاداري، الجزء الاول، الباب الرابع، ٢٠١٥، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

والتأثير للموظف السيء ويقرر معاقبته مما يترتب اثار سلبية على مركزه القانوني، يأخذ بمبدأ الثواب للموظف المجيد وجعل للشكر اثار مادية على مركزه الوظيفي^(١) .

حيث ان حماية الحقوق وتوفير الضمانات الضرورية سواء الحقوق المادية المعنوية وذلك تأميناً لاستقرار واكتساب ثقته في الادارة وطمأنته على مستقبله وتحفيزه للأداء للأفضل، حيث المشرع يصوغها على شكل قواعد ونصوص قانونية واضحة يشكل البعض منها امتيازات وظيفية تخص للموظفين دون غيرهم الغاية حماية خطط الادارة في استعمال سلطتها والتعسف على الموظف، حيث لوحظ ان الممارسة^(٢) العملية للإدارة في مجال الحقوق المالية كثيرة ما يشوبها نوع من التجاوز او عدم التقيد بالمقتبسات القانونية^(٣) .

ان معنى المرتب في فقه القانون الاداري يختلف عن معنى الاجر في القانون المدني، ومر ذلك على اختلاف طبيعته علاقة الموظف بالدولة وهي علاقة لائحة عن علاقة الاجير بصاحب العمل وهي علاقة تعاقدية اما مرتب الموظف تحده القوانين واللوائح بصفة عامة وموضوعية، وهذا بالتحديد لا يقوم فقط على الموازنة بين العمل وما يقابله ن جزاء فحسب، بل يراعي في تحديد ما ينبغي ان تتوفر للموظف من مزايا مادية وادبية تتناسب مع مركزه الاجتماعي^(٤) .

-
- ١- د. مهدي ياسين السلامي، مبادئ واحكام القانون الاداري، ج ١، بغداد ، ص ١٧٤.
 - ٢- محمد السكتاوي ، تشريعات والقوانين في مجال الوظيفة الحماية القانونية للمرتب تاريخ النشر ٢٠١٧-٣-٦ في الساعة ١٢:٢٤ صباحا www.khama.com
 - ٣- محمد السكتاوي: اطروحة التشريعات والقوانين في مجال الوظيفة العمومية- الحماية القانونية للمرتب، تاريخ ٢٠١٧/٢/٦ في الساعة ١٢:٢٤، www.khama.com
 - ٤- سمير يوسف البهي، شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، ط١، دار الكتب القانونية، سنة ٢٠٠٢، ص ٦٥٨.

وضعت الشريعة الاسلامية الكثير من الضوابط والقواعد التي تكفل للاشخاص الحصول على حقوقهم دون المساس بحقوق الغير عملاً بالقاعدة الفقهية المستمدة من حديث الرسول (ﷺ) (لا ضرر ولا ضرار) وسارت القوانين الوضعية على النهج الذي سلكه الفقه الاسلامي^(١) .

ان بعض الحقوق التي يتمتع بها الموظف عند الطرد التعسفي عند القانون اللبناني حيث يعطي حقوق عديدة واهمها هي حماية الموظف من الطرد التعسفي حيث يتحقق الطرد من رئيس الادارة من دون اذار مسبق بطرد الموظف معين السبب غير مشروع^(٢) .

وذكر الدكتور عبده ان الراتب حق مكتسب من حقوق الموظفين وليس له دخل بالسياسة او الانتماء السياسي ومن يعتقد مهلوساً او مغفلاً من سيجعل من الراتب والتحكم به اداة اخضاع وابتزاز وتبعية له من قبل الموظفين فهو سيجنى العكس وجاء ذلك في منشور له بصفحته الرسمية على الفيس بوك (النص) ان الراتب حق مكتسب وليس له حق في السياسة او الانتماء السياسي وكل من يتلاعب او يحرم الموظفين من مستحقاتهم والتلذذ في معاناتهم وحصارهم في مصدر رزقهم وقوت اولادهم، فالحقوق المالية للموظفين هو حق وليس هبة من احد^(٣) .

تسعى وزارة المالية الى ان يكون هدف برنامج حماية الاجور والتأكد على حصول الموظفين على اجورهم من خلال تسجيل ورفع ملفات صرف الرواتب عبر

١- احمد بن سعيد مقال : التعسف في استعمال الحق الوظيفي، سلطنة عمان،منتدى الخيمة العمانية تاريخ النشر ١٩-١٠-٢٠١٢ تاريخ الزيارة ٤-٣-٢٠١٧ www.omanlegal.net

٢- د. سليمان محمد الطهماوي : مبادئ القانون الاداري ، ط٥ ، دار الفكر العربي ،ص٦٧٧.

٣- د. عبده فارغ الصيادي، مقال، الراتب حق مكتسب من حقوق الموظفين في الصفحة الرسمية ، الاخبار الاقتصادية تاريخ النشر ٢٢-٧-٢٠١٦ www.alsharaiah.com

موقع الخدمات حيث الهدف الاساسي من البرنامج هو حماية حقوق الموظفين واستلام رواتبهم في الوقت المحدد وطبقت الوزارة عقوبات اذ اثبتت التأخير وسيتم التعامل معها بصفتها مخالفة لأنظمة البلاد وستفرض الى عقوبات^(١).

ان انشغال القوى السياسية بالاتفاقيات والعهود وتناسيها للفشل في توفير مستحقات الاف الموظفين، كما حدث في كردستان للمواطنين الاكرد اكدوا على عدم انصاف رواتبهم والتعسف فيها من قبل المسؤولين وكان مبررهم عن عدم التسلم والتأخير هو (صعوبة تحويل اموال بيع نفط الاقليم، وذلك ما يؤخر الرواتب، على اعتبارات كردستان غير مستقلة)^(٢) .

ينص قانون العاملين المدنيين على ان (يستحق العامل اجره اعتباراً من تاريخ تسليمه العمل ما لم يكن مستقبلي بالقوات المسلحة فيستحق اجره من تاريخ تعيينه)^(٣)، ضمانات القانونية للمرتب حيث حرص المشرع المصري على يحيط المرتب بعدة ضمانات حيث لا يجوز اجراء خصم او توقيع حجز على المبالغ الواجبة الاداء من الحكومة او المصالح العامة للموظف مدني كان او عسكري بصفة مرتب وأجر أو رواتب اضافي او حق او مكافأة او اي رصيد من هذه المبالغ الا فيما لا يتجاوز الربع وذلك لوفاء نفقة محكوم بها من جهة الاختصاص واسترداد ما صرف اليه بغير وجه حق الا ان المشرع قد تدخل ليرفع النسبة التي يجوز خصمها من المرتب الى ٤٠% بالنسبة لديون النفقة نص قانون رقم ٦٢ لسنة

١ - د. احمد محمود : مقال ، حماية الاجور ، جريدة اليوم ، العدد ٣ ، دولة السعودية ، ٢٠١٧، ص١١٢ .

٢- محمد الهادي : تقشف في رواتب ، جريدة العالم ، العدد ١٦٧٤ ، دول العراق ، الثلاثاء ٢٨ شباط ٢٠١٧ .

٣- محمد احمد عبد اللاه محمد، الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها، لسنة ٢٠١٣، دار المطبوعات اما كلية الحقوق جامعة الاسكندرية، ص١٢٦ .

١٩٧٦ بشأن تعديل احكام بعض النفقات^(١) . وهذا ما اكدته المحكمة الادارية العليا في حكم لها بأن : المناط في استحقاق المرتب هو تاريخ استلام العمل وليس القرار الصادر بالتعيين^(٢)

الوظيفة العامة حقوق وواجبات فلكي يتمتع الموظف بحقوقه لابد ان يلتزم بالواجبات الوظيفية التي حددتها الانظمة واللوائح والقرارات، حيث يكون للموظف حقوق والتزامات متبادلة حيث ان النظام الوظيفي لابد ان يتضمن حقوق ومزايا التي تمنح للموظفين وعلى ان يتضمن ايضا قواعد تأديبية ونظام وعقاب سوف نتطرق الى بيان تلك الحقوق والالتزامات على مدى مطلبين وكالتالي (المطلب الاول) العقوبات التأديبية للموظف واثارها، و (المطلب الثاني) الحقوق المالية الوظيفية اثناء الخدمة وعند انتهاء الخدمة وعلى النحو التالي:

١- محمد احمد عبد اللاه محمد ، الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها ، لسنة ٢٠١٣ ، دار المطبوعات اما كلية الحقوق جامعة الاسكندرية ، ص١٢٦ .

٢- حكم المحكمة الادارية العليا بجلسة ٢٠ يناير ١٩٥٦، الطعن رقم ٤٣/س/ق، مجموعة الاحكام التي اقرها المحكمة الادارية العليا ، خمس سنوات، ص٥٨١.

المطلب الاول: العقوبات التأديبية للموظف واثارها

العقوبات التأديبية هي عقوبة تفرض على الموظف الذي يخل بواجبات الوظيفة العامة، فهي لا تمس الموظف في شخصه او حرته او امواله الخاصة، بل تقع على مزايا الوظيفة فتحرمه البعض منهما، لقد حدد قانون انضباط موظفي الدولة، رقم (٦٩) لسنة (١٩٣٦) تلك العقوبات على وجه الحصر، كما نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة (١٩٩١) العقوبات هي لفت نظر والانذار وقطع الراتب والتوبيخ وانقاص الرواتب وعقوبات اخرى لها اثر في الحقوق المالية للموظف، حيث يمكن للادارة توقيعه على الموظف المخالف وحيث لها تأثير مباشر في تأخير للترقية مما يؤدي الى تنزيل من راتب الموظف اما في حالة الفصل يكون بتتحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بالقرار ويتضمن الاسباب التي استوجبت فرض هذه العقوبة على النحو التالي^(١):

أ. مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات اذا عوقب الموظف باثنين

من العقوبات:

- التوبيخ .
- انقاص الراتب.
- تنزيل الدرجة.

ب. مدة بقاءه في السجن اذا حكم عليه بالحبس عن جريمة غير مخلة بالشرف

وتعد مدة توقيفه من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه انصاف الرواتب

المصرف له خلال مدة سحب اليد .

^١ - أ.م.د. علاء الدين محمد حمدان : موانع الترقية (الترفيع) في مجال الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، ط١ ، ٢٠١٧ ، مطبعة الاسكندرية مكتبة الوفاء القانونية .

حيث حدد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المادة (١٨) لسنة (١٩٩١) تكون اجراءات سحب اليد هي انصاف رواتب الموظف لحين انتهاء اجراءات التحقيق او اطلاق سراحه حيث نص على حق الموظف المسحوب اليد في انصاف رواتبه خلال فترة سحب اليد، اما المادة (١٩) ينص على ما يلي :

اولاً: اذا فصل او عزل الموظف مسحوب اليد فلا يدفع له شيء من الراتب الموقوف بصرف النظر عما اذا كان فصله او عزله يستند الى هذا القانون او اي قانون اخر. ثانياً: اذا عوقب الموظف مسحوب اليد بعقوبة انقاص الراتب او تنزيل الدرجة فتنفذ العقوبة من تاريخ سحب اليد ويدفع له الباقي من انصاف رواتبه.

ثالثاً: اذا اسفرت نتيجة التحقيق او المحاكمة عن براءة الموظف او الافراج عنه او معاقبته بغير العقوبات الوارد ذكرها في الفقرة الثانية من هذه المادة فتدفع له انصاف الموقوف من راتبه^(١).

رابعاً: اذا توفى الموظف مسحوب اليد قبل صدور قرار قطعي في التحقيق او المحاكمة، فتؤول انصاف رواتبه الموقوفة الى من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية وفق احكام قانون التقاعد المدني، وفي حالة عدم وجودهم فتؤول الى وراثته.

حيث يجوز للوزير بناء على اقتراح المدير العام او رئيس ادارة التفتيش المركزي ان يؤخر موعد تدرج الموظف ستة اشهر اذا ثبت ان المذكور اخل بواجباته ولا يجوز فرض هذا التدبير الا بعد توجيه التأييب الى الموظف مرتين متتاليتين خلال سنة، اما في مصر هناك عقوبتان اما تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تتجاوز ثلاثة اشهر، او حجب نص مبلغ العلاوة الدورية، وتجدر الاشارة الى ان

^١ - أ.م.د علاء الدين محمد حمدان : موانع الترقية (الترفيغ) في مجال الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، ط١ ، ٢٠١٧ ، مطبعة الاسكندرية ، مكتبة الوفاء القانونية .

احكام المادتين (٥، ٢٢) من قانون الخدمة والتقاعد العسكري، لا يجوز منح العلاوة للضباط والمتطوع اكثر من ثلاث مرات في الراتب الواحد، ونستخلص انه لا يجوز منح العلاوة للموظف اذا وصل راتبه الى الحد الاعلى للدرجة التي يشغلها اذا يبقى في هذه الحالة يراوح في الدرجة ريثما ينال الترفيع ولايجوز منح العلاوة إذا وصل راتبه الى الحد الاعلى لراتب الموظف التي يتقلدها كما هو محدد في قانون الملاك^(١).

في لبنان جاءت المادة (٣٢) معدلة وفقاً لقانون موازنة ١٩٦٤ والقانون رقم ٢٣/٣٦ تاريخ ١٩٨٦/٦/٤ يكتسب الموظف بحكم القانون درجة واحدة ضمن الفئة كل موظف قضى اربعة وعشرون شهراً في درجة واحدة او في درجة مماثلة لها منذ تاريخ مباشرته العمل بعد تعيينه او تاريخ حصوله على زيادة في راتبه، وتفتح القمة في جميع الفئات، ويثابر الموظف الذي بلغ القمة في فئته على الاستفادة بحكم القانون لسلسلة درجات السلك الذي ينتمي اليه^(٢) ووفقاً للاحكام التي ترعى التدرج، وتحسب هذه الزيادة من اصل الراتب ولكن من مدة الخدمة الفعلية التي تقاضى عنها الموظف راتب كاملاً، اما الحقوق المالية للموظف المكلف بصورة مؤقتة اشغال وظيفة غير وظيفته الاصلية حيث يتقاضى الوكيل التعويضات الدائمة المخصصة للوظيفة التي يشغلها بالوكالة اي التعويض يوازي نصف الفرق بين راتبه وراتب الدرجة الاخيرة في فئة الوظيفة التي يشغلها بالوكالة اما اذا كان راتبه يعادل راتب هذه الدرجة فلا يحق له التعويض بالوكالة^(٣) ، من الافضل والانسب ان يتضمن

^١-أ.م.د. علاء الدين محمد حمدان، موانع الترقية (الترفيع) في مجال الوظيفة العامة دراسة مقارنة، ط ١، ٢٠١٧، مطبعة الاسكندرية، مكتبة الوفاء القانونية

^٢ - مصطفى عياش ، حقوق وواجبات الموظف (نظام الموظفين) بالقانون اللبناني ، رسالة ماجستير ، ١٩٩٥ .

^٣ - مصطفى عياش ، مصدر سابق.

قرار التكليف الاشارة الى ايقاف صرف الراتب من مرجعه ليتم صرفه من قبل الجهة المكلفة اليها تفادياً للازدواجية في الصرف وسرعة اكمال اجراءات الحسم على الموظف في حالة غيابه^(١) ، اما بالنسبة للحقوق المالية للموظف تحت التجربة فهو يتمتع بكافة الحقوق المقررة للموظفين المثبتين في الخدمة فهو يستحق الراتب كمقابل لما اداة من عمل ويمتع ايضاً بالمنح والمكافئات والعلاوات كافة المقررة للموظف العام وتتخذ هذه التجربة عند اول ترفيع لتحديد ما يستحقه في الدرجة التي يرفع لها^(٢) ، وحيث لا يجوز منح الموظف اجازة بدون راتب او اعارة لجهة اخرى وانتدابه^(٣) قد حدد قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠م المعدل من المادة (١٦) فقرة(١) (ان الموظف يستحق راتبه من تاريخ مباشرته بالعمل الوظيفي) فالموظف يستحق راتبه المخصص للوظيفة من تاريخ المباشرة اما الحقوق الموظف غير الكفوء حيث نص القرار الصادر عن مجلس قيادة الثورة رقم ٥٥٠ في ١١/٩/١٩٨٩ على ان الوزير المختص ورئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة الاستغناء عن خدمات الموظف غير الكفوء ، يمكن للجنة اقتراح على احالة الموظف على المعاش، شريطة توفره على حقه في التقاعد النسبي (١٥ سنة) على الاقل من العمل بالنسبة الرجال والنساء بالنسبة للرجال يتوفر له حق في المعاش ، مع امكانية منحه تعويض خاص^(٤).

المطلب الثاني

^١ - فاضل عوني قوانين وانظمة الخدمة والملاك والانضباط والتقاعد ، ط٢ ، بغداد ، ١٩٦٣، ص٢٤.

^٢ - نواف كنعان ، قانون الاداري ، ط١ ، عمان ، مكتبة دار الثقافة ، ٢٠٠٣ ، عمان ، ص٧٤
^٣ - نبيل عبد الرحمن حياوي ، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ، بغداد ، مكتبة القانونية ، ٢٠١٠ ، المادة ١٦ ، فقرة ١ ، ص٢٢.

^٤ - عصام عبد الوهاب البرزنجي، مبادئ واحكام القانون الاداري، ج١ ، بغداد ، ص٣٧٩-٣٨٠.

الحقوق المالية الوظيفية اثناء الخدمة وعند انتهاء الخدمة

ان حق الموظف في الراتب في لقطاع العام في العراق وجميع ما يحتاجه من حقوق قانونية خلال فترة حياته الوظيفية وبعد احواله الى التقاعد ولا يعتبر منحه او هبة من الادارة وانما هو حق من حقوق الموظفين مقابل خدمته^(١) ، الحقوق المالية للموظف المعار تضمن قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) نصوصاً بالاعارة، حيث تتم الاعارة بموافقة الموظف التحريرية وبقرار من مجلس الوزراء على ان لا تتجاوز مدتها خمس سنوات وتكون الاعارة بحكم القانون خلال مدة التحاقه الموظف بالجيش وفي قرار لمجلس قيادة الثورة جاء لتحديد الرواتب التي يتقاضاها الموظف المعار خدماته، في الفقرة (اولاً/٢/ب) منه ما يأتي: اية زيادة يستحقها ناجمة عن العلاوة او الترفيع او الترقية كما لو كان مستمراً باداء العمل في دائرته السابق، وكذلك يشمل بالزيادة التي تحصل نتيجة نظام الخدمة او المخصصات او قرارات تحسين الحياة المعيشية للموظفين^(٢) ، قرار مجلس الوزراء رقم (١٣) لسنة ٢٠٠١ باصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية في المادة (٦٨) تقوم كل من الجهة المنقولة منها الموظف والجهة المنقول اليها باعداد القرارات التنفيذية اللازمة لاجراء النقل موضعاً فيها تاريخ النقل والوظيفة المنقول اليها ويستحق الموظف المنقول راتبه من الجهة المنقول اليها اعتباراً من تاريخ تسلمه العمل بها^(٣) ، اما الموظف المنتدب في المادة (٧٢، ٧٣، ٧٤) يكون الموظف المنتدب خاضعاً ادارياً للجهة المنتدب اليها، فيما يتعلق بالاشراف والتوجيه والتأديب اما حقوق الموظف

^١ - د. هادي نعيم المالكي، المنظمات الدولية، ط١، بغداد، مكتبة السنهوري وبيروت، ٢٠١١، ص١٢٤.

^٢ - أ.م.د علاء الدين محمد حمدان، موانع الترقية(الترفيع) في مجال الوظيفة العامة دراسة مقارنة، ٢٠١٧م، مكتبة الوفاء القانونية الاسكندرية، ص١٩٧-٢٠٠.

^٣ - انظر المادة (٦٨) من قانون الخدمة المدنية .

المنتدب يصرف راتبه وجميع استحقاقته من الجهة المنتدب منها مع مراعاة حكم المادة (٥٣) من قانون يستحق الموظف المنتدب الى وظيفة من جهة حكومية اخرى بدل نذب شهري قدره ٢٥% من راتبه تتحمله الجهة المنتدب اليها طول مدة النذب^(١) ، والجدير بالذكر انه يتم تحديد مرتب الموظف مقدم عن طريق الادارة بإراداتها المنفردة ومن ثم يمكن تعديله بالزيادة او النقص في اي وقت دون رضاء من الموظف وذلك بموجب اللوائح والقوانين^(٢) .

اما الحقوق المالية للموظف مكفوف اليد، اعلنت وزارة الخدمة المدنية ان مكفوفي اليد عن العمل يستحقون راتباً طيلة مدة (كف اليد) بمقدار نصف الراتب، ولا يحق لاي جهة حكومية الحجز من راتب الموظف الا بأمر الجهة المختصة ويستحق الترقية بعد انتهاء كف اليد^(٣) ، حيث ان من الحقوق الوظيفية هي راتب شهري مقابل ما يؤديه من خدمات وظيفية ولكن هناك استثناءات من قاعدة المرتب مقابل العمل:

أ. **حالة الاعتقال:** اذا كان الاصل ان الاجر مقابل العمل فان الاصل يكون في مقدرة الموظف العام القيام بالعمل اما لو كان غيابه عن ادائه راجعاً لقوة قاهرة او لسبب اجنبي لا دخل لارادته فيها كحالة الاعتقال فان اعاد مبدأ الاجر مقابل العمل لا يجد ما يبرره في هذه الحالة وتظل العلاقة الوظيفية قائمة طالما لم ينسب اليه التهمة المحددة او لم يحكم بإدانته فان الموظف يستحق مرتبه عن مدة اعتقاله باعتباره مرتباً وليس باعتباره تعويضاً.

^١ - انظر المواد (٧٢، ٧٣، ٧٤) من قانون الخدمة المدنية .

^٢ - علي محمد ابراهيم الكرياسي، الوظيفة العامة في احكام قوانين الخدمة المدنية، التقاعد، الملاك - الانضباط، ط٢، بغداد ، المكتبة القانونية ، ص٦٣.

^٣ - د.محسن عبد الله نظام الخدمة المدنية المملكة العربية السعودية ، جريدة اخبار ٢٤، تاريخ

ب. الاجازات: طبقاً لمبدأ الاجر مقابل العمل فان انقطاع الموظف عن العمل يؤدي الى حرمانه من راتبه ولكن يستثنى من ذلك حالة حصول الموظف على اجازة طبقاً لما هو مقرر في قانون العاملين المدنيين بالدولة حيث يستحق الموظف راتبه عن مدة اجازته التي حصل عليها قانوناً على اساس ان صلته بالوظيفة خلال فترة الاجازة تعتبر قائمة ولم تنقطع^(١) .

اما حقوق الموظف المريض:- يستحق الموظف المريض بأحد الامراض المزمنة الحصول على اجازة استثنائية باجر كامل وهذا ما نص عليه قانون العاملين المدنيين بالدولة الحالية بانه (استثناء من احكام الاجازات المرضية سيمنح العامل المريض بأحد الامراض المزمنة التي يصدر بتحديد قرار من وزير الصحة بناء على موافقة الادارة العامة للمجالس الطبية اجازة استثنائية باجر كامل الى ان يشفى او تستقر حالته) استقراراً يمكنه العودة الى العمل او يتبين عجزه كلياً ويحول الى .

من المزايا وحقوق الموظف الحصول على الحوافز وذلك لتشجيع الموظف على بذل كل جهده في اداء عمله وتحسين طرق العمل ورفع كفاءة الاداء، فقد قرر ان تضع السلطة المختصة نظاماً للحوافز المادية والمعنوية، وقد صدر رئيس مجلس^(٢) الوزراء بمنح الموظفين العاملين بالجهاز الاداري للدولة الذين يتقاضون حافزاً مالياً بنسبة تقل عن ٢٥% من الاجر الاساسي الشهري مكافأة شهرية تعادل الفرق بين هذه النسبة وبين ما يتقاضون فعلاً ولكنها نسبة ضئيلة لا تكفي لمواجهة النفقات المعيشية الباهضة الثمن لذلك يرى الباحث انه يتعين على المشرع ان يرتفع بنسبة الـ ٢٥% الى نسبة ٤٠% على الاقل من الراتب الاساسي للموظف حتى يتمكن من

^١ - د. شريف يوسف حلمي، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦-٢٠٠٧، ص ١٣٢.

^٢ - محمد احمد عبد اللاه محمد : الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها، ٢٠١٣، جامعة الاسكندرية، ص ١٢٥.

الصمود امام متطلبات الحياة فاحشة الغلاء^(١) ، حيث ان الاجر المتدني تؤدي الى شيوع الفساد في المجتمع وخاصة عندما تكون الدخول تشكل عصب الحياة الموظف العام فكلما كانت الكفاية في الدخول متوافرة كان اداء الموظف اكفاً وادق وبوفرته تحقق مستوى يكفي لضمان حياة كريمة^(٢) .

الحقوق المالية للموظف بعد الوظيفة حيث ان راتب الخدمة لعمال الدولة يعطى لهم مقابل العمل الذي يقومون به، فان الاصل في اعطائهم الحقوق التقاعدية هو تأمين مورد مالي مستمر يكفل لهم بعد انتهاء خدمتهم ولعوائلم حياة انسانية كريمة، وفق الشروط المقررة لمنح تلك الحقوق الى جانب اعتبارها حافزاً ايجابياً يدفع عمال الدولة الى اداء واجباتهم بصورة صحيحة حتى لا يحرّموا وجوهه (ان يؤدي كل مواطن واجبه تجاه المجتمع وان يكفل المجتمع للمواطن كامل حقوقه وحرياته) والحقوق التقاعدية قد تكون (راتب تقاعدي) وهو المبلغ الذي يتقاضاه الموظف بعد انتهاء خدمته بصفة دورية كل شهر او ان تكون مكافأة تقاعدية وهي المبلغ الذي يتقاضاه الموظف جملة اثر انتهاء خدمته والاحالة قد تكون جوازية او وجوبية^(٣) ، نص المادة (٢٢/ب) من القانون الاردني على انه (على لارغم مما ورد في اي قانون او نظام اخر، لا يجوز الجمع بين راتب التقاعد الذي يتقاضاه اي شخص (مدنياً ام عسكرياً) ممن خدمته في الحكومة)، وبين راتب اية وظيفة في هذه الحكومة

^١ - محمد احمد عبد اللاه محمد، الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها، ٢٠١٣، جامعة الاسكندرية ، ص ١٢٥-١٢٦.

^٢ - أ.د هاشم الشمري د. ايثار الفتلي، الفساد الاداري واثاره الاقتصادية والاجتماعية، ط١، عمان ، ٢٠١١، ص ٤٠.

^٣ - عبد الوهاب عبد الرزاق النحافي، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، بغداد ، ١٩٨٤ ، ص ١٧٤-١٧٥.

او في اي مجلس او سلطة او مؤسسة رسمية او بلدية او دائرة او اية هيئة رسمية اخرى تابعة لها، رئيس البلدية والمستخدم سواء اكان براتب مقطوع او لقاء عائدات او بالاجرة اليومية، ولا يعتبر ما يتقاضاه اعضاء مجلس النواب والاعيان وافراد الجيش الشعبي الملتزمين، راتب وظيفه بالمعنى المقصود في هذه الفقرة (وقد جرى تعديل لهذه الفقرة بموجب القانون المؤقت رقم ٣ لسنة ١٩٨٧)، الصادر في ١/١/١٩٨٧، وذلك باضافة الفقرة (د) للمادة ٢٢ والتي تنص على انه (بالرغم مما ورد في الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز للمتقاعد المدني او العسكري الذي يعين رئيساً لبلدية او رئيساً للجنة بلدية او رئيساً لمجلس قروي، ان يجمع بين راتبه التقاعدي، والراتب الذي يتقاضاه من تلك الرئاسة^(١) حيث ان حق العامل ان يوفر اجره المكافئ لجهده دون حيف عليه او مماطلة له وان يجد حماية التي تحول دون غبنه واستغلال ظروفه^(٢))

انصاف الرواتب الموقوفة

لا يستحق الموظف انصاف رواتبه الموقوفة في حالة الحكم عليه بالغرامة

رقم القرار: ٦٦/١٢٥

تاريخ القرار: ١١/٦/١٩٦٦

خلاصة القضية: قدم المحامي السيد (م) بصفته وكيلًا عن المعارض (ع) عريضة الى هذا المجلس سجلت بتاريخ ١٩٦٦/١/٢٧ يذكر فيها بان مديرية تربية لواء

^١ - د. حمدي سليمان العبيلات : انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة ، ط١، دار وائل للنشر ، عمان ، ٢٠٠٣، ص٤٥ ..

^٢ - د. الشافعي محمد بشير : قانون حقوق الانسان ، ط٣ ، ٢٠٠٤ ، مكتبة المعارف الاسكندرية ، ص١٢٢ .

الموصل رفض طلبه حول صرف انصاف رواتب موكله الموقوفة طيلة مدة سحب يد موكله من الخدمة وطلب بعريضة من المجلس اصدار القرار اللازم بصرف ما يستحقه موكله من الانصاف رواتبه من المدة المذكورة استناداً الى النص الفقرة (ب) من المادة ٣٦ من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ٣٦ المعدل وقد بلغ المعارض عليهم بنسخة من عريضة الدعوى فورد كتاب وزارة الداخلية المرقم ١٦٥٨ في ١٣١/٢/١٩٦٦ والذي طلبت فيه الاكتفاء بممثل المتصرفيه كما ورد في كتاب وزارة التربية الذي ذكرت فيه بان المعارض حكم عليه من قبل المجلس العرفي العسكري الثالث ذكرت فيه بان المعارض حكم عليه من قبل مجلس العرفي العسكري الثالث بغرامة قدرها (١٥.٠٠٠) دينار عن الجريمة التي سحبت يده من اجلها كما ورد كتاب متصرفيه لواء الموصل ذكرت فيه مراحل القضية وطلبت رد الدعوى كما ورد كتاب وزارة المالية، طلبت فيه رد الدعوى وذكرت الاسباب التي تستند اليها في طلبها، وبعد ان استمع المجلس الى اقوال الطرفين الاخيرة افهم ختام المرافعة تم اصدار قرار الاتي:

القرار: بعد التدقيق والمداولة ظهر المعارض(ع) كان معلم في لواء الموصل وسحبت يده في ١٩٦٣/٣/٦ بسبب توقيفه من قبل السلطات المختصة بموجب امر مديرية التربية للواء الموصل المرقم ٩٥٧٣ والمؤرخ في ١٦/٤/١٩٦٣ واحيل على المجلس العرفي العسكري الثالث في الموصل فحكم عليه بغرامة قدرها خمسة عشر ديناراً ثم صدر امر من الادارة المحلية بفك يده واعادته الى الخدمة بعد ان يقدم طلب الى مديرية التربية لواء الموصل و وزير التربية ووزير الداخلية ووزير المالية بتاريخ ١٩٦٥/٩/٩ بطلب صرف انصاف رواتبه الموقوفة له فرفض الطلب واعتراض لدى هذا المجلس طالباً صرف انصاف رواتبه الموقوفة اعتباراً من ١٩٦٣/٣/٦ الى تاريخ مباشرته اعمال وظيفته (بعد اعادته للوظيفة) المصادف ١٩٦٥/٣/٢٧ وبعد

اجراء المحاكمة تبين ان المجلس العرفي قد حكم على المعترض بغرامة خمسة عشر دينار عن الجريمة التي سميت من اجلها اي ان النتيجة القطعية لم تسفر عن براءته كي يستحق انصاف الرواتب الموقوفة للمدة المطالب بها وانما على العكس من ذلك فقد اسفرت عن الحكم عليه بالغرامة لذا فان المعترض لا يستحق انصاف رواتبه الموقوفة المطالب بها وفقاً لمفهوم المخالفة وعليه قرر رد المعترض و صدر القرار بالاتفاق (١) .

الاستنتاجات

- ١- بعد الحديث عن الموظف والقواعد والقوانين التي حكمت شؤونهما سعينا ان يكون هذا البحث مرجع للموظفين ليعف ما عليه وما له من حقوق مالية .
- ٢- شرع قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) منذ مدة طويلة طرأت عليه الكثير من التعديلات وبسبب التطور الحاصل في مفهوم الوظيفة العامة ومعالجة مشكلات الوظيفة ، وان لمشروع بعد صدور أمر سلطة الائتلاف رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٣ فقد الغى سلم الدرجات المالية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية واعتمد العنوان الوظيفي وليس كما كان سابقاً .
- ٣- ان الوظيفة العامة هي جزء من الواجبات والحقوق ولكي يحصل الموظف على الحقوق لكي يجد الحماية التي تحول دون غبنه أو استغلال ظروفه وتوفير الضمانات للموظف اثناء الخدمة او عند انتهاءها .

^١ - فاضل عوني، قوانين وانظمة الخدمة والملاك والانضباط والتقاعد، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، ص ٢٨٢-٢٨٣ .

التوصيات

- ١- نظراً لأهمية الموضوع حاولنا تسليط الضوء على كل المعلومات وتبسيطها واعطاء لمحة عن كيفية انجاز الرواتب والعلاوة والمكافآت .
- ٢- لا يمكن قيام مجتمع بدون قوانين والدولة تتفرع عنها هياكل وهيئات رسمية تنشأ من اجل المصلحة العامة . لكي تسير فئة من الافراد تسمى بالموظفين فعلى الموظف معرفة ماله من حقوق تضمن له العيش الكريم والاستقرار الدائم وما عليه من واجبات لنتمكن المرفق العام من إداء الخدمة التي أنشئ من أجلها .
- ٣- إن حقوق الموظف في الحصول على الراتب والوظيفة والعلاوات والترقية الى مرتبة أعلى . وتعويضه الشامل مادياً للبدلات والمكافآت والحصول على الاجازات التي يحددها نظام الخدمة المدنية الدائمة .
- ٤- إن الولاء والانتماء الوظيفي بالنظرة للعمل وحبه والاخلاص له والابداع فيه ودفع الاذى عنه يكشف الانحراف والفساد فيه
- ٥- اصدار قوانين جديدة او تعديل القوانين السابقة بينما ينسجم مع طبيعة المرحلة الراهنة والظروف الاقتصادية الجديدة التي يتعرف فيها الموظف وعائلته الى ضغوط معاشية صعبة تحتم على الدولة النظر في قوانين الخدمة والتقاعد السابقة .
- ونلاحظ انه جرت محاولات في مجلس النواب للنظر في المشروعات والقوانين وذلك من اجل تحقيق حياة وظيفية مستقرة حيث تتوفر في هذه القوانين الضمانات القانونية الكافية لحماية الموظف ورعايته .
- ٦- مراجعة شاملة لكل التشريعات التي تتعلق بالوظيفة العامة

الكتب

- ١- حمدي سليمان العبيلات ، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب دراسة مقارنة ، ط١، دار وائل للنشر ، عمان ، ٢٠٠٣ .
- ٢- سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الاداري ، ط٥ ، دار الفكر العربي.
- ٣- سمير يوسف البهمي ، شرح قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ط١، دار الكتب القانونية ، ٢٠٠٢ .
- ٤- شريف يوسف حلمي ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، ط١، ٢٠٠٦-٢٠٠٧ .
- ٥- عبد الوهاب عبد الرزاق النحافي ، النظرية العامة لواجبات العاملين في الدولة دراسة مقارنة ، ط١، بغداد ، ١٩٨٤ .
- ٦- عصام عبد الوهاب البرزنجي : مبادئ واحكام القانون الاداري ، ج ١ ، بغداد ، ١٩٩٨ .

٧- علاء الدين محمد حمدان ، موانع الترقية (الترفيع) في مجال الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، ط١ ، ٢٠١٧ ، مطبعة الاسكندرية ، مكتبة الوفاء القانونية .

٨- علي محمد ابراهيم الكرياسي ، الوظيفة العامة في احكام قوانين الخدمة المدنية - التقاعد - الملاك - الانضباط (قضاء الموظفين) ، ط٢ ، بغداد ، المكتبة القانونية .

٩- محمد احمد عبد الاله محمد ، الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها (الموظف العام الحقوق والالتزامات) ، ط١ ، دار المطبوعات الجامعية امام كلية الحقوق ، جامع الاسكندرية .

١٠- محمد علي الخلايلة : الوسيط في القانون الاداري ، ط١ ، دار الثقافة للنشر ، ٢٠١٥ .

١١- مهدي ياسين السلامي : مبادئ واحكام القانون الاداري ، ج١ ، بغداد .

١٢- نبيل عبد الرحمن حياوي ، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ، بغداد ، مكتبة قانونية ، ٢٠١٠ ، المادة ١٦ ، فقرة ١ .

١٣- نواف كنعان ، قانون الاداري ، ط١ ، عمان ، مكتبة دار الثقافة ، ٢٠٠٣ .

١٤- هادي نعيم المالكي : المنظمات الدولية ، ط١ ، بغداد ، مكتبة السنهوري _ بيروت ، ٢٠١١ ، ص١٢٤-١٢٥ .

١٥- هشام الشمري - د. ايثار الفتلي ، الفساد الاداري واثره الاقتصادية والاجتماعية ، ط١ ، عمان ، ٢٠١١ .

ثانياً : الرسائل والاطاريح

١- احمد الخميسي ، اطروحة ، الحقوق المالية للموظف العام ، مصر ، منتدى القانون العام ، تاريخ الزيارة ٣٠-١٢-٢٠١٦ الساعة ٨:١٠ صباحاً
www.egypt.mam.com

٢- محمد السكتاوي ، اطروحة ، التشريعات والقوانين في مجال لوظيفة العمومية - الحماية القانونية للمرتب تاريخ الزيارة ٦_٢-٢٠١٧ في الساعة ١٢:٢٤
www.khama.com

٣- مصطفى عياش ، حقوق وواجبات الموظف (نظام الموظفين) بالقانون اللبناني ، رسالة ماجستير ، ١٩٩٥ .
٤- نبيلة عبد الحلیم ، مجموعة المبادئ القانونية التي اقرها المحكمة الادارية العليا في خمس سنوات ، قم ٧٣٠ .

ثالثاً :- بحوث

١- فؤاد عبد المنعم احمد ، واجبات وحقوق الموظف العام في نظام الخدمة المدنية السعودية - تاريخ النشر ١٤٣٠ هـ - ٢٠٠٩ م الرياض ، عدد المجلدات (١) تاريخ الزيارة ٢٥/١/٢٠١٧ www.alukah.net .

رابعاً :- مقالات

١- احمد بن سعيد ، التعسف في استعمال الحق الوظيفي ، سلطنة عمان ، منتدى الخيمة العمانية ، تاريخ النشر ١٩-١٠-٢٠١٢ تاريخ الزيارة ٣_٤-٢٠١٧ www.omannlegal.net .

٢- احمد محمود ، حماية الاجور ، جريدة اليوم ، العدد ٣ ، دولة السعودية ، ٢٠١٧ ، ص ١ .

- ٣- محسن عبد الله ، نظام الخدمة المدنية المملكة العربية السعودية ، جريدة اخبار ٢٤ ، مكة تاريخ النشر ١٨-٦-٢٠١٥ akhaar24.argaam.com
- ٤- محمد الهادي ، تعسف في الرواتب ، جريدة العالم ، العدد ٦٧٤ ، دولة العراق ، الثلاثاء ٢٨ شباط ٢٠١٧ .

خامساً : القوانين

- ١-٧٨٢ من نظام الخدمة المدنية .
- ٢- ٦٨٢ من قانون الخدمة المدنية .
- ٣- المواد (٧٢ ، ٧٣ ، ٧٤) من قانون الخدمة المدنية
- ٤- حكم المحكمة الادارية العليا بجلسة ١٥ فبراير سنة ١٩٩٧ .
- ٥- حكم المحكمة الادارية العليا بجلسة ٢٠ يناير سنة ١٩٥٦ .