

## مجال اختصاص القضاء الإداري في المنازعة التقاعدية

الباحث. علي كامل عبدالله أبو حسنة الأعاجيبي أ.م.د. سليم نعيم خضير الخفاجي

كلية القانون/ جامعة البصرة

Email : Saleemn1974@gmail.com alikamel202070@gmail.com

### الملخص

نتناول في هذا البحث الدور الذي يؤديه القضاء الإداري في تسوية المنازعات الناشئة عن تطبيق نصوص وأحكام القانون التقاعدي وبيان المجال اختصاصه، فبعد البحث عن المشكلة التي يدور حولها تبين أن الطريقة المتبعة لحل هذه المنازعات في العراق غير كافية في الوقت الحاضر لكي تحقق التوازن على أحسن وجه بين مصلحتين متناقضتين هي مصلحة إدارة التقاعد بإصدارها قرارات إدارية، ومصلحة المتقاعدين بحماية حقوقهم التقاعدية، وقد استخدم المشرع العراقي في هذه المنازعة أسلوباً يختلف عن استعماله في غيرها من المنازعات، لأنه اتجه إلى إنشاء لجنة إدارية خاصة أوكل إليها مهمة الفصل في المنازعات الناشئة عن تطبيق قانون التقاعد ومن ثم حدد اختصاص هذه اللجنة وهي الفصل في المنازعات التقاعدية. **الكلمات المفتاحية:** المنازعة المتعلقة بالإحالة إلى التقاعد، اختصاص الإدارة بالإحالة إلى التقاعد، طرق الإحالة إلى التقاعد، المنازعات المتعلقة بالمستحقات التقاعدية، المنازعة المتعلقة بالراتب التقاعدي.

## The Scope of competence of the administrative judiciary in the pension dispute (A comparative study)

Researcher. Ali Kamel Abdullah Abu Hasna Al-Ajajibi

Assist. Prof. Dr. Salim Naeem Khudhair Al-Khafaji

College of Law / University of Basrah

Email:alikamel202070@gmail.com Saleemn1974@gmail.com

### Abstract

In this research, we examine the role played by the administrative judiciary in settling disputes arising from the application of retirement laws and regulations, specifying its jurisdiction. After investigating the issue around which the research revolves, it became evident that the method currently employed to resolve these disputes in Iraq is not sufficient to strike a balance between conflicting interests. These interests involve the administrative authority's right to issue administrative decisions and the retirees' interest in protecting their retirement rights. The Iraqi legislator has adopted an approach in handling these disputes that differs from its approach in other disputes. It established a specialized administrative committee entrusted with the task of resolving disputes arising from the application of retirement laws. The committee's jurisdiction is specifically focused on settling retirement-related disputes.

**Keywords:** Retirement Referral Dispute, Administration's Jurisdiction in Referring to Retirement, Methods of Referral to Retirement, Pension Entitlement Disputes, Pension Salary Dispute, Retirement Bonus Dispute."

## المقدمة

إن القضاء الإداري يختص بصورة عامة بنظر المنازعات الإدارية، فكلما كثرت طلبات الموظفين زاد تدخل الإدارة في نظرها، من ثم يؤدي إلى تضخم جهاز الإدارة بل يصبح أكثر اتصافاً بشؤون الموظفين وطلباتهم، مما يستدعي وجود قضاء إداري يتمتع بولاية الفصل في هذه الطلبات، وأشار المشرع في عدة دول على إعطاء القضاء الإداري الولاية في نظر الطلبات المقدمة من قبل الموظفين أو الهيئات بإلغاء القرارات الإدارية النهائية والتعويض عنها، بالإضافة إلى نظر المنازعات الخاصة بالعقود الإدارية والجنسية وغيرها من المنازعات ذات الطبيعة الإدارية.

وقد اتبع العراق منهجاً مميزاً في تنظيمه للرقابة على أعمال الإدارة بإنشاء مجلس الانضباط العام ومحكمة القضاء الإداري، فقد حدد اختصاص مجلس الانضباط العام بنوعين من المنازعات الإدارية الأولى هو النظر في الطعون المقدمة ضد العقوبات التأديبية وفقاً لقانون انضباط موظفي الدولة ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، أما الاختصاص الثاني فهو النظر في دعاوى الموظفين الناشئة عن حقوق الخدمة المدنية والتي يحكمها قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل والأنظمة الصادرة بمقتضاه، أما محكمة القضاء الإداري والتي أنشأت بقانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٨٩ قانون التعديل الثاني لقانون مجلس الدولة رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٩ فحدد اختصاصها بالنظر في صحة الأوامر والقرارات الإدارية التي تصدر عن الموظفين والهيئات في دوائر الدولة التي لم يعين مرجعاً للطعن لها والتعويض عنها في حالة رفع التعويض تبعاً لطلب الإلغاء، أما مجال القضاء الإداري فقد توسع القضاء الإداري في تحديد المنازعات الخاصة بالتقاعد إذ جعل اختصاصه يشمل المنازعة وما يتفرع عنها من إجراءات تتعلق بالقرارات الخاصة بالإحالة إلى التقاعد، أما القرارات الخاصة باستحقاق كل أو بعض المستحقات التقاعدية فقد جعل جهة مختصة بالنظر بها من غير القضاء الإداري.

## أولاً/ أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من خلال أهمية موضوع التقاعد واتصاله بشريحة كبيرة في المجتمع لا سيما المتقاعدون بعد انتهاء رابطة الوظيفة، ولضرورة إمام تلك الشريحة بالحقوق والامتيازات الممنوحة لهم بموجب أحكام قانون التقاعد، ومن ثم أهمية الدور الذي يؤديه القضاء في تحقيق التوازن في الخلافات التي تحصل بين الإدارة المتمتعة بالسلطة والمتقاعدين، و يكون هذا التوازن بتحديد جهة مختصة تنسجم مع طبيعة هذه المنازعات، وكذلك الأهمية الكبيرة التي تتمتع بها المنازعات التقاعدية بوصفها الوسيلة الوحيدة للمتقاعد لمواجهة الإدارة صاحبة السلطة وذلك عن طريق الطعن بالقرارات الصادرة من جهتها أمام القضاء.

**ثانياً/ مشكلة البحث**

تتمثل المشكلة الأساسية للبحث في القصور التشريعي بمعالجة المنازعات التقاعدية، بعد أن عقد المشرع اختصاص الفصل بهذه المنازعة للجان إدارية شبه قضائية لا تصل لمرحلة التقاضي، وهذه اللجان تعمل في نطاق ضيق، ومن ثم جعل جهة الطعن بهذه القرارات الصادرة من اللجنة أمام محكمة التمييز الاتحادية التي تعد أعلى جهة رقابية تتبع القضاء العادي، وبذلك فقد سلب المشرع اختصاص القضاء الإداري في النظر بالطعن بهذه القرارات الصادرة في منازعة إدارية بطبيعتها، وبذلك أبعد قاضيها الطبيعي المختص والمحايد وهو القاضي الإداري، والتساؤل هنا ما هو الدور الذي يؤديه القضاء الإداري في تسوية هكذا منازعة؟ وما مدى اختصاصه؟ هذه التساؤلات سنتناولها في بحثنا.

**ثالثاً/ منهج البحث**

لغرض الوصول إلى غاية البحث والتوصل إلى النتائج والمقترحات، يستلزم علينا البحث في موضوع البحث باتباع المنهج التحليلي في بحث النصوص القانونية المنظمة وتحليلها وتفسيرها، فضلاً عن المنهج المقارن لمعرفة مسلك الدول محل المقارنة في كل من فرنسا ومصر.

**رابعاً/ خطة البحث**

إن جمع شتات البحث والإحاطة بجوانبه ورغبه منا في إظهار أهمية الموضوع العملية، ارتأينا دراسة موضوع (مجال اختصاص القضاء الإداري في المنازعة التقاعدية)، لذا قسمنا بحثنا على مطلبين تناولنا في المطلب الأول المنازعة المتعلقة بالإحالة إلى التقاعد، وفي الثاني المنازعة المتعلقة بالمستحقات التقاعدية، وأخيراً الخاتمة تناولنا فيها أهم النتائج والمقترحات.

**المطلب الأول/ المنازعة المتعلقة بالإحالة إلى التقاعد**

القاعدة العامة لإنهاء علاقة الموظف بالوظيفة العامة تنحصر بأسباب عدة وهي إما بلوغ السن المقررة لترك الخدمة، أو عدم اللياقة الصحية للخدمة، أو الاستقالة، أو الإحالة على التقاعد، أو كما تسمى في بعض التشريعات كالتشريع الأردني بحالة الفصل من الخدمة بغير الطريق التأديبي وفقدان الجنسية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل لرعاية الدول الأخرى، الفصل بقرار من رئيس الجمهورية، والحكم على الموظف بقضية جنائية، وإلغاء الوظيفة المؤقتة، وأخيراً انتهاء الرابطة الوظيفية بوفاء الموظف.

فيما يتعلق بقرارات الإحالة على التقاعد هي قرارات إدارية بحتة تصدر في مواجهة الموظف العام، ومن ثم يكون للقضاء الإداري الولاية العامة على المنازعات الناشئة بخصوص هذه القرارات، أما فيما يتعلق بمستحقاته المتقاعد المالية المقررة له بعد الإحالة إلى التقاعد، فإنها تنظر أمام لجان

إدارية ذات اختصاص قضائي، ولتوضيح أكثر سنقسم هذا المطلب على فرعين نتناول في الأول اختصاص الإدارة بالإحالة على التقاعد، وفي الثاني سنتناول طرق الإحالة على التقاعد.

### الفرع الأول/ اختصاص الإدارة بالإحالة على التقاعد

قبل البدء في تحديد الجهة المختصة بإحالة الموظف إلى التقاعد، لا بد لنا من تعريف الإحالة إلى التقاعد ومن ثم نبين الجهة صاحبه الاختصاص بإصدار قرار الإحالة إلى التقاعد وكالاتي:

#### أولاً/ تعريف الإحالة على التقاعد

إن العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة ليست علاقة مستمرة لمدى الحياة، على الرغم من اعتبار الوظيفة العامة مهنة ينقطع لها الموظف منذ مباشرته بالوظيفة<sup>(١)</sup>، وهذه الرابطة تنقضي ب وفاة الموظف، أو بحدوث إي سبب من الأسباب الموجبة لانتهاء المهنة التي وضعها المشرع على سبيل الحصر، فالإنسان كلما تقدم بالعمر كلما قلت قدرته على العمل وضعفت قواه العقلية التي تتطلب إراحته من هذه الأعمال، ومنحه راتباً تقاعدياً يكون له طول حياته أو لمن يحتاجه من عياله بعد وفاته<sup>(٢)</sup>، وهذا ما يسمى بالسن القانوني للإحالة إلى التقاعد<sup>(٣)</sup>.

ومن ثم تعرف الإحالة إلى التقاعد بأنها: إنهاء خدمة الموظف وإبعاده نهائياً عن الخدمة على أن يخصص له معاش التقاعد، وهذا التدبير يطبق على جميع الموظفين الذين بلغوا سناً معينة وعملوا في الوظيفة المدة القانونية وفقاً لأحكام القانون<sup>(٤)</sup>. أو هي الخروج من الخدمة الوظيفية بعد بلوغ السن مع الحصول على معاش تقاعدي<sup>(٥)</sup>. ولكن في حالات قد تتدخل الإدارة في إحالة موظف على التقاعد بإرادتها المنفردة وفي غير ما ذكرناه سابقاً ولأسباب تأديبية فإن مثل هذه الحالات توصف عليها صفه الجزاء التأديبي خاصة وأنها سوف تمس حقوق الموظف العام المحال إلى التقاعد، ومن ثم تحرمه من امتيازات الوظيفة التي كان يشغلها<sup>(٦)</sup>. والإحالة إلى التقاعد تشبه الاستقالة في أن كليهما يمثل طريقاً للخروج من الوظيفة وبصفة نهائية، وكلاهما يتم بطلب يتقدم من خلاله الموظف إلى الإدارة، لكنهما يختلفان أحدهما عن الآخر من حيث الآثار المترتبة على كل منهما، ففي طلب الموظف الإحالة إلى التقاعد فإنه يستحق حقوقاً تقاعدية سواء كانت راتباً تقاعدياً أو مكافأة تقاعدية وبحكم القانون من تاريخ الإحالة إلى التقاعد، لكن قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ لم يعط الحق للموظف مقدم طلب الاستقالة التمتع بهذه المزايا، وقد نص في أحكام المادة (١) فقرة (خامساً) على ( لا يمنع عزل الموظف أو فصله أو تركه للخدمة لأسباب اضطرارية عدا الاستقالة دون موافقة الجهة المختصة أو ما في حكمهما من استحقاقه الحقوق التقاعدية ولا يصرف الراتب التقاعدي إلا إذا كان أكمل سن الخمسين من عمره)<sup>(٧)</sup>. إلا أن هذا القانون برأينا لم يكن موفقاً في هذا الصدد، لأنه كأن يحرم الموظف المستقيل من حقوقه التقاعدية، ومن ثم يضعه في مكان

أسوأ من مكان الموظف الذي انتهت خدمته بالفصل أو العزل، إلا أن قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ عدل من هذه المادة واعتبر المستقيل مكتسباً للحقوق التي يكتسبها المحال إلى التقاعد وجاء ذلك في أحكام المادة ١٣ ( لا يمنع عزل الموظف أو فصله أو تركه أو استقالته من استحقاق الحقوق التقاعدية، ولا يصرف الراتب التقاعدي إلا إذا أكمل (٥٠) خمسين سنة من عمرة ولدية خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٠) عشرين سنة وفي كل الأحوال لا يصرف الراتب التقاعدي عن الفترة السابقة لتاريخ إكمال الموظف السن المذكور)<sup>(٨)</sup>.

ومن أحكام محكمة التمييز بهذا الخصوص حکمها الصادر في ٢٩/٥/٢٠١٦ الذي حكمت به (... أن رفض هيئة التقاعد الوطنية طلب الموما إليه بمنحه الحقوق التقاعدية آنفاً بحجة أن المادة المذكورة نافذة اعتباراً من تاريخ ١/١/٢٠١٤ وهذا الرفض لا سند له في القانون لأن المادة ٣ من القانون عالجت الحالات السابقة لنفاذ القانون بنصها على ما يلي (تسري أحكام هذا القانون على جميع موظفي الدولة والقطاع العام والمكلفين بخدمة عامة وموظفي الدولة في القطاع المختلط المعينين قبل ٩/٤/٢٠٠٣ والمتقاعدين... إلخ). إذا إن المعارض يكون مشمولاً بأحكام المادة ٣ المذكورة أعلى ، وحيث أن المادة ١٣ من القانون نصت على (لا يمنع عزل الموظف لو فصله أو تركه للخدمة أو استقالته من استحقاقه الحقوق التقاعدية وفق الشروط الواردة فيها) وحيث أن القرار المميز قضى باستحقاق المعارض حقوقه التقاعدية على وفق خدماته التقاعدية المثبتة في اضباره التقاعدية فيكون القرار متفقاً وحكم القانون قرر تصديقه ورد الطعن التمييزي)<sup>(٩)</sup>. يستشف من هذا الحكم أن المتقاعد يستحق حقوقه التقاعدية على وفق خدماته التقاعدية المثبتة في إضبارته التقاعدية المشمولة بأحكام المادة (٣) والمادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.

#### ثانياً/ الجهة المختصة بالإحالة إلى التقاعد

إن العلاقة القائمة بين الموظف والدولة هي علاقة مؤقتة وليس أبدية، فقد تنتهي بحالات أو أسباب معينة ووفقاً لأحكام القانون، فهذه العلاقة تنتهي فوراً بقوة القانون في حالة بلوغه السن القانوني للتقاعد ما لم يكن هنالك تمديد لخدماته قبل بلوغه هذا السن ويكون بقرار صادر من مجلس الوزراء، ووفقاً لمقتضيات المصلحة العامة، ومن ثم فإن قرار الإحالة إلى التقاعد يتم من جهات مختصة، والأهمية الكبيرة للقرارات و للجهة المختصة بإصدارها، سنتناول هذا الموضوع بتوضيح الجهة المختصة بإحالة الموظف إلى التقاعد في كل من العراق والدول محل المقارنة.

في بادئ الأمر أن قرار الإحالة إلى التقاعد هو بالأساس قراراً إدارياً، ومن ثم تنطبق عليه جميع شروط القرار الإداري سواء كان قراراً صريحاً<sup>(١٠)</sup>، أو قراراً ضمناً<sup>(١١)</sup>. والقاعدة العامة أن يكون هذا القرار صادراً من جهة وطنية مختصة بإصداره، وغالباً ما تكون هذه الجهة أعلى درجة في السلم

الإداري، لكي تمكن الإدارة من ممارسة أعمالها وتسيير المرافق العامة بانتظام واطراد بما يهدف لتحقيق المصلحة العامة، وضمان عدم انجراف الرؤساء الإداريين في استخدام مراكزهم الإدارية وسلطاتهم<sup>(١٢)</sup>.

أما السلطات صاحبه القرار في الوظيفة العامة في فرنسا، فالوزير الأول هو صاحب السلطة المسؤولة دستوريا عن سياسة الوظيفة العامة في فرنسا، ولكن هو وحدة لا يستطيع اتخاذ القرارات التي يتطلبها اثنين ونصف مليون موظف في جميع وزارات ومؤسسات العامة القومية، ومن ثم يساعده الوزير الأول والوزراء، وبحكم أن كل وزير هو الرئيس الأعلى لوزارته، ومن ثم تقع على عاتقه إدارة وزارته وإدارة شؤون موظفي الوزارة، فالعادة بأن كل وزير يقوم أساسا بإصدار قرارات فردية بتعيين الموظفين (لكن مع الملاحظة إلى نوعيات الوظائف الكبرى التي ينفرد بها بالتعيين رئيس الجمهورية أو الوزير الأول ما لم يكن منها الوزير المختص في شأنها) وكذلك تثبتهم في وظائفهم، وإصدار قرارات بتأديبهم، أو قرارات ترقيتهم، أو بإصدار قرار إداري بإحالة الموظف إلى المعاش، ومن ثم فإن سلطة الوزير على موظفي وزارته تقتصر على القرارات الخاصة بالتعيين والترقية وبالإحالة إلى المعاش، ومن ثم فإن الجهة المختصة بإحالة الموظف إلى المعاش هو الوزير، إلا أن ليس للوزير كأصل عام سلطة لائحية بوضع قواعد للموظفين، إلا بصفة استثنائية، حيث يقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي من مبدأ دوام وانتظام سير المرفق العام للوزير بسلطة لائحية ولكن بصفة ثانوية في حالة عدم وجود لائحة عامة صادرة بمرسوم من مجلس الوزراء أو الوزير الأول، وهذا الاستثناء الوارد ينطبق على الموظفين وغيرهم<sup>(١٣)</sup>.

الأغلبية من قوانين التوظيف والخدمة وكذلك قوانين التقاعد في الدول أشارت إلى الجهة المخولة بقرارات الإحالة إلى التقاعد في الغالب هي لمجلس الوزراء، كما في مصر وطبقا للقرار بقانون ٣١ لسنة ١٩٦٣، فقد أشارت إلى أن مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري لا يختص بقرارات رئيس الدولة بالإحالة إلى المعاش، لأن هذه طبيعة هذه القرارات الإدارية التي تتخذها الحكومة في إشرافها على المرافق العامة، ومن ثم تعد هذه القرارات من أعمال السيادة، إلا إن هذا القرار لم يستمر فقد ألغي بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢، وفقا لأحكام المادة الرابعة منه، ومن ثم أصبحت الجهة المختصة بالإحالة الموظفين إلى المعاش هي مجلس الدولة، وسواء كانت الإحالة صادرة بمرسوم جمهوري أو بقرار من مجلس الوزراء أو من رئيس الوزراء، إلا أن المشرع المصري لم يأخذ بهذه الطريقة من بين صور الإحالة إلى (المعاش) في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المعدل<sup>(١٤)</sup>. ومن ثم جعل الإحالة إلى المعاش في هذه الحالة عقوبة تأديبية خاضعة لأحكام العقوبات التأديبية المنصوص عليها وفقا للقانون<sup>(١٥)</sup>.

أما في العراق فقد نص قانون التقاعد الموحد رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ المعدل، في نص المادة (١) بأنه (( تتحتم إحالة الموظف إلى التقاعد في إحدى الحالتين الآتيتين:

أولاً : عند إكماله السن إل (٦٠) من العمر وهي السن القانونية إلى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته ما لم ينص القانون على غير ذلك.

ثانياً : إذا قررت اللجنة الطبية الرسمية المختصة عدم صلاحيته للخدمة ((<sup>(١٦)</sup>).  
وقد نصت المادة (١٢ / أولاً)، على ( للموظف أن يطلب إحالته إلى التقاعد إذا كان قد أكمل (٥٠) الخمسين من عمرة أو كانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) خمس وعشرين سنة) وقد جاء في (الفقرة ثالثاً) من نفس المادة على: للوزير أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو من يخوله أي منهما البت في طلبه خلال ٤٥ يوماً من تاريخ تسجيل الطلب في دائرة الموظف وبخلافه يعد الموظف محالاً على التقاعد بانتهائها<sup>(١٧)</sup>.

من مضمون نص المادة المذكورة أعلاه نرى أن المشرع العراقي لم يعط السلطة الإدارية حق السلطة التقديرية لإحالة الموظف إلى التقاعد أو عدم إحالته، باستثناء القليل من فئات الموظفين الذي حدد لهم قانون التقاعد رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ المعدل، موضوع تمديد خدماتهم بعد اكتمال السن القانونية، أو الذين يخضعون لقوانين خاصة تحدد سن التقاعد مغايراً لما نص قانون التقاعد الموحد المعدل النافذ، فقد أحسن المشرع في عدم منح الإدارة مثل هذه السلطة لكي يوسع المجال أمام الكفاءات الجديدة الشابة لإشغال المراكز الوظيفية، التي بإمكانها منح الوظيفة الخبرة الكافية وتجديد المرفق العام لكي يساير التطورات المستمرة بما يحقق الغاية من أنشائه من جهة، ومن جهة أخرى إذا أعدنا النظر في نص المادة المذكورة أعلاه، يتبين لنا أنها حددت الجهات المختصة في إصدار قرار إحالة الموظف العام إلى التقاعد وهي:

١- **الوزير المختص:** حدد قانون التقاعد الموحد بأن هذه الجهة هي صاحبه الاختصاص الأصيل في نظر بطلبات الإحالة إلى التقاعد التي يتم رفعها من قبل موظفي الوزارة وكافة فروعها، لكن نفس القانون قد أجاز للوزير المختص تخويل بعض صلاحيته المذكورة إلى كبار الموظفين التابعين له وفي الحدود المرسومة لقرار التفويض<sup>(١٨)</sup>. ويجب أن يؤخذ بنظر الاعتبار في حالة تفويض هذه الصلاحية مبدأ توازي الاختصاص المنصوص عليه في قانون التقاعد الموحد النافذ بالنسبة لموظفي الدرجات الخاصة<sup>(١٩)</sup>. وفي حالة لم يجز قانون التقاعد النافذ إحالتهم إلى التقاعد إلا وفقاً للكيفية التي تم تعيينهم فيها، لذا يجب أحاله الموظف ألمعيين بمرسوم جمهوري، أو بأمر صادر من مجلس الوزراء، أو رئيس الوزراء أو هيئة رئاسة مجلس النواب العراقي إلى التقاعد بالآلية التي تم تعيينه بها<sup>(٢٠)</sup>. وفي هذا الصدد قضى مجلس الدولة بالقول أن : إحالة الموظف إلى التقاعد بنفس الأداة القانونية التي تم تعيينه فيها<sup>(٢١)</sup>.

٢: رئيس الجهة غير مرتبطة بوزارة: إن المشرع قد منح بعض الاختصاصات لغير الوزير المختص، كالوزير أصيلاً، وأن ما يسري على الوزير يسري على رئيس الجهة غير مرتبطة بوزارة تجنباً لحدوث أي تكرار<sup>(٢٢)</sup>.

٣\_ مجلس الوزراء أو رئيس مجلس الوزراء: في بعض الأحيان توجد وظائف يتطلب أمر التعيين فيها موافقة من مجلس الوزراء أو رئيس مجلس الوزراء، ويتم إحالتهم إلى التقاعد بقرار يصدر من قبلهم، وعلى ضوء ذلك قضي مجلس الدولة في هذا الصدد على أنه: (لا يملك الوزير المختص (المدير العام) إحالة المعين بقرار من مجلس الوزراء إلى التقاعد...)<sup>(٢٣)</sup>.

٤\_ رئاسة مجلس النواب: عند اطلاعنا لنص المادة (٦١/ خامساً) من دستور الجمهورية العراقية النافذ لسنة ٢٠٠٥، يتضح لنا أن مجلس النواب يختص فقط بالموافقة على تعيين بعض الوظائف العليا، منها رئيس أركان الجيش ورئيس وأعضاء محكمة التمييز الاتحادية والسفراء وأصحاب الدرجات الخاصة، وفق طلب اقتراح من مجلس القضاء الأعلى أو مجلس الوزراء، ولا تحتاج إلى موافقة هيئة رئاسة مجلس النواب<sup>(٢٤)</sup>. لذا لا وجود لها في التشريع العراقي بإحالة الموظف إلى التقاعد، الأمر الذي يتوجب على المشرع إعادة النظر فيها.

#### الفرع الثاني/ طرق الإحالة إلى التقاعد

إن قوانين كل الدول، والدول محل المقارنة تتضمن قوانين ونظم خاصة بالخدمة الوظيفية، وهذه القوانين تنظم قواعد التقاعد وتجعله وجوبياً بعد سن محدد قانوناً، وفي ذلك مكافأة للموظف الذي قدم كل حياته في الخدمة الاجتماعية وضمناً للمجتمع لأحد أعضائه الذين خدموه، ومراعاة للدواعي الإنسانية التي تجعل من الإنسان بعد فترة معينة غير قادر على العمل فتصاب قواه وقدرته الجسدية والعقلية بالوهن والضعف وهذه سنة الحياة، وكذلك تتضمن إحالة جوازيه متروكة للموظف نفسه بطلب إحالته للتقاعد، لذا ميز القانون العراقي في قانون التقاعد الموحد رقم ٩ سنة ٢٠١٤ بين أنواع الإحالة إلى التقاعد وهي أحاله جوازيه، وأحاله وجوبية، لذا سنتناول هذين النوعين من الإحالة في العراق والدول محل المقارنة...

أولاً/ الإحالة الجوازية: تعرف الإحالة الجوازية بأنها طلب مقدم من قبل الموظف وفق الشروط المقررة قانوناً<sup>(٢٥)</sup>. وأشار المشرع الفرنسي للموظف أن يطلب إحالته إلى المعاش عند بلوغه سن (٥٥) خمس وخمسين سنة ولدية خدمة فعلية (٢٥) خمس وعشرون سنة على أن يقضي على الأقل خدمة في الوظيفة (١٥) خمس عشرة سنة، أما بالنسبة للمرأة الموظفة وفقاً للتشريع الفرنسي فقد أعطاه الحق في طلب الإحالة إلى المعاش قبل أن تكمل السن المقرر قانوناً لإحالته إلى التقاعد، متى كان سبب طلبها لإعالة أطفالها، ومن ثم يستحق الموظف عند الموافقة على طلبه حقوقه التقاعدية من معاش تقاعدي أو مكافأة تقاعدية<sup>(٢٦)</sup>.

أما في مصر فقد أشار المشرع المصري في إحالة الموظف إلى التقاعد في قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في المادة (١٠٠) منه بحالتين، الحالة الأولى تتمثل بالحكم على العامل تأديبياً بالإحالة إلى المعاش، أو الفصل من الخدمة بحيث يحال إلى التقاعد من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه عن العمل<sup>(٢٧)</sup>. أما الحالة الثانية فتكون بناء على طلب مقدم تحريراً من العامل، وقد حدد المشرع وضعين لهذه الحالة إذ أجاز للسلطة المختصة إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغه السن القانونية على أن لا تقل عن خمس وخمسين سنة ولا تكون المدة الباقية لبلوغه سن الإحالة إلى المعاش أقل من سنة هذا من جهة<sup>(٢٨)</sup>. ومن جهة أخرى أجاز لها إحالة العامل الذي يقل سنه عن (٥٥) سنة إلى المعاش بناء على طلبه، إذ طلب بمفرده أو بالاشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية، ونظراً لأن اصطلاح الإحالة إلى المعاش يستخدم للدلالة على غالبية أسباب انتهاء الخدمة الوظيفية فإن القضاء الإداري يكون هو الجهة المختصة بالنظر هكذا قرارات إدارية التي تتركز على هذه الأسباب كبلوغ السن المقررة لترك الخدمة أو إلغاء الوظيفة أو الاستقالة أو غيرها من الأسباب<sup>(٢٩)</sup>. وبعد التأكد من عمر الموظف مقدم طلب الإحالة، يشترط أن يكون هذا الطلب صادر برضا صحيح وإرادة خالية من عيوب الإكراه، سواء كان هذا الإكراه مادياً أو معنوياً، وأن يكون بطريقة تحريرية وأن لا يكون معلقاً على شرط أو قيد، وفي حالة الإثبات أن الإرادة معيبة عند تقديم الطلب، يكون هذا الطلب غير ذي أثر قانوني، وللموظف سحب الطلب بأي وقت ما لم يصدر قرار بقبوله خلال المدة (٤٥) يوماً المقررة قانوناً.

أما المشرع العراقي فقد أشار في المادة (٢٥) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل بأن يحق للموظف الذي أكمل (٢٥) خمس وعشرين سنة في خدمة تقاعدية أو أكمل (٥٠) خمسين سنة من عمره أن يطلب إحالته على التقاعد، والملاحظ على النص القانوني يتطلب أن يقوم الموظف بتقديم طلب بإحالته إلى التقاعد وفي حالة عدم وجود هذا الطلب فليس من حق الإدارة إحالة الموظف إلى التقاعد بقرار منها، وفي هذا الاتجاه قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه ( لا يصح إحالة الموظف إلى التقاعد وفق أحكام المادة (١٢/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل بدون طلب منه )<sup>(٣٠)</sup>.

وللموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة لأطفالها أن تطلب إحالتها على التقاعد وفقاً للشروط الآتية ( أ\_ أن لا تقل مده خدمتها التقاعدية عن (١٥) خمس عشرة سنة، ب\_ أن لا يقل عدد أطفالها عن (٣) ثلاثة ولا يزيد عمر إي منهم عن (١٥) خمس عشر سنة، ج\_ أن تتصرف لرعاية أطفالها ) هنا المشرع العراقي أراد أن يمنح الموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة

لأطفالها فرصة التفرغ للعناية بهم، لذلك قيد هذا الحق بالإحالة على التقاعد وفق الشروط الواردة في الفقرات (أ و ب و ج) من المادة، والملاحظ أن القضاء أضاف لهذه الشروط شرطاً آخر، إذ قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه (... أن صدور أمر وزاري باعتبار المعية مستقلة من الوظيفة لانقطاعها عن الدوام الرسمي يعني أنها أصبحت خارج الوظيفة الأمر الذي يجعل دعاوها بطلب الإحالة إلى التقاعد استناداً إلى أحكام (ألبند ثانياً) من المادة (١٢) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل، لا سند لها من القانون ويستوجب ردها لأن الإحالة إلى التقاعد تكون للموظف المستمر في الوظيفة<sup>(٣١)</sup>، وعلى الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو من تخوله أي منهما البت في الطلب خلال (٤٥) يوماً من تاريخ تسجيل الطلب في دائرة الموظف وبخلافه يعد الموظف محالاً على التقاعد بانتهائها<sup>(٣٢)</sup>. في حين كان سابقاً يبت بطلب الموظف مقدم طلب الإحالة إلى التقاعد هي (٣٠) يوماً، ومن ثم يعد القرار نهائياً وأن مضت المدة المذكورة ولم يبت في الطلب يعتبر الموظف محالاً على التقاعد نهائياً<sup>(٣٣)</sup>.

وبما أن الإدارة هي المرجع المختص في نظر طلبات الإحالة إلى التقاعد، إلا أنها لا تلتزم دائماً أن تستجيب لطلبات التقاعد، بل حسب ما تتطلبه المصلحة العامة، فقد يكون هنالك رأي لرئيس الوزراء أو الجهة المختصة بقبول الطلبات باقتراح من جهة معينة قانوناً في تمديد خدمة الموظف لمدة المحددة قانوناً مع مراعاة ندرة الاختصاصات ونوعية الوظيفة وحاجة الدائرة، في هذه الحالة يحق للموظف اللجوء إلى الجهة المختصة لنظر في مشاكل المتقاعدين. لأن امتناع الإدارة عن قبول قرار الإحالة إلى التقاعد، تنشئ بسببها منازعة وظيفية متمثلة بقرار إداري يمكن تسميته ب(القرار السلبي)<sup>(٣٤)</sup>.

ومن ثم فإن امتناع الإدارة عن الموافقة على طلب الإحالة ينشئ بسببها منازعة بين الموظف طالب الإحالة والجهة الإدارية صاحب الاختصاص، نتيجة القرار الإداري الصادر بالامتناع، عليه يحق للموظف الطعن بالقرار الصادر بالامتناع أمام الجهة المختصة قانوناً، وقد عين مجلس الدولة الفرنسي للموظف حق الطعن بقرار الامتناع أمام القضاء الإداري، باعتبار أن القرار الصادر من جهة الإدارة قرار إداري سلبي، على اعتبار وجود نص تشريعي يلزم الإدارة بإصدار قرار إداري معين، وأن جهة الطعن بالقرارات الإدارية تكمن أمام محكمة القضاء الإداري<sup>(٣٥)</sup>. كما هو الحال في قانون مجلس الدولة المصري لسنة ١٩٧٢ في مادته العاشرة التي نصت على أنه: يعتبر في حكم القرارات الإدارية رفض السلطات الإدارية أو امتناعها عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقاً للقوانين واللوائح<sup>(٣٦)</sup>.

أما في العراق فإن جهة النظر في الطعون المقدمة ضد قرارات رفض الإحالة على التقاعد كانت وفق قانون التقاعد الموحد رقم ٢٦ لسنة ٢٠٠٦ الملغي تنتظر أمام الهيئة العامة لمجلس الدولة باعتبارها جهة نظر الطعون الخاصة بقرارات لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين بعد الاعتراض على قرار هيئة التقاعد الوطنية<sup>(٣٧)</sup>. في حين قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ لم يساير قانون التقاعد السابق في تحديد جهة اختصاص النظر الطعون بالقرارات رفض الإحالة إلى التقاعد، بل جعل الاختصاص النظر في الطعون الخاصة برفض الإحالة إلى التقاعد إلى محكمة قضاء الموظفين باعتبارها الجهة المختصة بالنظر في المنازعات الوظيفية<sup>(٣٨)</sup>.

### ثانياً/ الإحالة الوجوبية

للجهات الإدارية الحق في إحالة موظفيها إلى التقاعد في حالات محددة قانوناً، إذا توفرت شروط معينة ترتبط بعمر الموظف أو بصحته، فبلوغ الموظف السن القانوني<sup>(٣٩)</sup>. يحال بموجبه إلى التقاعد، وحددت الدول في قوانينها السن القانوني التي يستوجب أحاله الموظف على التقاعد بعمر معين، ومن هذه الدول فرنسا حيث حدد المشرع الفرنسي السن القانوني الموجب للإحالة إلى التقاعد هي (٦٠) سنة، بذلك فإنه يتوجب على الإدارة إحالته إلى التقاعد وفق الشروط المعينة قانوناً<sup>(٤٠)</sup>. ومن ثم تلتزم الإدارة بإحالة الموظف إلى التقاعد عند بلوغه السن القانوني المقرر في القانون، لكن في حالات خاصة تمتنع الإدارة عن ترويح معاملة التقاعد لأسباب خاصة، منها ما يكون الموظف مشغول الزمة، أو لحاجة دائرته لخدماته، أو لأي أسباب أخرى تدعيه الإدارة، مما يسبب بوقوع منازعة وظيفية بين الموظف البالغ سن التقاعد وبين الجهة المختصة بالإحالة، مما يتيح للموظف الطعن بهكذا قرارات أمام الجهة المختصة للطعن.

فقد أشار المشرع الفرنسي بنص المادة (٣٢) من الأمر (١٧٠٨) الصادر في ٣١ يولية ١٩٤٥ الذي أعاد تنظيم مجلس الدولة الفرنسي والمعدل بالمرسوم رقم (٣٨٩) الصادر في ٧ مايو ٢٠٠٠ على : مجلس الدولة الفرنسي هو قاضي القانون العام في المشاكل الإدارية، ويصدر إككاماً نهائية بالإلغاء لتعسف الجهة الإدارية، عند رفع الطعن إليه ضد القرارات الإدارية المختلفة الصادرة عن الجهات الإدارية، ويتضح أن مجلس الدولة الفرنسي هو الجهة المختصة كقاعدة عامة بالمنازعات الإدارية، وتختص المحاكم العادية فيما عدا ذلك من منازعات، ومن ثم للموظف الطعن بالقرارات الصادرة من الإدارة بمنع الإحالة على التقاعد أمام مجلس الدولة الفرنسي، باعتباره الجهة المختصة بنظر طعون القرارات الإدارية<sup>(٤١)</sup>. ورقابه مجلس الدولة الفرنسي على قرارات الإحالة على التقاعد باعتبارها قرارات إدارية يجب أن تتوافر فيها جميع أركان القرار الإداري وإذا تخلل أحد هذه الأركان عيباً فإنه يؤدي إلى بطلان هذا القرار ومن ثم إلغاؤه<sup>(٤٢)</sup>. ومن أحكام قضاء مجلس الدولة حكمه

الشهير في قضية (Veron) ومضمون الحكم إلغاء إحالة السيد فيرون على التقاعد لأن هذا القرار كأن معيباً بعبء مخالفة القانون... وقد مارس مجلس الدولة في هذه القضية نوعي القضاء الإداري: الإلغاء والتعويض وطلب إعادة السيد فيرون إلى عمله السابق، فقال: "من حيث أن حكم مجلس الدولة في ٢٨ فبراير ١٩٤٧ بإلغاء قرار وزير العدل في ٧ أبريل و ١٤ مايو بإحالة السيد (فيرون ريفي) إلى المعاش بإرادة الإدارة وكان آنذاك قضائياً لمحكمة بوردو الابتدائية تتضمن حتماً التزام الإدارة بإعادته في ذات الوظيفة التي كان يشغلها في التاريخ الذي حرم فيه منها مخالفة القانون، إلا أن مجلس الدولة الفرنسي قد عدل عن اجتهاده السابق في حكم فيرون بحيث لم يعد يتطلب إعادة الموظف الذي أُلغى قرار أبعاده عن الوظيفة العامة إلى ذات الوظيفة التي كان يشغلها في السابق<sup>(٤٣)</sup>. أما المشرع المصري فقد حدد سن الإحالة إلى التقاعد ب(٦٠) سنة، حيث نص على (تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعي والقوانين المعدلة له)<sup>(٤٤)</sup>. وبذلك فقد حصر المشرع المصري حالات الإحالة الوجوبية إلى المعاش بحالات السن (٦٠) ستين سنة، والعجز البدني والقصور المهني وذلك طبقاً لقانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٣<sup>(٤٥)</sup>.

أما دستور الدولة المصري لسنة ٢٠١٤ في المادة (١٩٠) منه بأن مجلس الدولة له ولاية الفصل في النظام المصري في المنازعات الإدارية، حيث نصت على أن (مجلس الدولة هيئة قضائية مستقلة يختص دون غيره من جهات القضاء بالفصل في كافة المنازعات الإدارية)<sup>(٤٦)</sup>. فالجهة المختصة في المنازعات المتعلقة بقضايا المعاش كانت قبل صدور قانون مجلس الدولة رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ من اختصاص المحاكم المدنية وبعد صدور القانون المذكور أصبحت من اختصاص القضاء الإداري<sup>(٤٧)</sup>. فمجلس الدولة المصري يختص بالنظر بقرارات إحالة الموظفين إلى المعاش ويشمل اختصاص المجلس نوعي القضاء (الكامل والإلغاء) وإن كان هذا الاختصاص قد تم الانتقاص منه لفترة من الوقت وذلك عندما تم الطعن القضائي بكافة جوانبه في قرارات إنهاء الخدمة بغير الطريق التأديبي، وذلك طبقاً للقرار رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣<sup>(٤٨)</sup>. والذي نص على أنه (لا يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بالنظر في الطلبات المتعلقة بأعمال السيادة ويعتبر من أعمال السيادة قرارات رئيس الجمهورية بإحالة الموظفين العموميين إلى المعاش التي يحظر الطعن بها استناداً لهذا النص هي تلك الصادرة عن رئيس الجمهورية فقط ولا يشمل الحظر غيرها، وأن كانت صادرة عن رئيس الوزراء أو مجلس الوزراء)<sup>(٤٩)</sup>، وبقي هذا القانون إلى صدور الحكم بعدم دستوريته من قبل المحكمة العليا (الدستورية)<sup>(٥٠)</sup>. حيث أُلغى المشرع القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ وذلك بالنص في المادة (٤) من القانون رقم (١٠) لسنة ١٩٧٢ على أنه (يلغى القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣

فيما تضمنه من اعتبار القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية بإحالة الموظفين إلى المعاش أو الاستياداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبي من أعمال السيادة<sup>(٥١)</sup>. ومن ثم أصبح مجلس الدولة المصري بعد إلغاء القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ هو صاحب الاختصاص الرئيسي بما يخص قرارات إحالة الموظفين إلى المعاش سواء بالنسبة للموظفين المحالين للمعاش بمرسوم جمهوري، أو بقرار من مجلس الوزراء، أو رئيس الوزراء.. وقد ألغى العديد من قرارات إحالة الموظفين العموميين إلى المعاش التي كان يشوبها أحد عيوب القرار الإداري<sup>(٥٢)</sup>، وبالرجوع إلى المادة (١٠) من قانون مجلس الدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ في البنود (أولاً وثانياً وثالثاً..... إلى ثالث عشر) ما يعتبر منازعة إدارية محددة قانوناً<sup>(٥٣)</sup>. فالقرارات الصادرة من جهة الإدارة بعدم إحالة الموظف إلى التقاعد رغم بلوغه سن الإحالة الوجوبية للتقاعد لأسباب قد تكون لانشغال الذمة أو لعقوبة أو أي أسباب أخرى، ومن ثم هذه المنازعة تعد إدارية تختص بنظر الطعون فيها محكمة القضاء الإداري.

وأشار أيضاً في نص المادة (١٤) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٩ لسنة ١٩٩٢ من اختصاص المحاكم الإدارية بنظر المنازعات الآتية : ١\_ الفصل في الطلبات المقدمة من الموظفين العموميين من المستوى الثاني والثالث إذا كان موضوعها الطعن بالإلغاء والتعويض في القرارات الإدارية النهائية الصادرة بالتعيين أو الترقية أو منح العلاوات أو الإحالة إلى المعاش.....<sup>(٥٤)</sup>.

أما موقف المشرع العراقي من الإحالة الوجوبية، فقد أشار في قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد العراقي رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ في المادة (١) على أنه ( تتم إحالة الموظف إلى التقاعد في إحدى الحالتين الآتيتين:

أولاً/ عند إكمال إل(٦٠) ستين سنة من العمر وهو السن القانونية للإحالة إلى التقاعد بغض النظر عن مدة خدمته.

ثانياً/ إذا قررت اللجنة الطبية الرسمية عدم صلاحيته للخدمة<sup>(٥٥)</sup>.

بهذه الحالة تكون الإحالة جبرية إلا ما استثنى بنص، لأن بقاء الموظف لفترة طويلة يؤدي إلى الضعف والوهن في بنيته الجسمانية وفكره مما ينعكس سلباً على المجال الوظيفي، ومن ثم تدفع الإدارة إلى تغيير الموظف لكي تبقى سير العمل الإداري مستمراً بنجاح، وأن تحديد السن القانوني للتقاعد يبعد عن الموظف عنصر المفاجأة في حالة عدم تحديده، ونتيجة للتقدم والتطور الحاصل قد يكون العمال القدماء قليلي الخبرة، ومن ثم من الواجب على الدولة تغييرهم بطاقات ذات كفاءة عالية، بالإضافة إلى القضاء على البطالة في المجتمع.

وفي نطاق الفقرة ثانيا من المادة (١) من قانون التعديل الأول، بأنه يتم الإحالة إلى التقاعد متى أيدت اللجنة الطبية المختصة عدم الصلاحية، إذ نصت المادة على ( إذا قررت اللجنة المختصة عدم الصلاحية للخدمة)<sup>(٥٦)</sup>.

أي أن الإحالة الجبرية في هذا الغرض هو جاء نتيجة لتعرض الموظف لأصابه جعلت منه عاجز عن مواصلة عملة في الخدمة الوظيفية وأداءه لواجباته المقررة عليه، وهذا القرار يتخذ صفة الإلزام، ومن ثم على دائرة الموظف التنفيذ، أو الاعتراض عليه أمام اللجان الطبية الاستثنائية المحددة من وزارة الصحة، فإن أيدت قرار اللجنة الطبية أصبح قرارها باتا لا رجعة فيه، أما إذا نقضت القرار فإن ذلك يعد إلغاء له ومن ثم يمتنع على الإدارة إحالة الموظف على التقاعد، وعلى أي حال فإن الإحالة إلى التقاعد لأسباب مرضية تعد من الحالات الوجوبية التي تلزم جهة الإدارة بها<sup>(٥٧)</sup>.

ونرى بدورنا أن المشرع أحسن صنعا عندما أشار إلى بلوغ الخدمة التقاعدية في الحالة المذكورة إلى خمس عشر سنة أن كانت اقل من ذلك، لأن بذلك يكون الموظف قد استوفى الحد الأدنى من الخدمة الوظيفية المطلوبة لكي يستحق الراتب التقاعدي.

وقد عدل المشرع العراقي عن موقفه السابق في قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ الملغي، عندما كانت (لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين) هي المختصة بالنظر الطعون بقرارات الصادرة من جهة الإدارة في حالة عدم قبول الإحالة على التقاعد على الرغم من بلوغ الموظف السن القانوني<sup>(٥٨)</sup>. لكن وفقا لقانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ فلم يجعل (مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين) جهة لنظر الطعن بالقرارات الخاصة بعدم الإحالة على التقاعد، بل أعطى الاختصاص إلى محكمة قضاء الموظفين بحسبها المحكمة المختصة بالنظر بالمنازعات الوظيفية<sup>(٥٩)</sup>. لأن المنازعة الحاصلة بخصوص قرار إداري صادر بالامتناع إحالة موظف على التقاعد هي منازعة إدارية حاصلة قبل الإحالة على التقاعد، ومن أحكام محكمة قضاء الموظفين بخصوص الطعن بقرارات امتناع الإدارة على إحالة الموظف إلى التقاعد، حكمها الصادر في ٢٠٢٠/٣/١٥ (...امتناع المدعى عليهما عن أجابه طلب المدعي المتضمن طلب ترويح معاملته تقاعدية.. مدعيا أن المدعي أحيل إلى التقاعد بالأمر الإداري... وفي ذمته مبلغا ماليا... مما دفع المدعي عليه إلى عدم ترويح معاملة تقاعدية حتى تسديد مبلغ التضمين.. وبعد الطعن أمام محكمة قضاء الموظفين، وجدت المحكمة أن لا سند في القانون لامتناع المدعى عليه عن ترويح معاملة تقاعدية للمدعي... ومن ثم قررت إلزام المدعي عليه بترويح معاملة تقاعدية للمدعي وتحميل المدعى عليه الرسوم والمصاريف ألقضائية...)<sup>(٦٠)</sup>.

وحكمها الصادر في ٢٠٢١/٤/٢٨ ( بعد الطعن المقدم من قبل المدعي في امتناع المدعى عليه عن إصدار قرار بإحالاته إلى التقاعد بعد عزله عن الوظيفة، وأن الأمر المذكور جاء مجحفا بحقه...)

ولدى العطف لاحظت المحكمة صدور قرار من محكمة جنايات نينوى... بالحكم بالسجن لمدة خمس عشرة سنة بحق المدعي استنادا لإحكام المادة ٣١٦ من قانون العقوبات العراقي.. وبدلالة المواد ٤٧،٤٨،٤٩ حكما غيابيا قابلا للتمييز... عليه ولكل ما تقدم قررت المحكمة بالاتفاق الحكم بإلزام المدعى عليه بإحالة المدعي إلى التقاعد<sup>(١١)</sup>. حيث لاحظت المحكمة أن الحكم على الموظف بالعزل أو فصله أو تركه للوظيفة أو استقالته لا يمنع من استحقاقه الحقوق التقاعدية بحسب أحكام المادة ١٣ من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤، وحيث أن لو نظرنا للبند أولا من المادة ٢٥ من قانون الموازنة العامة الاتحادية لجمهورية العراق رقم ٢٣ لسنة ٢٠٢١ ألزمت هيئة التقاعد الوطنية إجراء حجز على الراتب التقاعدي بنسبه (٥٠%) للموظفين المحالين للتقاعد ولم يتم إكمال إجراء براءة الذمة المالية لهم، ومن ثم فإن امتناع الإدارة عن طلب إحالة الموظف إلى التقاعد لأسباب معينة يتيح للموظف الطعن بقرار امتناع الإدارة أمام محكمة قضاء الموظفين .

### المطلب الثاني/ المنازعات المتعلقة بالمستحقات التقاعدية

إذا كانت الحقوق التي يستحقها الموظف في أثناء الخدمة الوظيفية تتمثل في الراتب، والعلاوات، والمكافآت، والبدلات، وما تترجمه الترقيات من زيادة في المرتبات وغيرها من هذه المزايا، فإن حقوق الموظف بعد إحالته إلى التقاعد تتجسد في الراتب التقاعدي من جهة والمكافأة التقديرية من جهة ثانية، وهذه الحقوق مقرره للمتقاعد في جميع قوانين التقاعد، ومن ثم فإن أي قرار إداري يؤثر بالحقوق التقاعدية، والمعترض عليه من قبل المتقاعد وأمام الجهة المختصة يدخل في إطار مفهوم المنازعة التقاعدية.

لذلك سنتناول في هذا المطلب المنازعات المتعلقة بالحقوق التقاعدية وذلك من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الأول المنازعة المتعلقة بالراتب التقاعدي، وفي الثاني المنازعة المتعلقة بالمكافأة التقاعدية.

### الفرع الأول/ المنازعة المتعلقة بالراتب التقاعدي

إن المتقاعد يستحق راتبا تقاعديا بعد إحالته إلى التقاعد، في حالة توفر أحد الشروط القانونية لكي يوفر له ولأسرته العيش في مستوى كريم في بقية حياته، لذلك يمكن تعريف الراتب التقاعدي بأنه: المخصصات المالية التي يستحقها شهريا أفراد كانوا يعملون لدى الهيئات العامة قبل إحالتهم على التقاعد<sup>(١٢)</sup>. ويعرف أيضا (التزام الدولة أن تجعل للموظف المحال على التقاعد راتبا شهريا بعد بلوغه سناً معينة أو بعد بقاءه في الوظيفة مدة معينة أو بعد عجزه عن القيام بالعمل، مقابل اقتطاع جزء من راتبه الشهري، ويستمر هذا الراتب مدة حياة الموظف وينتقل إلى المستحقين من عائلته بعد

موته حسب النظام المتبع<sup>(٦٣)</sup>، ويعرف الراتب التقاعدي ( المعاش ) بأنه: (كل ما يتقاضاه الموظف أو ورثته بصفه دورية من الدولة وذلك بعد إحالته إلى التقاعد وبعد استيفاء الشروط المقررة لذلك)<sup>(٦٤)</sup>. لذا يمكن تعريف الراتب التقاعدي بأنه مبلغ نقدي يستحقه المتقاعد أثناء حياته بعد انتهاء خدماته الوظيفية، لتوفر أحد الأسباب التي حددها القانون، والتي يستحقه ورثته بعد وفاته.

وأن توسع القضاء الإداري في سلطاته في تحديد المنازعة المتعلقة بالراتب التقاعدي أسوة بما فعل في منازعة الراتب، فجعل أصل المنازعة ما يتفرع منها من قرار أو إجراء إداري يتعلق باستحقاق كل أو بعض من الراتب التقاعدي، فإن إجراءات أو قرارات التي تصدرها الإدارة التي ينتمي إليها المتقاعد بشأن حقوقه، يحق له الاعتراض بهذا القرار أمام الجهة المختصة ومن ثم فإنه يدخل ضمن إطار المنازعة التقاعدية<sup>(٦٥)</sup>.

وفي فرنسا فقد عرف المشرع الفرنسي الراتب التقاعدي ( المعاش ) بأنه ( إعانة مالية شخصية تمنح للموظفين المدنيين والعسكريين وللمستحقين عنهم بعد وفاتهم المعينين بمقتضى القانون وذلك مكافأة لهم عند خروجهم من الخدمة)<sup>(٦٦)</sup>.

واستنادا للمرسوم بقانون الصادر في ٣٠/ سبتمبر ١٩٥٣ و المعدل في ٢٨/يناير ١٩٦٩ بالمراسيم ٦٩/٨٧ و ٦٩/٨٨ يتوزع الاختصاص بنظر منازعة تسوية (المعاشات) والمنازعات ذات الطابع الشخصي المتصلة بحقوق الموظفين، بين مجلس الدولة الموجود في العاصمة باريس من ناحية، والمحاكم الإدارية في الأقاليم من ناحية أخرى ، فيكون اختصاص مجلس الدولة الفرنسي كمحكمة أول وآخر درجة بنظر هذه الطعون في حاله إذا كان الموظف العام ممن يعينهم رئيس الجمهورية بمرسوم منه بمقتضى إحكام المواد ١٣/٣ من الدستور و ٢٠١ من القانون الأساسي من القانون الصادر بالأمر رقم ١١٣٦ / ٨٥ في ٢٦ نوفمبر ١٩٥٨ ويقتصر اختصاص مجلس الدولة الفرنسي في شأن دعاوى التسوية على الدعاوى التي تتصل بالحالة الوظيفية للموظفين العموميين المشار إليهم، والمنازعات ذات الطابع الشخصي المتصلة بحقوقهم التي لها الطبيعة التنظيمية وهو ما يعني اتصالها بالحقوق والمزايا والالتزامات المحددة في تشريعات الوظيفة العامة، ومن ثم يدخل ضمنها كافة منازعات تسوية المعاشات، أما المحاكم الإدارية فإنها تختص في النطاق الإقليمي لكل من المنازعة المتعلقة (بالمعاش) الخاصة بالموظفين غير العموميين وذلك بما لها من ولاية عامة في هذا الصدد<sup>(٦٧)</sup>. في حين أن المتقاعد يستحق الراتب التقاعدي وفق القانون الفرنسي. فالإحالة إلى التقاعد تكون بتحديد السن فوفقا لهذا القانون يختلف السن الوظيفي باختلاف المجموعة الوظيفية التي يعمل بها الموظف. فمثلا المجموعة (أ) تكون سن الإحالة إلى التقاعد هو (٦٠) سنة، في حين أن

المجموعة (ب) يتحدد سن الإحالة فيها إلى (٥٥) خمس وخمسين سنة، هذا ويستحق الموظف الفرنسي تقاعد (معاش الشيخوخة) في حالتين هما:

حينما يبلغ الموظف من العمر (٦٠) سنة مع خدمة فعلية لمدة (٣٠) سنة، وعندما يبلغ الموظف سن (٥٥) سنة ولديه خدمة فعلية لمدة (٢٥) سنة على أن يقضي على الأقل ١٥ سنة في الخدمة، أما بالنسبة للمرأة الفرنسية فقد أعطى التشريع الفرنسي لها الحق أن تستحق الراتب التقاعدي، في حالة أن تطلب الإحالة إلى التقاعد قبل أن تتم السن المطلوبة متى كان ذلك الطلب يخص رعاية طفلها<sup>(٦٨)</sup>. إما الأحكام الصادرة من المحاكم الإدارية فيجوز الطعن فيها أمام المحاكم الاستئناف المنشأة بموجب القانون الصادر في ١٩٨٧/١٢/٣١ وذلك وفقاً للمادة (١) من هذا القانون التي تخول هذه المحاكم الاختصاص بنظر الطعون الاستئناف ضد الأحكام الصادرة في منازعات تسوية المعاشات من المحاكم الإدارية عدا بعض المنازعات التي ينظرها مجلس الدولة الفرنسي، وأن توزيع الاختصاص في النظر في هذه المنازعة بين المحاكم الإدارية ومجلس الدولة يعتمد على المكانة أو الدرجة الوظيفية التي يشغلها الموظف العام، والعبرة في تحديد المكانة التي يشغلها الموظف العام هي بالوقت الذي صدر فيه القرار أو الإجراء محل الطعن، فإن لم يكن الموظف العام ممن يشغلون الوظائف المشار إليها والتي تدخل ضمن اختصاص مجلس الدولة فإن المحاكم الإدارية تكون هي المختصة بوصفها القاضي العام للمنازعات الإدارية، والتي كان من أهم أسباب أنشائها ومنحها الولاية العامة في هذه المنازعات وفقاً للتعدلات التشريعية الصادرة بشأنها في ١٩٣٤ و ١٩٣٥ تحقيقاً لامركزية قضاء الوظيفة العامة التي تتزايد أهميتها بصورة مطردة، واختصاص مجلس الدولة بصدد هذه الدعاوى لا تقتصر على ولايته في الإلغاء لتجاوز السلطة وإنما يمتد ليشمل دعاوى القضاء الكامل أو بالأحرى دعاوى الحقوق<sup>(٦٩)</sup>.

ومن ثم فإن إي إجراء أو قرار إداري صادر بحق المتقاعد مؤثر بأحد الحقوق التقاعدية التي يستحقها لاسيما (المعاش) يكون سبب في حدوث منازعة تقاعدية، يحق له الاعتراض على هكذا قرارات، وكذلك الطعن بها باعتبار هذه القرارات التي مست الحقوق التقاعدية هي قرارات إدارية، فإن جهة الفصل في النزاع الذي يحدث بين المتقاعد والجهة مصدر القرار الإداري تتحدد بالمكانة أو المستوى الوظيفي للمتقاعد.

فإن المعاش هو حق للمتقاعد وأكد هذا الحق المشرع الفرنسي للمتقاعد نفسه ولخلفه (مورثيه) المطالبة فيه، لذلك أعطى المشرع للزوج الاستفادة من المعاش إذا كان لا يحصل على مستحقات بموجب قانون التأمينات الاجتماعي ولم يكن له مورد خاص من إي نشاط آخر، ولكن هذا الحق محدد بشرط هو قيام رابطة زوجية محددة بمدة، فهي أما تكون قبل سنتين من تاريخ استحقاق المتوفى

للمعاش (التقاعد) أو تكون بمدته أربع سنوات سابقة لوفاته، وهذا الحق الذي أعطى المشرع للزوج محددًا بنسبة معينة هي (٥٠%) من المعاش الذي كان يقبضه المتوفى أو كان يستحقه<sup>(٧٠)</sup>.  
اتجه القضاء الإداري المصري إلى التوسع في المعنى الرئيسي للراتب فلم يقتصر على الراتب الذي يستحقه الموظف بصفة أصلية بل توسع فيه بحيث جاء شاملاً لجميع المزايا المتعلقة بالوظيفة سواء كانت عينية أو أدبية أو نقدية وعليه فإن القضاء الإداري عقد اختصاصه بنظر المنازعات وهذا الاختصاص جاء مطلقاً وشاملاً لأصل تلك المنازعات ولجميع ما يتفرع منها<sup>(٧١)</sup>. أما في ما يخص المنازعة الخاصة (بالمعاش) فإن القضاء الإداري المصري ينظر في الطعون المقدمة من المتقاعد ضد القرارات الصادرة من لجنة فض المنازعات، إذ نص المشرع المصري في الفصل السادس في المادة ١٤٨ من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ على أنه (تنشأ بالهيئة القومية للتأمينات لجأن لفحص المنازعات الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون وتشكل هذه اللجنة ونظام عملها ومكافآت أعضائها قراراً من رئيس الهيئة بعد موافقة مجلس إدارة الهيئة، ولأصحاب المعاشات تقديم طلب إلى الهيئة القومية ليتم عرض النزاع على اللجان المشار إليها ليتم تسويتها بالطرق الودية، وفي حالة عدم قناعة المتقاعد المعترض يحق له اللجوء إلى القضاء وفق المدة المحددة قانوناً مع عدم الإخلال بإحكام المادة ١١٨ من هذا القانون إي لا يجوز رفع دعوى قبل مضي ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم طلب المشار إليه)<sup>(٧٢)</sup>.

وأن هذا القانون قد شمل كل القوانين السابقة ومن ثم يعد القانون الموحد والشريعة العامة التي يخضع إليها جميع المتقاعدين، لذا فإن ما صدر في شأن تلك المعاشات من قرارات أو إجراءات من الهيئة القومية باعتبارها من العناصر التي تثير المنازعة حول استحقاق (المعاش) يحق للمتقاعد الاعتراض أمام لجان فض المنازعات لغرض تسوية المنازعة ودياً، ومن ثم يحق له اللجوء إلى القضاء الإداري والمحاكم الإدارية في حالة الطعن بتلك القرارات الصادرة من اللجان أعلاه.  
وقد جاءت المادة (١٠\_ بند ثانياً) أعطت حق الاختصاص لمجلس الدولة المصري في النظر الطعون بالقرارات الخاصة:

(٢): المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة للموظفين العموميين أو لورثتهم)<sup>(٧٣)</sup>.

ومن ثم فالقرارات الإدارية الصادرة من لجان فض المنازعات والخاص في المنازعة التقاعدية والتي يكون موضوعها قراراً إدارياً صادر من الهيئة القومية حول إحدى الحقوق التقاعدية المستحقة للموظف العمومي المتقاعد يكون جهة النظر بالطعن بتلك القرارات فيها لمجلس الدولة المصري حسب ما أشارت إليه المادة (١٠\_ بند ثانياً)، فمجلس الدولة هو صاحب الاختصاص الأصيل في

هذه المنازعة، كذلك حسب نص هذه المادة فإن التظلم من الأحكام الصادرة من المجلس يكون اختياريًا تماشيًا مع اتجاه اغلب التشريعات، وأعطى المشرع حق للمتقاعد الطعن بالقرارات الصادرة من مجلس الدولة في إطار المنازعة المتعلقة بالمعاشات أمام القضاء الإداري إذ ينظر مثل هذه الطعون وذلك استنادًا لقانون مجلس الدولة إذ نصت المحكمة الإدارية العليا بأن قانون مجلس الدولة الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ نص في المادة (٣) على أن تختص محكمة القضاء الإداري بالفصل في المسائل المنصوص عليها في المادة العاشرة<sup>(٧٤)</sup>.

ومن أحكام محكمة النقض المصرية بخصوص عدم أحقية مستحق المعاش في صرف نصيب مغاير للوارد في القانون، إي له الحق فقط بالحقوق المنصوص له في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات، حكمها الصادر في ٢٠١٦/٣/٩ حيث نصت على (...نقضت المحكمة الحكم المطعون فيه نقضًا جزئيًا في خصوص ما قضى به للمطعون ضدها الأولى بكامل المعاش والفروقات المالية المترتبة على أعاده تسويته اعتبارًا من تاريخ انتهاء خدمة مورثها، وحكمت في موضوع الاستئناف رقم ٩٠٩ لسنة ٥٩ ق الإسكندرية مأمورية دمنهور بتعديل الحكم المستأنف إلى إلزام الطاعنة أن تؤدي المطعون ضدها الأولى نصيبها طبقًا للفريضة الشرعية في الفروقات المالية المترتبة على أعاده تسوية معاش الأجر المتغير للمورث حتى وفاته وأن تؤدي إليها معاشها عن الأجر المتغير والفروقات المالية على أعاده تسوية بالمقدر المنصوص عليه في الجدول رقم ٣ المرافق لقانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ اعتبارًا من أول الشهر الذي حدثت فيه وفاه المورث وتأييد الحكم المستأنف فيما عدا ذلك، وألزمت المطعون ضدها الأولى بالناسب من مصاريف الطعن ودرجتي التقاضي ومبلغ مائتي جنيه مقابل إتعاب المحاماة وأعفتها من الرسوم القضائية)<sup>(٧٥)</sup>.

ومن ثم جعل مجلس الدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المعدل في المادة (١٤/بند ٢) المحاكم الإدارية جهة للطعن بالقرارات الصادرة في: (المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت والمستحقة لمن ذكروا في البند السابق أو لورثتهم)<sup>(٧٦)</sup>.

فإن المحكمة الإدارية اختصت في نظر الطعون المقدمة من الموظف المتقاعد من المستوى الثاني والثالث فما فوق بشأن القرارات الصادرة من لجنة فض المنازعات الخاصة (بالمعاشات) المستحقة للمتقاعدين ومن يعادلهم أو لورثتهم.

أن معيار تحديد الاختصاص بين هذه المحاكم في نظرها للمنازعة المتعلقة (بالمعاش) يتحدد وفق مستوى الموظف أو الدرجة المالية التي يشغلها مثلما هو الحال في فرنسا، وفي ذلك تقول المحكمة الإدارية العليا في مصر أن (المرجح في تعيين اختصاص المحكمة للقضاء الإداري والمحاكم

الإدارية هو أهمية النزاع ويستند معيار الأهمية في هذا المقام إلى قاعدة مجردة مردها.. مستوى الوظيفة التي يشغلها الموظفون العموميين وخطورتها ومسؤولياتها، وما إلى ذلك من معايير يراعى فيها الموازنة بين الوظائف ذات الأهمية والقليلة الأهمية وما يعادلها وذلك بالنسبة للمنازعات الخاصة بالموظفين العموميين<sup>(٧٧)</sup>.

ومن ثم فإن تحديد المحكمة المختصة في نظرها للمنازعة المتعلقة بالراتب التقاعدي تتحدد على أهمية وخطورة المنازعة أو المستوى الوظيفي الذي يشغله المتقاعد قبل الإحالة إلى التقاعد، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه في حاله إذا كان المتقاعد يشغل الدرجة الخامسة من ضمن فئات المستوى الثاني وقت رفع الدعوى، إلا أنه يرمي بدعواه إلى تسوية حالته بإرجاع خدمته في هذه الدرجة، وتدرجه بالعلامات والترقيات ليحصل على درجة أعلى وهي الدرجة الرابعة من ضمن فئات المستوى الأول فإن الاختصاص بنظر الدعوى تعقد لمحكمة القضاء الإداري<sup>(٧٨)</sup>.

أما في العراق فإن الراتب التقاعدي هو الراتب الشهري الذي يستحقه المتقاعد، ومن ثم فإنه أحد الحقوق التقاعدية الذي أقرها قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ في المادة (٢١) على (أولاً: يستحق الموظف الذي يحال إلى التقاعد الراتب التقاعدي إذا كانت لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمس عشرة سنة، ولا يصرف الراتب التقاعدي إلا إذا كان قد أكمل (٥٠) خمسين سنة من عمره، وفي كل الأحوال لا تصرف عن الفترة السابقة لتاريخ إكماله السن المذكورة باستثناء حالات الوفاة والاستشهاد والإحالة إلى التقاعد لأسباب صحية والمحالين إلى التقاعد وفقاً لأحكام البند (ثانياً) من المادة (١٢) من هذا القانون)<sup>(٧٩)</sup>.

كما لا يستحق الموظف المعزول أو المفصول أو التارك للخدمة أو المستقيل الراتب التقاعدي إن لم يكن لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٠) سنة حسبما قضت بذلك المادة (١٣) من القانون<sup>(٨٠)</sup>. سابعاً: إذا توفى الموظف المشمول بأحكام المواد (١٢/أولاً) و(١٣) من هذا القانون بعد قطع علاقته بالخدمة وكانت له خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) خمس عشر سنة يصرف الراتب التقاعدي للمستحقين من تاريخ وفاته وإن حصلت قبل إكمال سن إل (٥٠) الخمسين سنة من عمره<sup>(٨١)</sup>.

أما الجهة المختصة في النظر الاعتراضات المقدمة حول القرارات الصادرة بخصوص الراتب التقاعدي هي (مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين) التي حددتها المادة (٢٩/أولاً) يشكل مجلس يسمى (مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين) يتولى النظر في الاعتراضات المقدمة في شأن القرارات تصدرها الهيئة في قضايا المتقاعدين، والتي تتألف من:.

- ١: قاض لا يقل صنفه عن الصنف الثاني يسميه رئيس مجلس القضاء الأعلى \_ رئيساً
- ٢: موظف قانوني من كل الجهات التالية لا يقل عنوانه عن مدير \_ أعضاء من كل ما يأتي:

أ \_ وزارة الدفاع ب \_ وزارة الداخلية ج \_ وزارة المالية.  
ثانياً: تصدر قرارات المجلس بالأكثرية وعند تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه الرئيس<sup>(٨٢)</sup>.

إن تغيير اسم اللجنة إلى مجلس مسألة شكلية، فاللجنة والمجلس ينضويان تحت مسمى (اللجان الإدارية ذات اختصاص قضائي) ولو أن رئاستهما منوط بقاوض، ولهذا فإن ما يصدر منهما لا يعد حكم قضائي، أما قرار إداري نهائي يخضع لطرق الطعن قضائياً.  
إن اختصاصات لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين كانت أوسع من نطاق اختصاصات مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين الحالي لأن هذه اللجنة كانت تنظر في جميع قضايا التقاعد المعترض عليه الناشئة من تطبيق أحكام القانون، في حين مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين لا يختص إلا بالنظر في الاعتراضات على قرارات هيئة التقاعد الوطنية في قضايا التقاعد، وفي ضوء هذه الاختصاصات فإن ما يصدر من قرارات من دوائر الدولة في القضايا المذكورة تدخل في اختصاص محكمة قضاء الموظفين وإن استندت على قانون التقاعد طالما أن الموظف المعترض عليها لا زال في الخدمة ولم تنقطع علاقته الوظيفية أو أحال إلى التقاعد لأي سبب كان<sup>(٨٣)</sup>.

أما موقف المشرع العراقي في تحديد جهة الطعن بالقرارات الصادرة من مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين فقد ذهب قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ إلى أن محكمة التمييز الاتحادية هي جهة الطعن بالقرارات الصادرة من المجلس<sup>(٨٤)</sup>. وفي هذا الصدد قضت المحكمة الاتحادية العليا في قرارها المرقم (٦/ اتحادية/٢٠١٢) في ٢٩/١/٢٠١٢، تخرج الدعوى عن اختصاص محكمة القضاء الإداري لأنها تتعلق بحقوق تقاعدية وأن لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين سابقاً و مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين حالياً هي التي تنظر في قضايا التقاعد ويطعن بقرارها لدى محكمة التمييز<sup>(٨٥)</sup>.  
وفي ضوء ذلك فإن أي إجراء أو قرار يصدر من هيئة التقاعد أو مديرية التقاعد الوطنية مؤثر بأحد الحقوق التقاعدية (الراتب التقاعدي) يكون سبب في حدوث منازعة تقاعدية، ويكون الاختصاص في النظر لهذه المنازعة هو مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين، ويحق للمتقاعد الطعن بالقرار الصادر من هذا المجلس أمام محكمة التمييز في حاله عدم القناعة بالقرار الصادر من المجلس.

ومن أحكام محكمة التمييز الاتحادية بشأن منازعة المتعلقة بالراتب التقاعدي بهذا الخصوص منها الذي قضى بنقض قرار لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين الذي قضى بصرف استحقاق المعترضة من رواتب زوجها من تاريخ سابق لتقديمه طلب التنازل عن راتبها إذا جاء فيه (غير صحيح ومخالف للقانون ذلك أن المعترضة/ المميز عليه كانت قد قدمت طلباً بتاريخ ٢٤/٦/٢٠١٠ تتضمن تنازلها عن راتبها التقاعدي ومنحه الراتب التقاعدي عن زوجها المتوفى القاضي (ع) استناداً للمادة ١٥ من

قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧/ لسنة ٢٠٠٦ وعليه فإنها تستحق الراتب التقاعدي من تاريخ تنازلها عن راتبها التقاعدي واختيار راتب زوجها المتوفى وليس عن المدة السابقة لتقديمها الطلب وهو تاريخ نفاذ القانون رقم ٧/ لسنة ٢٠١٠ قانون التعديل الأول لقانون رواتب القضاة وأعضاء الادعاء العام رقم ٢٧/لسنة ٢٠٠٨ ولما كان القرار قد خالف ذلك مما اخل بصحته لذا قرر نقضه وأعاد اضباره إلى مرجعها لاستتباع ما تقدم)<sup>(٨٦)</sup>.

كذلك قضت محكمة التمييز بالمنازعة التقاعدية والخاصة بإطلاق صرف الراتب التقاعدي فقضت بأحد أحكامها، بأن القرار الصادر من لجنة تدقيق قضايا المتقاعدين جاء ٢٠/صحيحا وموافقا للقانون وذلك للأسباب الواردة بكتاب هيئة التقاعد الوطنية المرقم ١٥٥ في ٢٠١١/٢ بعد أن قدم المعارض (ر) طلبا إلى هيئة التقاعد الوطنية طالبا إطلاق صرف راتبه التقاعدي الذي تم قطعه بتاريخ ١/٥/٢٠٠٩، ومن ثم قررت تصديق القرار ورد الطعن التمييزي<sup>(٨٧)</sup>.

أما بالنسبة لورثة المتقاعد المتوفي فلهم الحق في استحقاق ما لمورثهم من حقوق وإما عرقلة هذه الحقوق تكون سببا في نشوء منازعة تقاعدية، من أحكام محكمة التمييز بخصوص استحقاق ورثة المتوفي لحقوقه حكمها الصادر في ٢٤/٥/٢٠٢١ والتي قضت به (...أن المادة (٢٦/ثانيا/ب) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل بالقانون رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٩ الذي بوجوده يتخلف شرط من شروط استحقاق الراتب التقاعدي وأن هذا التوجه غير وارد قانونا لأن المعيل الشرعي هو الذي ثبت إشرافه وإنفاقه على احد أو بعض أفراد أسرته\_ والديه وإخوته القصر وأخواته العازيات\_ بغض النظر عن الموارد المالية للأسرة ممن ليس لهم معيل سواه فكان يتعين التحقق من توفر صفة المعيل الشرعي بابن المعارض/ المميزة وفقا للوصف المتقدم وعمّا إذ كان يتقاضى راتبا وظيفيا أو تقاعديا أو له مورد خاص أو مهنة أو عمل في القطاع الخاص تؤهله لأعالة والدته المعارض سيمّا وأن المعارض استحصلت على حكم قضائي بعدد ٧٤٨/ب/٢٠١٧ في ١٩/٧/٢٠١٧ بعدم ثبوت إعالة ولدها المذكور وأشقاؤها لها ومن ثم على ضوء التحقيقات المشار إليها أعلاه أصدر القرار المناسب لأن وجود الولد البالغ في حالة عدم توفر صفة الإعالة الشرعية فيه لا يفقد مقدمة الطلب شروط الاستحقاق لمنح الراتب التقاعدي لذا قرر نقض القرار المميز وإعادة الإضبارة)<sup>(٨٨)</sup>.

وبما أن الراتب التقاعدي هو حق للمتقاعد ولورثته بعد الوفاة، وأن عدم توفر صفة الإعالة الشرعية لمقدم الطلب لا يفقدها شروط استحقاق لمنحها الراتب التقاعدي لولدها المتوفى، ومن ثم فيحق لها الاستفادة من حقوقه المقررة وفق القانون.

### الفرع الثاني/ المنازعة المتعلقة بالمكافأة التقاعدية

إن المقصود بالمكافأة لا تعني مكافأة نهاية الخدمة فقط، إنما تشمل جميع ما يستحقه الموظف طول حياته الوظيفية من مكافآت، وذلك من خلال إحكام القضاء الإداري الصادرة بهذا الخصوص، فهي تشمل مكافآت تشجيعية يستحقها الموظف الممتاز بشروط معينة، كذلك مكافآت الأعمال الإضافية، لكن نحن بصدد موضوعنا نختص بتناول المكافأة التقاعدية<sup>(٨٩)</sup>، لذا تعرف المكافأة التقاعدية من الناحية اللغوية بأنها، المجازة، ويقال كافأه على الشيء مكافأة وكفاء، جازاه ويقال كافأه بصنعه<sup>(٩٠)</sup>، وتعرف المكافأة التقاعدية بأنها (استحقاق العامل مبلغاً إجمالياً بعد انتهاء خدمته إذا لم تتوفر فيه شروط استحقاق المعاش (الراتب التقاعدي)<sup>(٩١)</sup>. وتعرف أيضاً بأنها (المبلغ النقدي الذي يتقاضاه الموظف جملة أثر انتهاء الوظيفة)<sup>(٩٢)</sup>.

وهناك من يرى بأن المكافأة التقاعدية بأنها مبلغ مالي تدفعه الدولة أو مؤسسات التأمين الاجتماعي إلى الموظفين والعمال المشمولين الذين لا تتوفر فيهم شروط استحقاق الراتب التقاعدي<sup>(٩٣)</sup>. أما المكافأة التقاعدية في فرنسا ووفقاً للقانون الصادر في ٣٠/سبتمبر في ١٩٥٣ قد وزع الاختصاص في نظر هذه المنازعات بين مجلس الدولة الموجود في العاصمة وبين المحاكم الإدارية في الأقاليم، وأن المجلس قسمه ألقضائي هو صاحب الاختصاص في النظر في هكذا منازعات، إلا أن اختصاص المجلس في النظر هذه المنازعة تختلف من حيث المكانة الوظيفية والمستوى الوظيفي للمتقاعد سابقاً، واستناداً لذلك تختلف درجات المحاكم التي تنظر في هكذا منازعة<sup>(٩٤)</sup>.

إن سبب وقوع المنازعة يكون بقرار صادر من جهة الإدارة من شأن هذا القرار تأخير أو عدم استحقاق الحقوق التقاعدية، لاسيما المكافأة التقاعدية المقررة للمتقاعد الذي بذل قصار جهده في الخدمة الوظيفية، فالأحكام الصادرة من المحاكم الإدارية يجوز الطعن فيها بالاستئناف أمام المحاكم الاستئنافية المنشأة بموجب القانون الصادر في ١٩٨٧/١٢/٣١ وذلك وفقاً للمادة (١) من هذا القانون التي تخول هذه المحاكم الاختصاص بنظر طعون الاستئناف ضد الأحكام الصادرة في منازعات تسوية المكافآت من المحاكم الإدارية، فيما عدا بعض المنازعات التي يختص بنظرها مجلس الدولة الفرنسي بوصفه محكمة أول درجة وآخر درجة لأن الأحكام التي يصدرها مجلس الدولة في بعض المنازعات تكون باتة لا تقبل الطعن<sup>(٩٥)</sup>.

أما في مصر فقد استقر القضاء الإداري على أن المكافآت في ( مفهوم البند ثانياً من المادة العاشرة ) لا تعني فقط مكافأة نهاية الخدمة بل تشمل جميع المكافآت التي يستحقها الموظف خلال مسيرته الوظيفية، فالمشرع المصري قد توسع كثيراً في حالات استحقاق المكافأة التقاعدية قد جعلها شاملة لحالات كثيرة، عكس المشرع العراقي الذي توسع في استحقاق الراتب التقاعدي، وكان

الاختصاص السائد سابقا في النظر في حالة حدوث منازعة خاصة بالمكافأة التقاعدية من اختصاص المحاكم المدنية قبل إنشاء مجلس الدولة، فجاء القانون المذكور ونقل هذا الاختصاص من المحاكم المدنية إلى محكمة القضاء الإداري، لذا فالمنازعة الخاصة بالحقوق التقاعدية ولاسيما (المكافأة التقاعدية) يتم الاعتراض من قبل أصحاب المعاشات (المتقاعد) أمام ( لجنة فض المنازعات)<sup>(٩٦)</sup>. باعتبار هذه اللجنة وفق قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، لجنة يتم تقديم الاعتراضات من أصحاب المعاشات لغرض النظر فيها ولتسويتها بالطرق الودية، وهذا القانون هو الذي جمع كل قوانين المعاشات السابقة ومن ثم يعد القانون الموحد والشريعة العامة الذي يخضع له جميع الموظفين في القطاع العام.

لذا فالقرارات الصادرة من اللجنة تكون قرارات إدارية قابلة للطعن في حالة عدم قناعه المعارض وأمام الجهة المختصة بذلك، وحدد المشرع المصري جهة النظر في الطعون المقدمة من المعارض، بحيث يتم نظر الطعن بالقرارات الإدارية حسب المكانة الوظيفية والمستوى الوظيفي للموظف المتقاعد الذي كان يشغله سابقا في الخدمة الوظيفية، فيكون من صلاحية مجلس الدولة المصري إذا كان المتقاعد من الموظفين العموميين<sup>(٩٧)</sup>. أما إذا كان المتقاعد من الموظفين المستوى الثاني والثالث فإن جهة النظر في الطعن المقدم من ناحيته يكون من اختصاص المحاكم الإدارية<sup>(٩٨)</sup>.

وأورد المشرع في قانون مجلس الدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ (ميعاد رفع الطعن إلى المحكمة الإدارية العليا ستون يوما من تاريخ صدور الحكم المطعون فيه ويقدم الطعن من ذوي الشأن إلى المحكمة..)<sup>(٩٩)</sup>. ويكون إيداع التقرير صحيحا في حاله إيداعه في قلم المحكمة ويجب أن يشتمل التقرير على البيانات العامة بأسماء الخصوم وصفاتهم وموطن كل منهم ويشترط أن يكون في الميعاد المحدد قانونا، سواء بحضور الطاعن شخصا أو عن طريق وكيله<sup>(١٠٠)</sup>.

أما المشرع العراقي فعرفها في قانون التقاعد في المادة (١ \_ بند ١٤) بأنها (مبلغ مالي يدفع للموظف المحال إلى التقاعد وفقا لقانون)<sup>(١٠١)</sup>. كذلك عرفها في قانون الخدمة والتقاعد العسكري رقم (٣) لسنة ٢٠١٠ بأنها (هي المكافأة التقاعدية التي تدفع للعسكري عندما لا يستحق الراتب التقاعدي)<sup>(١٠٢)</sup>. والمكافأة التقاعدية كما عرفتها المادة (١ \_ بند ١١) من القانون هي المكافأة البديلة للراتب التقاعدي وطبقا لأحكام المادة (٢٢/أ/أ) من القانون فإن الموظف التي تقل خدماته التقاعدية عن (١٥) خمس عشرة سنة يمنح مكافأة تقاعدية والتي تحسب على وفق التالي (الراتب الوظيفي الأخير في الخدمة التقاعدية  $\times 2$  عدد سنوات الخدمة) وتحتسب كسور السنة التي نقل عن (٦) ستة أشهر سنة كاملة لأغراض احتساب المكافأة التقاعدية، وليس من حق المتقاعد بعد تسلمه المكافأة التقاعدية إضافة أي خدمة تقاعدية ومن ثم يسقط حقه فيها إلا إذا أعيد تعيينه في وظيفة تقاعدية، فلو فرضنا أن موظفا أحيل إلى التقاعد وراتبه (٤٥٧٠٠٠) أربعمئة وسبعة وخمسون ألف دينار، ولديه

خدمة تقاعدية (١٢) سنة، فإن مكافأته التقاعدية يكون على النحو الآتي:  
 $10968000 = 12 \times 24 \times 457,000$  عشرة ملايين وتسعمائة وثمانية وستون ألف دينار مقدار المكافأة التقاعدية التي يستحقها المتقاعد<sup>(١٠٣)</sup>.

وينص البند(ثالثاً) من المادة (٢٢) تسري هذه المادة على (منتسب الجيش العراقي السابق والكيانات المنحلة الذين تقل خدماتهم التقاعدية عن(١٥) خمس عشرة سنة، على أن تحسب على أساس راتب الحد الأدنى للدرجة الوظيفية أو الرتبة حسب جدول رواتب الموظفين النافذ بتاريخ صرف المكافأة)<sup>(١٠٤)</sup>.

ومن ثم فإن المتقاعد يستحق المكافأة التقاعدية، إذ حددت القوانين الخاصة بالتقاعد الموظفين المحالين للتقاعد له الأحقية في المكافأة التقاعدية إذ نص قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ في المادة (٢٢/أولاً) من القانون (أن الموظف الذي تقل خدماته التقاعدية عن (١٥) خمس عشرة سنة يمنح مكافأة التقاعدية)<sup>(١٠٥)</sup>.

وهذا ما جاء به حكم محكمة التمييز الاتحادية (العدد ٥٧٩ / ٢٠١١ في ٢٠١١/٤/١١). حيث نصت على ( أن الخدمة التقاعدية للمميز اقل من ١٥ سنة وبذلك فإنه لا يستحق الراتب التقاعدي استناداً إلى المادة (٦/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ ولما تقدم قرر تصديق القرار المميز ورد الطعن التمييزي)<sup>(١٠٦)</sup>. وبذلك فإن المتقاعد له الحق بالمكافأة التقاعدية وأن أي قرار صادر من دائرة التقاعد أو هيئة التقاعد الوطنية يمس أحد الحقوق التقاعدية لاسيما (المكافأة التقاعدية) له حق الاعتراض على هذا القرار أمام الجهة المختصة للنظر في هكذا اعتراضات.

وكما تطرقنا سابقاً في تحديد الجهة المختصة في النظر في هذه الاعتراضات، حيث حدد المشرع هذا الجهة وأسماها ب (مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين حالياً ولجنة تدقيق قضايا المتقاعدين سابقاً) وقد تناولنا سابقاً كيفية تشكيل هذا المجلس والفترة التي يحق للمتقاعد المعترض تقديم اعتراضه، ومن ثم فإن أي قرار صادر يمس المكافأة التقاعدية بتأخير صرفها أو عدم استحقاقها، يدخل في إطار المنازعة التقاعدية التي تكون بين أطراف المتقاعد وهيئة التقاعد.

وقد نصت المادة (٣٠/ثانياً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ على: يستوفي من المعترض رسم مقطوع مقداره (٥٠٠٠) خمسة آلاف دينار)<sup>(١٠٧)</sup>. لكن رد القانون وفي نفس البند في الفقرة (ب) على أنه يعاد الرسم للمعترض إذا كان محقاً في اعتراضه بعد اكتساب قرار المجلس الدرجة القطعية، أما إذا كان غير محق في اعتراضه فإن يقيده لحساب صندوق تقاعد موظفي الدولة، بشرط أن لا يسري هذا الحكم على الاعتراضات المقدمة للمجلس قبل تاريخ نفاذ القانون.

وقد أعطى القانون الحق للمعترض والمعارض عليه أو من يمثلها قانوناً الطعن بالقرار الصادر من (مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين) أمام محكمة التمييز الاتحادية وخلال فتره محددة وفقاً للقانون وهي (٦٠) ستين يوماً من تاريخ تبليغه به يكون قرار المجلس غير المطعون فيه والقرار التمييزي الصادر بنتيجة الطعن باتاً<sup>(١٠٨)</sup>. وقد قضت في هذا الصدد محكمة التمييز الاتحادية بحكمها

بأن (مما يكون طعنة التمييزي وقع خارج الفترة المحددة وهي ستون يوماً وفق أحكام المادة (٢٠/٣/أ)) من قانون التقاعد الموحد، وحيث أن المدد المحددة لمراجعة طرق الطعن في القرارات حتمية يترتب على عدم مراعاتها وتجاوزها سقوط الحق بالطعن للمحكمة من تلقاء نفسها رد الطعن، إذا حصل بعد انقضاء المدد القانونية ترد اللائحة التمييزية شكلاً<sup>(١٠٩)</sup>.

لذا نلاحظ أن صدور القرار من الهيئة الوطنية للتقاعد بشأن المكافأة التقاعدية وتقديم المتقاعد اعتراضه على هذا القرار أمام الجهة المختصة ( مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين ) وبعد صدور قرار المجلس بشأن موضوع الاعتراض على قرار هيئة التقاعد الوطنية، فإن النتيجة تكون أما نقض قرار الهيئة وإعادة الإضارة إليها لصرف استحقاق المكافأة التقاعدية المعترض عليه، أو تأييد قرار الهيئة ورد اعتراض المعترض، ففي هذه الحالة يحق للمتقاعد المعترض اللجوء إلى محكمة التمييز للطعن بقرار المجلس أمامها وطلب نقضه وإصدار حكم به من قبل تلك المحكمة، فيكون حكم محكمة التمييز أما بالتصديق أو بالنقض نتيجة الطعن باتا وملزماً ونهائياً للجميع.

ونحن نرى أن القرارات الصادرة من جهة إدارية يتم الاعتراض عليها أمام الجهة مصدرة القرار، وفي حالة عدم الفعالية بالقرار يتم الطعن أمام محكمة القضاء الإداري، فإعطاء حق الطعن للمتقاعد أمام جهة قضاء عادي، يؤدي إلى التداخل بالعمل ومن ثم يتناقض مع مبدأ الفصل بين السلطات، لذا نوصي مشرعنا للنظر بهذا التداخل وإعطاء حق الطعن بالقرارات الإدارية لمحكمة القضاء الإداري باعتباره صاحب الاختصاص الأصيل.

خلاصة لما تقدم في هذا المبحث أن اختصاص القضاء الإداري في تسويته للمنازعة التقاعدية، لاسيما اختصاصه بالنظر بالقرارات المتعلقة بالإحالة إلى التقاعد الصادرة من جهة الإدارة باعتباره صاحب الاختصاص الأصيل، وذلك من خلال تحديد الجهة المختصة بالإحالة إلى التقاعد، وكيفية الإحالة إلى التقاعد على اعتبار أن هذه المنازعات الخاصة بالإحالة إلى التقاعد داخله في اختصاصه، ومن ثم فإن المشرع سار على هذا المسلك في نظره للمنازعة، وعليه فإن أنتقاصه من اختصاصاته وحرمانه من نظر بعضها وإسنادها إلى جهات أخرى فإنه يتناقض مع تأسيس هذا النظام، إلا أن هذا الاختصاص قد سلب منه عند حدوث منازعة خاصة براتب تقاعدي أو مكافأة تقاعدية ومن ثم إعطاءها إلى جهات إدارية تنظر الاعتراض المقدم، ومن ثم الطعن بقرارات هذه الجهات يكون أمام محكمة التمييز الاتحادية، وأن سلب هذا الحق يتعارض من تأسيس هذا النظام لاسيما وأن القضاء الإداري يجب أن يكون هو صاحب الاختصاص الأصيل والمستقل بتسوية هكذا منازعات، على اعتبارها منازعة ذات طبيعة إدارية ومن ثم فإن قاضيها الطبيعي والمختص بنظرها هو القضاء الإداري.

## الخاتمة

وفي نهاية البحث توصلنا في الخاتمة إلى مجموعة من النتائج والمقترحات التي سنتناولها وكالاتي.

## النتائج

١\_ أن الاختصاص الممنوح القضاء الإداري في العراق لا يزال اختصاصا محدودا على الرغم من النشاط الواسع للإدارة الذي يستوجب مد رقابة هذا القضاء الإداري على جميع أنشطة الإدارة، فلا يزال المشرع العراقي يخرج العديد من المنازعات الإدارية من ولاية القضاء الإداري لا سيما المنازعة التقاعدية، وذلك أما بإسنادها للقضاء العادي وإلى لجان أو محاكم خاصة لا يمكن الطعن بإحكامها أمام القضاء الإداري.

٢\_ جعل المشرع العراقي الجهة المختصة في نظر الاعتراض على القرارات الصادرة من الإدارة التقاعدية لجهة إدارية ذات اختصاص قضائي، تمثلت بمجلس تدقيق قضايا المتقاعدين في ظل نفاذ قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل.

٣\_ إن جعل الاختصاص بتسوية المنازعات التقاعدية إلى القضاء الإداري في العراق، ينسجم ذلك مع نظامها القانوني وحفظه لحقوق أطرافها، وهذا التوجه يعقد اختصاص القضاء الإداري بنظره للمنازعات التقاعدية هو الحفاظ على مبدأ المشروعية وتحقيق التوازن المفقود بين طرفي العلاقة التقاعدية، ومن ثم يمثل القضاء ضمانا مهما لحقوق المتقاضين والحفاظ على مصالحهم المتمثلة بتحقيق المصلحة العامة للدولة والمصلحة الخاصة للمتقاعدية.

٤\_ توصلت الدراسة إلى أن القرارات التي تصدر من اللجان الإدارية التقاعدية لا يمكن أن تكون قرارات إدارية نهائية، وعليه يمكن الطعن بها أمام القضاء.

## المقترحات

- ١\_ إن إعادة النظر باختصاص القضاء الإداري أمر في غاية الأهمية ، ومن ثم نقترح على المشرع العراقي إلى توسيع اختصاصه ليمتد نطاق رقابته على المنازعات الإدارية كافة بما فيها المنازعات المتعلقة بالتقاعد، دون الاقتصار على النظر بصحة القرارات الصادرة عن الموظفين والهيئات في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة، لأن هذا الانتقاص أو المصادرة لحق التقاضي ينال من مبدأ استقلال القضاء بعده سلطة قائمة بذاتها إلى جانب السلطتين التشريعية والتنفيذية.
- ٢\_ فسح المجال أمام القضاء الإداري لكي يقوم بعملة الطبيعي بصفته قاضي القانون العام والمختص والمحاييد في نظر هكذا منازعات، لذا نقترح على المشرع العراقي إلغاء جميع اللجان الإدارية أيا كان نوعها وشكلها والتي أعطت حق الفصل بالمنازعات التقاعدية.
- ٣\_ نقترح على المشرع العراقي أن يحدد اختصاص القضاء الإداري بنظر المنازعات التقاعدية بنصوص تشريعية واضحة في التشريعات التقاعدية، أسوة بما انتهجه المشرعان الفرنسي والمصري.
- ٤\_ نقترح على المشرع العراقي أن يجعل الجهة المختصة في نظر المنازعات الإدارية عماما بما فيها المنازعة التقاعدية للقضاء الإداري، وذلك بإيراد نص خاص في قانون مجلس الدولة يحدد فيه الجهة المختصة، وعلى الشكل الآتي (أن الجهة المختصة في سائر المنازعات الإدارية بما فيها المنازعات التقاعدية هو القضاء الإداري دون غيره باعتباره الجهة المختصة بنظر هذه المنازعات).

## الهوامش والمصادر

- (١) د. عبد الغني بسيوني، القضاء الإداري، منشأة المعارف الإسكندرية، ط٣، لسنة ٢٠٠٦، ص ٢٦٧.
- (٢) هلال حسن حسين، النظام القانوني لتقاعد الموظف العام (دراسة مقارنة) منشورات زين الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، ٢٠١٧، ص ٨١.
- (٣) يعرف السن القانوني للتقاعد بأنه: السن التي تقل فيه قدرة العامل على الإنتاج بحيث تبدأ طاقته الإنتاجية في التناقض المستمر ويصبح غير قادر على العمل بكفاية. عامر محمد علي، النظام القانوني لتقاعد موظفي الدولة (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والسياسة، جامعة بغداد، لسنة ١٩٧٨، ص ١٣٦.
- (٤) د. محيي الدين القيسي، مبادئ القانون الإداري العام، منشورات الحلبي بيروت، لسنة ٢٠٠٧، ص ٢٣٥.
- (٥) د. فوزت فرحات، القانون الإداري العام، الكتاب الأول (التنظيم الإداري\_النشاط الإداري)، الطبعة الأولى، لبنان، ٢٠٠٤، ص ٣٦٩.
- (٦) عمار إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية، دراسة مقارنة رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة النهرين، لسنة ٢٠٠٧، ص ٧٦.
- (٧) ينظر الفقرة (خامسا) من نص المادة (١) من قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤.
- (٨) ينظر نص المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٩) حكم محكمة التمييز الاتحادية ١٨ / الهيئة العامة / ٢٠١٦ مدني بتاريخ ٢٩/٥/٢٠١٦ منشور على الرابط الإلكتروني/ <https://www.hjc.iq/qview.2291> تمت الزيارة بتاريخ ١٧/١١/٢٠٢١ الساعة ٣:٤٥ مساء.
- (١٠) القرار الإداري الصريح بأنه ( عمل قانوني من جانب واحد يصدر بإرادة إحدى السلطات الإدارية في الدولة، ويحدث أثر قانونية بإنشاء وضع قانوني جديد أو تعديل أو إلغاء وضع قانوني قائم) نقلا عن د. محمد طه الحسيني، تعريف القرار الإداري وعناصره، بحث منشور في مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الأول/ السنة التاسعة ٢٠١٧، ص ٥١٠.
- (١١) القرار الإداري الضمني بأنه ( القرار الذي يرتبه القانون على سكوت الإدارة عن البت في طلبات الأفراد أو خلال فترة زمنية معينة بالرفض أو القبول) نقلا عن د، غازي فيصل القرار الإداري السلبي والرقابة القضائية، مجلة جامعة النهرين، المجلد ٢، العدد ٣\_ تشرين الثاني في ١٩٩٨، ص ٦٧.
- (١٢) د. وسام صبار العاني، القضاء الإداري، الطبعة الأولى، مكتبة السنهوري، بغداد ٢٠١٣، ص ١٨٦، ١٨٥.

(١٣) د. محمد رفعت عبد الوهاب، النظام العام للوظائف العامة في فرنسا، دار الجامعة الجديد، الإسكندرية، ٢٠١٧، ص ٣٧.

(١٤) ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية رقم (٣٧) لسنة ١٥، جلسة ١٠/١١/١٩٦٨، نقلا عن د. نبيلة عبد الحليم كامل، الوظيفة العامة وفقا لإحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا، الطبعة ٢، دار النهضة العربية القاهرة، لسنة ١٩٩٦، ص ٧٠.

(١٥) د. هلال حسين حسن، مصدر سابق، ص ٩٦.

(١٦) أنظر نص المادة (أولاً/ب) من قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد العراقي رقم ٩ لسنة ٢٠١٤.

(١٧) ينظر نص المادة (١٢/أولاً/ثالثاً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.

(١٨) د. وسام صبار العاني، القضاء الإداري، مصدر سابق، ص ٢٢٣.

(١٩) ينظر المادة (الثامنة/٢) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل. المنشور في جريدة الوقائع العراقية، العدد ٣٠٠ في ٦/٢/١٩٦٠، وكذلك ينظر جدول وظائف الدرجات الخاصة في دوائر الدولة المرفق بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٠٧٧) في ١٢/٨/١٩٨١، المنشور في جريدة الوقائع العراقية، العدد (٢٨٤٧) في ٣١/٨/١٩٨١، وكذلك قرار رقم ١٤٦٧ في ١٢/١/١٩٨١، المنشور في جريدة الوقائع العراقية، العدد (٢٨٥٨) في ١٦/١١/١٩٨١.

(٢٠) هلال حسين حسن، مصدر سابق، ص ٩٨.

(٢١) ينظر قرار مجلس الدولة، المرقم (٤٧/انضباط/تمييز/٢٠٠٦) في ٢٠/٣/٢٠٠٦.

(٢٢) أوجد المشرع العراقي في دستور جمهورية العراق النافذ لسنة ٢٠٠٥ في المادة (١٠٢) من الفصل الرابع تحت عنوان (الهيئات المستقلة) مؤسسات إدارية أطلق عليها تسمية الهيئات المستقلة التي لا يكون على رأسها وزير وإنما ترتبط مباشرة بمجلس النواب كهيئة النزاهة وديوان الرقابة المالية، أو تكون الهيئات غير المرتبطة كالهيئة العامة لضمان حقوق الأقاليم والمحافظات غير المنتظمة في إقليم، نقلا عن د. حميد حنون خالد، مبادئ القانون الدستوري وتطور النظام السياسي في العراق، القسم الثاني مكتب نور العين، بغداد ٢٠١٠، ص ١٤٥، ١٤٦.

(٢٣) قرار مجلس الدولة المرقم (١٣٤/انضباط/تمييز/٢٠٠٦) في ١٥/٥/٢٠٠٦. ينظر قرارات مجلس الدولة للأعوام (٢٠٠٤/٢٠٠٥/٢٠٠٦) ط ١، مجلس الدولة، موسوعة القوانين العراقية، بغداد، ٢٠٠٨، ص ٣٤٨، ٣٤٩.

(٢٤) أنظر نص المادة (٦١/خامسا) من دستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ النافذ.

(٢٥) بيداء إبراهيم قادر، الإحالة الوجوبية على التقاعد في ظل قانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ والاستثناءات الواردة بموجبه، بحث منشور في مجلة جامعة تكريت للحقوق السنة (٥) العدد (٢) الجزء (١) (٢٠٢٠) ص ٢٣٣.

(26) Piquemal(m), le foncitionn aire droits et garanties, paris, 1973 ,p 323

- (٢٧) ينظر المادة (١٠٠) من قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.
- (٢٨) د. شاب توما منصور، القانون الإداري، الجزء الأول، لسنة ١٩٧٠، ١٩٧١، ص ٣٨٠.
- (٢٩) د. عبد الغني بسيوني، القضاء الإداري، مصدر سابق، ص ٢٦٨.
- (٣٠) قرار المحكمة ٦٨٩/قضاء موظفين / تمييز / ٢٠١٩ في ١١/٤/٢٠١٩، منشور في قرارات المجلس لسنة ٢٠١٩، ص ٣٩٣.
- (٣١) قرار المحكمة ٨٢١/قضاء موظفين/ تمييز/ ٢٠١٩ في ٢٥/٤/٢٠١٩، منشور في قرارات المجلس لسنة ٢٠١٩، ص ٤٠٩.
- (٣٢) ينظر نص المادة (١٢/أولا/ ثانيا/ رابعا) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٣٣) ينظر نص المادة (٣) من قانون التقاعد رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦ الملغي.
- (٣٤) إياد عبد اللطيف سالم، في الخدمة المدنية النقل، مكتبة الزاكي للطباعة، بغداد، لسنة ٢٠١١، ص ١٧٥.
- (٣٥) عرف القضاء المصري بأنه : القرار الإداري السلبي يتحقق عندما ترفض الجهة الإدارية أو تمتنع عن اتخاذ إجراءات كان من الواجب عليها اتخاذها بحكم القانون . نقلا عن د. سعد شتيوي العنزي، القرار الإداري السلبي بين غياب النص والعمل القانوني، العلوم القانونية، بحث منشور على الرابط الإلكتروني [www.juridika.ma](http://www.juridika.ma) تمت الزيارة في الساعة ١٠:٠٠ في ٢٠/١١/٢٠٢١، كما عرفه مجلس الدولة الفرنسي بأنه: القرار يتحقق عند سكوت الإدارة عن اتخاذ القرار الواجب عليها اتخاذها، وهو ما يؤدي إلى ولادة قرار إداري بالرفض، وهذا القرار يجوز الطعن عليه أمام القضاء الإداري د، سعد شتيوي العنزي، مصدر سابق، ص ١٧. وقد عرفت قانون مجلس الدولة إذ جاء في احد نصوصه بأنه (القرار الإداري بالرفض أو الامتناع الصادر من جهة الموظف أو الهيئة عن اتخاذ أمر أو قرار كان من الواجب عليها اتخاذها قانونا). أنظر ( البند سادسا) من المادة (٧) من قانون رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣ قانون التعديل الخامس لقانون مجلس الدولة رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٩، المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٤٢٨٣ في ٢٩/٧/٢٠١٣.
- (٣٦) بنظر نص المادة (١٠) من قانون مجلس الدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢.
- (٣٧) ينظر نص المادة (١٣/ ثالثا) من قانون التقاعد رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦ الملغي.
- (٣٨) د. غازي فيصل، شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤، مصدر سابق، ص ٢٥.
- (٣٩) يعرف السن القانوني بأنه (السن المقرر قانونا متى بلغ الموظف تتحتم إحالته إلى التقاعد بغض النظر عن صحته ومقدرته على العمل)، نقلا عن، عباس محمد سعيد، الشيخوخة ومظاهرها ومعاشاتها واستبدال المعاش، الكتاب العاشر، دار الأجزاء، السودان، لسنة ١٩٨٣، ص ٣٣.
- (٤٠) د. إسماعيل البديري، كاظم السويدي، التنظيم القانوني للحقوق المالية للموظفين العموميين بعد انتهاء صلاحية الرابطة الوظيفية (دراسة مقارنة)، مجلة المحقق الحلبي للعلوم الإنسانية والسياسية، العدد الثالث، السنة السابعة، ص ١٣١.

- (٤١) د. عبد الفتاح أحمد الشرقاوي، مدى اختصاص القاضي الإداري السعودي بمنازعات أشخاص القانون العام (دراسة مقارنة بين النظام المصري والفرنسي) العدد الثلاثون، الجزء الثاني، السنة الثانية، ص ٤٣٨.
- (٤٢) د. حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب في القانون الأردني (دراسة مقارنة) مصدر سابق، ص ٥٠.
- (43) Sikey, grands arretes de la jurisprudence administrative, 1993. p.405.
- (٤٤) ينظر نص المادة (٩٥) من قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.
- (٤٥) أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٣، ص ٤٤.
- (٤٦) ينظر نص المادة (١٩٠) من دستور دولة مصر لسنة ٢٠١٤.
- (٤٧) ضامن حسين العبيدي، المجالس واللجان الإدارية ذات الاختصاص القضائي في العراق، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والسياسة بجامعة بغداد، ١٩٨٤، ص ١١٠.
- (٤٨) د. حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب في القانون الأردني (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص ٥٢.
- (٤٩) ينظر قرار المحكمة الإدارية العليا رقم ١٣٥ الصادر بتاريخ ١٠/١٢/١٩٦٦، س ١٢، مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، ص ٣٦٥.
- (٥٠) ينظر حكم المحكمة الدستورية العليا بجلسته ٦/١١/١٩٧٢، الدعوى ٢ لسنة ١ ق دستورية، مجموعة المبادئ التي قررتها محكمة النقض الدستورية العليا، ص ٥٢.
- (٥١) د. حمدي سليمان القبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب في القانون الأردني (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٥، ص ٥٢.
- (٥٢) حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٧٩٠ بتاريخ ١٠/١١/١٩٦٨، س ١٥، مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، ص ٤٧٣.
- (٥٣) ينظر نص المادة (١٠) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢.
- (٥٤) ينظر نص المادة (١٤) من قانون مجلس الدولة المصري رقم ٤٩ لسنة ١٩٩٢.
- (٥٥) ينظر نص المادة (١/ أولاً/ ثانياً) من قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٥٦) ينظر نص المادة (١/ ثالثاً) من قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٥٧) د. غازي فيصل، شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل، مصدر سابق، ص ٢١.
- (٥٨) ينظر نص المادة (٢٠) من قانون التقاعد الملغي رقم ٢٧ لسنة ٢٠٠٦.

- (٥٩) د. غازي فيصل، شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل، مصدر سابق، ص ٢٥.
- (٦٠) حكم محكمة قضاء الموظفين في العراق رقم ٢٣٦ / قضاء إداري\_ تمييز/٢٠٢١ الصادر في ٢٠٢١/٣/١٥.
- (٦١) حكم محكمة قضاء الموظفين في العراق رقم ٧١٢ / قضاء إداري\_ تمييز/٢٠٢١ الصادر في ٢٠٢١/٤/٢٨.
- (٦٢) د. عبد العال الصكبان، مقدمة في علم المالية العامة في العراق، الطبعة الأولى، مطبعة العاني، ١٩٧٢، ص ٦٠.
- (٦٣) د. محمد بن سعد بن فهد الدوسري، الراتب التقاعدي دراسة فقهية، بحث منشور في مجلة الجمعية الفقهية السعودية، العدد الثالث عشر، جمادى الآخرة/ رمضان، ٢٠٢٠، ص ١٥٠.
- (٦٤) د. سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العامة والطعون المتصلة بشؤون الموظفين، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الأولى، لسنة ٢٠٠٥، ص ٤٣٣.
- (٦٥) د. عبد الغني بسيوني، القضاء الإداري، مصدر سابق، ص ٢١٦.
- (66) Piquemal (m), le foncitionn aire droits et garanties, paris,1973, p.319.
- (٦٧) د. سامي جمال الدين، دعاوى التسوية، دار الجامعة الجديد، الإسكندرية، الطبعة الثانية، ٢٠١٤، ص ٢٣٣، ٢٣٤.
- (٦٨) د. إسماعيل صعصاع البديري، الحقوق التقاعدية، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الثالث، لسنة السابعة، ٢٠١٥، ص ١٣١.
- (٦٩) د. سامي جمال الدين، منازعات الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥، ص ٤٥٣، ٤٥٤.
- (٧٠) د. أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، الجزء الأول، ط ١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٣، ص ٥٤٢.
- (٧١) د. نواف كنعان، القضاء الإداري، مصدر سابق، ص ١٣٢.
- (٧٢) ينظر نص المادة (١٤٨) من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ المصري.
- (٧٣) ينظر نص المادة (١٠\_ بند ثانيا) من قانون مجلس الدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢.
- (٧٤) د. عبد الغني بسيوني القضاء الإداري، مصدر سابق، ص ٣٧٨.
- (٧٥) حكم محكمة النفض المصرية رقم ٢١٤٦ / لسنة ٧٤ قضائية بتاريخ ٢٠١٦/٣/٩ منشور على الرابط الإلكتروني <https://www.cc.gov.eg/judgment> تمت الزيارة في ٢٠٢١/١١/٣٠ في الساعة ١٠:٠٠ صباحا.
- (٧٦) ينظر نص المادة (١٤\_ بند ثانيا) من قانون مجلس الدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢.

- (٧٧) حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٦٥٠/ق ، لسنة ١٦/ق، في ١١/٩/١٩٧٧.
- (٧٨) حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٨٤١/ع، لسنة ٧/ق ، رقم ١٥٣.
- (٧٩) ينظر نص المادة (٢١/أولا) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٨٠) ينظر نص المادة (١٣) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٨١) ينظر نص المادة (٢١\_ سابعا) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٨٢) ينظر نص المادة (٢٩/أولا\_ثانيا) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (٨٣) د. غازي فيصل، شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤، مصدر سابق، ص ٦٠، ٦١.
- (٨٤) د. عبد الرزاق عبد الوهاب، الطعن في الأحكام بالتمييز في قانون المرافعات المدنية، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩١، ص ٢٩٥.
- (٨٥) ينظر أحكام وقرارات محكمة الاتحادية العليا ٢٠١٢ منشورة في مجلة التشريع والقضاء، المجلد الخامس، بغداد، آذار ٢٠١٣، ص ١٥٨، ١٥٩.
- (٨٦) حكم محكمة التمييز الاتحادية رقم ٢٠١١/٥٨١ في ١٢/٤/٢٠١١، أشار إليه دريد داوود سلمان الجنابي، قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز الاتحادية، بغداد، الجزء الثاني، ٢٠١٢، ص ١٢.
- (٨٧) حكم محكمة التمييز الاتحادية رقم ٢٠١١/٨٥٨ في ١٧/٥/٢٠١١، أشار إليه دريد داوود سلمان الجنابي، قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز الاتحادية، بغداد، الجزء الثاني، ٢٠١٢، ص ٧٧.
- (٨٨) حكم محكمة التمييز الاتحادية ١٩١/الهيئة الموسعة المدنية/٢٠٢١ بتاريخ ٢٤/٥/٢٠٢١ منشور على الالكتروني/ <https://www.hjc.iq/qview.2291> تمت الزيارة في ٥/١٢/٢٠٢١، في الساعة ١٠:٠٠ صباحا.
- (٨٩) د. فؤاد العطار، القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٣، ص ٧٣٢.
- (٩٠) احمد حسن الزيات وآخرون، المعجم الوسيط، الجزء الأول والثاني، ط٢، مكتبة المرتضوي، إيران، ١٩٧٨، ص ٧٩١.
- (٩١) عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي، النظرية العامة لحقوق وواجبات العاملين في الدولة، ط١، بغداد، ١٩٨٤، ص ١٧٥.
- (٩٢) د. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٤٧٦.
- (٩٣) محمد أحمد حسن، زكاة مخصصات التقاعد والتوفير ومكافأة نهاية الخدمة، بحث مقدم في مؤتمر الزكاة، كلية الشريعة جامعة النجاح الوطنية في فلسطين، ٢٠١١، ص ٥.
- (٩٤) ميسون علي عبد الهادي الحسناوي، التنظيم القانوني للمحكمة الإدارية العليا في العراق دراسة مقارنة أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية الحقوق جامعة النهدين لسنة ٢٠١٥، ص ٤٦.
- (٩٥) صادق محمد علي، الاختصاص في التقاضي أمام محاكم القضاء الإداري في العراق\_دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد ٢٧، العدد ٣، ٢٠١٩، ص ٩، ١٠.
- (٩٦) ينظر نص المادة (١٤٨) من قانون التأمينات الاجتماعي والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.

- (٩٧) ينظر نص المادة (١٠\_ثانيا) من قانون مجلس الدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢.
- (٩٨) ينظر المادة (١٤/ثانيا) من قانون مجلس الدولة المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢.
- (٩٩) ينظر نص المادة (٤٤) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ المعدل.
- (١٠٠) د. سليمان الطماوي، دروس في القضاء الإداري قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٤، ص ٢٤٥.
- (١٠١) د. عبد الوهاب عبد الرزاق التحالفي، النظرية العامة لحقوق وواجبات العاملين في الدولة، ط١، بغداد، ١٩٨٤، ص ١٧٥.
- (١٠٢) ينظر نص المادة (١\_بند ١٤) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (١٠٣) د. غازي فيصل، شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل، ص ٥١.
- (١٠٤) ينظر نص المادة (٢٢\_ثالثا) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (١٠٥) ينظر نص المادة (٢٢/أولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (١٠٦) دريد داوود سلمان الجنابي، قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز الاتحادية، ج ١/٢٠١١، ص ٢٥. وفي نفس السياق نصت المادة (٢٢/أولاً) من قانون التقاعد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (١٠٧) ينظر نص المادة (٣٠/ثانياً) من قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل.
- (١٠٨) د. غازي فيصل، شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل، مصدر سابق، ص ٦٢.
- (١٠٩) قرار محكمة التمييز الاتحادية رقم (٢٠٠٩/٢١٧) في ٢٠/٦/٢٠٠٩. أشار إليه دريد داود سلمان الجنابي، قضايا المتقاعدين في قرارات محكمة التمييز الاتحادية، مصدر سابق، ٢٠١٢، ص ١٧٣.