



الكلية : القانون

القسم او الفرع : القانون

المرحلة: الثانية

أستاذ المادة : م.د. محمد نعمان عطا الله

اسم المادة باللغة العربية : القانون الاداري

اسم المادة باللغة الإنكليزية : Administrative law

اسم المحاضرة العاشرة باللغة العربية: حقوق الموظف

اسم المحاضرة العاشرة باللغة الإنكليزية : Employee rights

بما أن الموظف مكلف قانوناً بواجبات كنا قد تطرقنا إليها سابقاً في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ، فإن له بنفس الوقت حقوق يستحقها كونه كرس وقته وجهده لأداء هذه الخدمة العامة واهم هذه الحقوق هي:

أولاً: الحقوق المالية للموظف: تشمل الحقوق المالية للموظف حقه في الراتب والمخصصات والحوافز ويستحق الموظف الراتب الشهري المقرر بموجب القانون للدرجة الوظيفية التي يشغلها ، والراتب هو مبلغ يتقاضاه الموظف شهرياً مقابل عمله في الخدمة العامة وهذا هو مضمون حكم المادة (١٦) فقرة (١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ والذي حدد بأن الموظف يستحق راتب وظيفته اعتباراً من تاريخ مباشرته بالإضافة الى المخصصات المختلفة التي تضاف الى الراتب الشهري والمحددة قانوناً.

ثانياً: العلاوة والترقية: الى جانب الراتب والمخصصات المختلفة يستحق الموظف علاوة سنوية وهي زيادة محددة تضاف الى الراتب الشهري للموظف بالإضافة الى أن الموظف يستحق ترفيلاً وهو نقل الموظف من درجة وظيفية الى درجة اعلى منها في سلم الدرجات الوظيفية ويترتب على ذلك زيادة راتبه ومن شروطها قضاء المدة المحددة ، اما الترقية فهي غير الترفيع بالراتب فالترقية تعني استحقاق وظيفة اعلى من الوظيفة التي يشغلها في السلم الاداري وتكون مسؤوليات وصلاحيات الموظف اعلى مما كانت في وظيفته السابقة.

ثالثاً: الاجازات: أن الاجازة هي احدى حقوق الموظف ويعد مستمراً في خدمته اثناء تمتعه بها بالإضافة الى استحقاقه عنها راتبه ومخصصاته كاملة مالم تكن الاجازة بدون راتب او بجزء منه، وقد حدد قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ انواع الاجازات التي يستحقها الموظف ومددها وهي كالاتي:

١- الاجازة الاعتيادية: حددت المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية استحقاق الموظف للاجازة الاعتيادية براتب تام، وهي يوم (واحد) عن كل (عشرة) ايام من مدة خدمة الموظف ، ويجوز تراكم الاجازات لمدة (١٨٠) يوم ، على أن لا يمنح الموظف لكل مرة اكثر من (١٢٠) يوم براتب تام والادارة ليست ملزمة بمنح الإجازة للموظف في اي وقت يطلبها ، اذ أن متطلبات تسيير المرفق العام قد تتطلب الاستمرار في عمله ولكن لا تستطيع الادارة أن تستمر في رفض منح الاجازة لأكثر من ستة اشهر.

٢- اجازة الحمل والوضع: واما هذه الإجازة (٧٣) يوم براتب تام وتمنح للموظفة الحامل على أن تتمتع بما لا يقل عن (٢١) يوم منها قبل الوضع ويجوز تكرار هذه الاجازة كلما تكرر الحمل والوضع.

٣- اجازة الامومة: اصدر المشرع العراقي عدة قرارات لتنظيم اجازة الام الموظفة في حالة الانجاب لحضانة طفلها الصغير واهمها هي القرار المرقم (٨٨٢) لسنة ١٩٨٧ واهم احكامه :

أ- تكون مدة الاجازة (سنة واحدة).

ب- تستحق عن (السته ) اشهر الاولى راتب تام.

ج- تستحق عن (السته) اشهر الثانية نصف راتب.

٤- الاجازة المرضية: قد يصاب الموظف بمرض يمنعه عن اداء عمله لمدد مختلفة لذلك اجاز المشرع في المادة (٤٦) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ تمتع الموظف بإجازة مرضية براتب مدة (٣٠) يوم عن كل سنة من الخدمة ، واجازة مرضية بنصف راتب لمدة (٤٥) خلال السنة ، ويجوز تراكم الاجازات المرضية ن التمتع بها يكون ضمن الحدود التي رسمها المشرع فقد اشترط أن لا تتجاوز مدة الاجازة المرضية عن كل حالة (١٢٠) يوم براتب تام ويليه (تسعون) يوماً بنصف راتب ، ويشترط ان لا يتجاوز مجموع الاجازات المرضية خلال (الخمس سنوات ) التي تسبق انتهاء الاجازة المرضية (١٨٠) يوم براتب تام ومثلها بنصف راتب ، اما اذا منح الموظف كل الاجازات الاعتيادية والمرضية التي يستحقها ، فيجوز منحه اجازة بدون راتب لمدة اقصاها (١٨٠) واذا لم يكن في استطاعته عند انقضائها استئناف عمله يحال الى التقاعد، وقد اصدر مجلس قيادة الثورة المنحل قراره رقم (٣٩٢) في ١٩٨٠ اجاز بموجبه منح الموظف اذا اصيب بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة اجازة مرضية براتب تام لمدة اقصاها (ثلاث سنوات) واذا لم يتمكن الموظف من استئناف عمله بعد ذلك يحال الى التقاعد.

٥- الاجازة الدراسية: اجاز المشرع للوزير منح الموظف اجازة دراسية براتب تام اذا كان الموظف يحمل شهادة جامعية اولية او عليا واكمل سنتين من خدمة فعلية لإكمال دراسته خارج العراق والحصول على شهادة اعلى، وتكون مدة الاجازة هي المدة التي تتطلبها الدراسة وتعلم اللغة وفق الشروط المعتمدة بالنسبة لطلبة البعثات.

انتهاء علاقة الموظف بالإدارة: أن علاقة الموظف قد تنتهي لظروف استثنائية كما ذكرنا في حالتي (العزل والفصل) وقد تنتهي هذه العلاقة في الحالات الآتية:

أولاً: الاستقالة: هي ابداء الموظف رغبته في ترك العمل الوظيفي نهائياً ولا تتم الا بموافقة الادارة، اذ أن مقتضيات سير المرفق العام تتقدم على اعتبارات رغبة الموظف بترك العمل في المرفق العام لذلك نظم المشرع احكام الاستقالة بما يضمن استمرار المرفق العام بانتظام ، فقد نصت المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية على حق الموظف في تقديم الاستقالة واجراءات قبولها او رفضها اذ تركت هذا الامر لتقدير الادارة وعلى المرجع أن يبت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز (ثلاثين) يوماً ويعد الموظف منفكاً بانتهائها الا اذا صدر امر القبول قبل ذلك ، وعلى الموظف الذي يقدم طلب الاستقالة الاستمرار في عمله حتى قبولها صراحة او ضمناً اما اذا ترك عمله قبل ذلك اي قبل مرور (٣٠) يوماً التي حددها المشرع للبت في الطلب فإنه يكون قد تخل بواجباته الوظيفية.

ثانياً: الاستغناء عن خدمات الموظف خلال فترة التجربة: يكون الموظف عند اول تعيينه في الوظيفة تحت التجربة لمدة سنة واحدة، لتتأكد الدائرة التي تم تعيينه فيها من كفاءته وصلاحيته للعمل الوظيفي ، فاذا تأكدت من كفاءته بعد مرور مدة (السنة) تصدر امراً بتثبيته في الدرجة التي تم تعيينه فيها ، واذا لم تتأكد من ذلك فتجدد التجربة (سنة) اشهر اخرى ، اما اذا تأكد لدائرته خلال مدة التجربة انه لا يصلح للعمل المعين فيه، فتصدر امراً بالاستغناء عن خدماته ، وللموظف في هذه الحالة الاعتراض على ذلك امام محكمة قضاء الموظفين خلال (٣٠) يوماً من تاريخ تبليغه بالأمر ، ويجوز الطعن في قرار محكمة قضاء الموظفين لدى المحكمة الادارية العليا خلال ٣٠ يوماً من تاريخ التبليغ به.

ثالثاً: الاحالة على التقاعد: حدد قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل النافذ حالات الاحالة على التقاعد للموظف وهذه الحالات هي:

١- الاحالة الوجوبية للتقاعد: والتي حددت بموجب المادة (١٠) من قانون التقاعد الموحد وتتم في حالتين :

أ- عند اكمال سن (٦٠) سنة من العمر وهو السن القانوني للتقاعد بغض النظر عن مدة الخدمة.

ب- اذا قررت اللجنة الطبية عدم صلاحيته للخدمة

٢- وهناك حالات جوازية للتقاعد حددت بموجب المادة (١٢) من قانون التقاعد الموحد وهي:

أ- اذا اكمل الموظف (٥٠) سنة من عمره او اذا كانت لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (٢٥) سنة .

ب- للموظفة المتزوجة والتي يكون لديها خدمة تقاعدية لا تقل عن (١٥) سنة واطفال لا يقلون عن (٣) ولا يزيد

عمر اي منهم على (١٥) سنة بشرط أن تنصرف لرعاية طفلها.

ج- للوزير المختص او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة احوالة منتسبي الشركات والدوائر الممولة ذاتياً الى التقاعد اذا كانت لديه خدمة لا تقل عن (١٥) خمسة عشر سنة.

رابعاً: الوفاة: تنتهي الرابطة الوظيفية عند وفاة الموظف وقد عد المشرع أن الموظف الذي يتوفى في اثناء الخدمة محالاً على التقاعد بصرف النظر عن