



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث
جامعة الموصل
كلية الحقوق

عقد توطين الراتب (دراسة تحليلية)

نبراس طارق محمود عبدالله

رسالة ماجستير
القانون الخاص / القانون المدني

اشراف

الدكتور فتحي علي فتحي العبدلي
استاذ القانون المدني المساعد

المستخلص

يعد عقد توظيف الراتب من العقود غير المسماة ، أي إنه لم ينظم في القانون بنصوص خاصة ، يبرم هذا العقد بين طرفين رئيسيين وهما : الجهة الادارية (التي تمثل الجهة التي يعمل لديها الموظف أو المستفيد) والمصرف ، إلا إن أثر هذا العقد لا يقتصر على هذين الطرفين فقط ، بل يمتد ليشمل طرفاً آخر وهو الموظف أو المستفيد الذي يعد جوهر هذا العقد ولولاه لما ابرم هذا العقد، أي إن هذا العقد ثنائي التكوين إلا إنه ثلاثي الآثار ، فالموظف أو المستفيد يتأثر بشكل مباشر بالحقوق والالتزامات الناشئة من هذا العقد .

إن عقد توظيف الراتب من العقود الملزمة للجانبين ، فإن كل من طرفيه يتحمل مجموعة من الحقوق والالتزامات لضمان حسن سير العقد وتحقيق الغاية المرجوة منه. فبالنسبة للجهة الادارية فهي تعد مديناً للموظف أو المستفيد بمقدار راتبه ، وتلتزم بتحويل هذا المبلغ الى المصرف بالوسائل الالكترونية وهذا التحويل يكون بمثابة (حوالة دين) فيصبح المصرف مدين للموظف أو المستفيد بمقدار الراتب ، أما الموظف أو المستفيد فتكون له مجموعة من الحقوق والالتزامات سواء ما كان منها تجاه الادارة أو تجاه المصرف. وفي حال إخلال كل طرف من أطراف هذا العقد بالالتزامات التي تقع على عاتقهم تنهض المسؤولية المدنية و تكون إما مسؤولية عقدية نتيجة للاخلال بالالتزامات المحددة في هذا العقد، أو تفرض عليهم مسؤولية تقصيرية نتيجة أي تعدي على الغير والاخلال بالتزام قانوني سابق .

وكغيره من العقود فإن عقد توطين الراتب ينتهي، إما بصورة طبيعية مباشرة، من خلال إنتهاء المدة المحددة في العقد دون تجديد صريح أو ضمني فيعتبر العقد منتهياً وتنقضي معه الآثار القانونية او بصورة طبيعية غير مباشرة بإنهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والجهة التي يعمل لديها ، أو ينتهى بصورة غير طبيعية ، عند إتفاق أطرافه الثلاثة (الادارة ،المصرف ، الموظف أو المستفيد) على فسخ هذا العقد ويسمى عندئذ بالفسخ ويكون اما فسخ اتفاقي او فسخ قضائي، أو ينتهي في حال وقوع حادث استثنائي لايمكن توقعه ولايمكن دفعه مما يجعل تنفيذ الالتزامات مستحيلاً بالنسبة لأطراف هذا العقد هذا مايسمى بالانفساخ .

Abstract

The Salary Localization Contract is classified as an innominate contract, insofar as it has not been expressly codified or governed by specific legislative provisions. It is concluded between two principal parties: the administrative authority, representing the employing entity, and the bank. Nevertheless, its legal effects are not confined to these two parties; rather, they extend to a third party (the employee or beneficiary) who constitutes the very essence of the contract, without whose presence the contract would lack any practical or legal foundation. Consequently, this contract is characterized as bilateral in its formation yet tripartite in its effects, since the employee or beneficiary is directly subject to the rights and obligations it generates. As a synallagmatic contract, the Salary Localization Contract establishes reciprocal obligations upon its parties, ensuring the proper performance of its provisions and the realization of its intended objectives. The administrative authority is considered a debtor to the employee or beneficiary in respect of the salary owed, and it is under a legal duty to transfer such amount to the bank through electronic means. This transfer constitutes, in legal terms, an assignment of debt, thereby rendering the bank the debtor of the employee or beneficiary in the amount of the salary. In turn, the employee or beneficiary acquires a set of correlative rights and obligations, both *visa vis* the administrative authority and the bank. Should any party fail to discharge its contractual duties, civil liability arises. Such liability may be contractual, resulting from the breach of obligations expressly stipulated in the contract, or tortious, arising from unlawful interference with third parties or the violation of a prior legal duty. Termination of the Salary Localization Contract may occur in a

number of ways. It may terminate naturally and directly by the expiry of its fixed term without express or implied renewal, thereby extinguishing its legal consequences; naturally and indirectly by the cessation of the employment relationship between the employee and the employing authority; or abnormally, through the mutual agreement of all three parties—the administrative authority, the bank, and the employee or beneficiary—to rescind the contract, whether by consensual rescission or judicial annulment. Furthermore, the contract may also be dissolved by operation of law (force majeure), where an exceptional, unforeseeable event renders performance of the obligations objectively impossible.

Republic of Iraq
Ministry of Higher Education and
Research
University of Mosul
College of Law



Salary Domestication Contract

(Analytical Study)

Nibras Tariq Mahmoud Abdullah

Master's Thesis
In Private Law/ Civil Law

Supervised by
Dr. Fathi Ali Fathi Al-Abdali,
Assistant Professor of Civil Law