



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الموصل
كلية الحقوق

التسوية الوظيفية - دراسة مقارنة -

محمد حسن محمد صالح السبعاعي

الدبلوم العالي
القانون العام / القانون الإداري

بإشراف

الدكتور أحمد محمود أحمد الربيعي
أستاذ القانون الإداري المساعد

المستخلص

لموضوع (التسوية الوظيفية) أهمية كبيرة لأنه يتعلق بإحدى الموضوعات التي لا غنى عنها للإدارة والموظف العام على حد سواء، ولا سيما في ظل الواقع الحالي للوظيفة العامة التي تشهد زيادة ملحوظة في رغبة الموظف العام لاستكمال دراسته سواء اكانت الدراسة صباحية أو مسائية او بإجازة دراسية وموافقات أساسية أو عدم حصول الموافقة من الإدارة لإكمال الموظف لدراسته والحصول على مؤهل علمي عالي.

تهدف الدراسة الحالية إلى بيان أسباب عدم تسوية المؤهل العلمي الاعلى للموظف الذي حصل في أثناء الخدمة، والمزايا المالية والإدارية التي تنتج عن هذه التسوية للموظف الذي حصل على ذلك المؤهل العلمي الأعلى، سواء كان هذا المؤهل في الاختصاص نفسه الذي على اساسه تم تعيينه او في اختصاص مغاير.

لذا قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول مفهوم التسوية الوظيفية بتعريف التسوية الوظيفية وحدود سلطة الإدارة في التسوية الوظيفية وأساسها القانوني، حصى الفصل الثاني لدعوى التسوية بتعريف دعوى التسوية وطبيعتها القانونية والحكم في دعوى التسوية.

أخيراً تم الوصول إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات، ومن النتائج التي وصلنا إليها، وهي أن القانون ١٠٣ لسنة ٢٠١٢ هو أكثر القوانين جوراً واجحافاً في حق الموظفين، وعدم احتساب كتب الشكر للموظف لمن شمل بالقانون ١٠٣ وقانون الموازنة لسنة ٢٠١٨، وعدم وجود وقت محدد لرفع دعوى التسوية التي لها ميزة عدم حصرها بمهلة محددة لتقديم الطلب التي تحددت بستون يوماً، لذا يجوز رفع الدعوى طالما كان حق المدعي موجوداً ومدة رفع الدعوى هي مدة التقادم نفسها للحق المطالب به، أما بالنسبة للتوصيات التي ندعو المشرع

الى اعادة النظر في قانون الخدمة المدنية الحالي، لوضع المعالجات القانونية في حالات الوظيفة العامة جميعها التي تتناسب مع التطورات الحديثة في بناء الدولة والمحافظة على حقوق الموظفين، وندعو المشرع الى تعديل النص المادة ٣٠ من قانون التقاعد العراقي الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ المعدل، وجعل الطعن في قرارات مجلس تدقيق قضايا المتقاعدين أمام محكمة قضاء الموظفين وأن يكون التمييز أمام المحكمة الإدارية العليا.

Abstract

The topic of (job settlement) is of great importance because it is related to one of the topics that are indispensable to the administration and the public employee alike, especially in light of the current reality of the public office which is witnessing a noticeable increase in the public employee's desire to complete his studies, whether the study is morning or evening or with study leave and approvals. Is essential or the management does not obtain approval for the employee to complete his studies and obtain a higher scientific qualification.

The current study aims to explain the reasons for not settling the higher educational qualification of the employee who acquired during the service, and the financial and administrative benefits that result from this settlement for the employee who obtained that higher scientific qualification, whether this qualification is in the same specialty on which he was appointed or in a specialization Heterozygous.

Therefore, we divided this study into two chapters. In the first chapter, we dealt with the concept of job settlement by defining the job settlement and the limits of the management authority in the job settlement and its legal basis. The second chapter of the settlement suit led to the definition of the settlement suit, its legal nature, and the ruling in the settlement suit.

Finally, a set of conclusions and recommendations were reached, and from the results we reached, namely that Law 103 of 2012 is the most unfair and unfair laws against employees, and letters of thanks to the employee for those included in Law 103 and the Budget Law for the year 2018 are not counted, and there is no specific time to file a lawsuit. The settlement that has the advantage of not limiting it to a specific time limit for submitting the request, which is set at sixty days, so a lawsuit may be filed as long as the right of the plaintiff exists and the period for filing the

lawsuit is the same limitation period for the claimed right. As for the recommendations that we call on the legislator to reconsider the current civil service law, to put in place legal remedies in all public office cases that are in line with recent developments in building the state and preserve the rights of employees, and we call on the legislator to amend the text of Article 30 of the Unified Iraqi Retirement Law No. 9 For the amended 2014 year, making the appeal against the decisions of the retired audit board before the employee judiciary court, and the cassation should be before the Supreme Administrative Court.

**Ministry of Higher Education
and Scientific Research
University of Mosul
College of law**



Job Settlement - A Comparative study-

Mohammad Hassan Mohammad Salih Al-Sabawi

**Higher Diploma
Public Law / Administrative Law**

**Supervised by
Dr. Ahmed Mahmoud Ahmed Al-Rubaie
Assistant Professor of Administrative Law**

2021 A.D.

1442 A.H.