

## حق الإجازة للمرأة العاملة في القطاعين العام والخاص

م. احمد حمزة ناصر

م.م ستار جابر عبيد

### المقدمة

منذ أن خلق الله سبحانه وتعالى آدم عليه السلام وخلق حواء لتكون سكيناً له ومودةً ورحمةً بينهما، وهما شركاء في العمل في الحياة الدنيا ومتساويان في الأجر والثواب حيث أنهما في الأصل شركاء في الإنسانية أياً كان لونهم أو دينهم أو جنسيتهم إلا أن المرأة مرت عبر العصور المختلفة بمواقف كانت فيها حقوقها وكرامتها الإنسانية مهذرة. فلم تحظى المرأة بشان او مكانة تستحق التقدير اذ غالباً ما كان يتم تجاهلها باعتبارها الطرف الضعيف والمشؤوم او في احسن الاحوال كانت تثير العطف والشفقة فهذا التمييز كان يتباين في الشدة والضعف من مجتمع لآخر ومن زمن لآخر حسب ثقافة الشعوب. لذا حرصت المواثيق الدولية والمجتمع الدولي لبذل الجهود الحثيثة على توفير الحماية اللازمة لكافة الحقوق والتأكيد على حق المرأة في العمل مع الرجل من خلال اعلانات المواثيق والمعاهدات الدولية التي تضمنت المساواة في كافة مظاهر الحياة داخل المجتمع الواحد دون أي تفرقة أو عصبية.

وكذلك التشريعات الداخلية في النظم المقارنة منحت المرأة مكانة خاصة لدورها وطبيعتها الفسيولوجية ووضعت بعض القيود على عملها وميزتها بمحددات قانونية راعت فيها تلك الطبيعة ومن هذه الميزات خصوصية حق المرأة العاملة في القطاعين العام والخاص في الاجازة. فقد منحت التشريعات المرأة عدة انواع من الإجازات زخرت احكامها بالمساواة مع الرجل في ميادين العمل بصفة عامة باعتبارهما موظفين او عمال كما ميزتها - مراعاة لطبيعتها- بأنواع من الاجازات التي لا يحظى بها الرجل فأصبحت خاصة بها كاجازة الحمل الأمومة والعدة.

وتختلف النظم القانونية الخاصة بالاجازة من مشروع لآخر وفي البلد الواحد من تشريع لآخر، سواء في القوانين الخاصة بالوظيفة العامة والتي تشمل الموظفة العامة او الخاضعة لقوانين العمل، وتشمل العاملة بالقطاع الخاص الامر الذي يستوجب منا البحث في هذا الموضوع والبحث في بيان هذه الانواع من هذه الاجازات حسب القوانين الخاضعة له وتقييمها مع الغرض المرجو منه.

### المبحث الأول- الإجازات الطبيعية

يحتاج الموظف والموظفة بوصفهما بشراً الى مدة معينة يتناول من خلالها قسطاً من الراحة ليتجنب الاعياء ، فضلا عن انها ترد على العمل بنتيجة ايجابية وهي تجديد نشاطهما. كما ان حق الدراسة مكفول دستوريا للموظف وغيره من فئات المجتمع ، وهو امر يتطلب تدخل المشرع لتنظيمه اذا ما اراد تكريس هذا الحق الدستوري للموظف. لذا سنتناول في هذا المبحث الاجازة الاعتيادية في المطلب الاول والاجازة الدراسية في المطلب الثاني.

**المطلب الأول- الإجازة الإدارية أو الاعتيادية**

هي فترة غياب مرخصة تنقطع فيها الموظفة عن عملها للراحة ، كي يتسنى لها بعد انقضائها العودة الى عملها بنشاط واندفاع ، وتتقاضى الموظفة راتبها كاملا خلال مدة هذه الاجازة التي تعتبر من عداد الخدمة الفعلية<sup>(١)</sup> . وتعتبر الاجازة الادارية او الاعتيادية حق بالنسبة للعامله سواء في القطاع العام او في القطاع الخاص ، وذلك لتمكينها من استعادة نشاطها من خلال توفير الراحة لها بعد العمل المتواصل ، فالغرض الرئيسي منها زيادة حيويتها ، واستعادة نشاطها ، وتجديد قواها الفكرية والجسدية لتعود بعد ذلك اكثر همة واقبال لمتابعة عملها، وبالتالي ينعكس ايجابا على الجهاز الاداري التابعة له. وتختلف التشريعات المقارنة في النظام القانوني للاجازة<sup>(٢)</sup>، فالمشروع المصري في قانون العاملين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٧ في المادة (١٦٥) منه نصت على استحقاق ((العامل اجازة سنوية باجر كامل لا يدخل في حسابها ايام عطلات الاعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الاسبوعية وذلك على الوجه التالي:-

- ١- ١٥ خمسة عشر يوم في السنة الاولى بعد مضي سنة اشهر من تاريخ استلام العمل
- ٢- ٢١ احدى وعشرون يوم لمن امضى سنة في الخدمة
- ٣- ٣٠ ثلاثون يوم لمن امضى عشر سنوات في الخدمة
- ٤- ٤٥ خمسة واربعون لمن تجاوز سن الخمسين من العمر

وللجنة شؤون الخدمة المدنية ان تقرر زيادة مدة الاجازة الاعتيادية بما لا يتجاوز خمسة عشر يوم لمن يعملون في المناطق النائية او اذا كان العمل في احد فروع الوحدة خارج الجمهورية ((.

اما بالنسبة للمشروع اللبناني فقد نص على استحقاق الموظفة بعد انقضاء سنة على تعيينها ، وفي كل سنة لاحقة تقتضيها في الخدمة الفعلية اجازة سنوية براتب كامل لمدة عشرون يوم<sup>(٣)</sup> .

وقد عالج قانون الخدمة المدنية رقم(٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل الاسس القانونية للإجازة الاعتيادية بصورة مختلفة من خلال نص المادة (٤٣) والتي نصت على (يستحق الموظف اجازة اعتيادية براتب تام بمعدل يوم واحد عن كل عشرة ايام من مدة خدمته ) .

يلاحظ على ما سبق بان هنالك تمايز في موقف التشريعات في معالجتها لموضوع الاجازة ، فالمشروع المصري قد ربط رصيد الاجازة بمدة الخدمة والعمر ، اما بالنسبة لموقف المشروع اللبناني فلم يفرق بهذا الخصوص الا انه استثنى من ذلك الموظفة تحت التجربة ، كذلك ايضا ان المشروع العراقي لم يفرق بين موظفة واخرى على اساس الاقدمية والعمر . ونرى ان موقف المشروع المصري فيما يتعلق بربط الاجازة على اساس الخدمة والعمر الاكثر توافقا نظرا لما قدمته من خدمة في الحالة الاولى ، كما ان زيادة مدة الاجازة بسبب كبر السن له ضرورة في اداء عملها من خلال اعادة نشاطها في الحالة الثانية يلاحظ ايضا ان المشروع العراقي ساوى بين الموظفة تحت التجربة والموظفة المثبتة كما في الفقرة الخامسة من المادة (٤٣) من قانون الخدمة النافذ وهذا الاتجاه من قبل المشروع محمودا عليه .

اما فيما يتعلق بالموظفة التي تكون خاضعة لقانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ ، والتي تكون ضمن سلك الداخلية باستحقاقها اجازة اعتيادية براتب تام وبمعدل يوم واحد عن كل عشرة ايام من مدة الخدمة<sup>(٤)</sup>.

كذلك ان المشرع العراقي قد استثنى بعض الفئات الخاضعة لقانون الخدمة المدنية النافذ من المدة المذكورة سابقا ، وهم المشمولين بالعطلات المدرسية كالمعلمات والمدرسات ، فتكون مدة اجازتهم سبعة ايام عن السنة الدراسية<sup>(٥)</sup> اما الخاضعين لقانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ فقد نص المشرع على حق الموظفة باجازة بمدة لا تزيد على خمسة عشر يوم في السنة ، ويجوز تراكم هذا الاجازات على ان لا تمنح خلال السنة الدراسية اكثر من ثلاثين يوم<sup>(٦)</sup>. فالاجازة الاعتيادية هي حق للموظفة ، غير ان هذا الحق لم يعد مطلقاً متى ما شاءت اخذته كالاجازة الوجوبية<sup>(٧)</sup>. وانما تخضع للسلطة التقديرية للإدارة، ويجب على الموظفة ان تتقيد بعدة امور، وتراعي الاجراءات المتبعة في ذلك ، منها ان تكون عن طريق تقديم طلب تحريري الى الرئيس الاداري الذي يكون له الحق بالرفض او الموافقة مالم تضر المصلحة العامة<sup>(٨)</sup>.

اما في حال تقديم طلب الاجازة بمضي مدة ستة اشهر فلا يحق للرئيس الاداري الامتناع عن منح الاجازة من تاريخ الطلب الاول وفق المادة (٤٣ / ٢) من قانون الخدمة المدنية النافذ. وللموظفة الحق في طلب الاجازة في اي وقت حسب رغبتها ومدى حاجتها للاجازة ، كما يحق لها الاحتفاظ برصيدا من الاجازات والذي يصل تراكم الاجازات الى (١٨٠) يوم على ان لا تمنح الموظفة لكل مرة اكثر من (١٢٠) يوم ، وتكون براتب تام مع تدوير باقي الاجازات لرصيد الموظفة<sup>(٩)</sup>.

وتمنح الموظفة المنتهية خدمتها المحالة الى التقاعد في غير حالتها العزل والفصل الرواتب الاسمية للاجازات الاعتيادية التي تستحقها كاملة، على ان لا تتجاوز مدتها على (١٨٠) يوماً<sup>(١٠)</sup> كحد اعلى ، فاذا كانت اكثر من ذلك فيدفع لها اجر (١٨٠) هذا ما يفهم من نص المادة (٤٥ / أ) من قانون الخدمة المدنية العراقي وتضاف باقي الزيادة الى مدة الخدمة التقاعدية للموظفة<sup>(١١)</sup>. ويكون صرف رواتب الاجازات الاعتيادية المتركمة للموظفة المحالة الى التقاعد على اساس آخر راتب تقاضته عند احوالها الى التقاعد<sup>(١٢)</sup>.

ويسري هذا المبدأ على الموظفة المتمتعة بالعطلة الصيفية، وهذا ما كرسه مجلس الانضباط العام العراقي في قراره المرقم ٤٣٩<sup>(١٣)</sup> بان المدعي يطالب باكرامية الاجازات المتركمة لمدة (١٨٠) يوماً وان المدعي عليهما رفضا منحه ذلك بادعاء ان التدريسيين والهيئات التعليمية لا يستحقون لعدم وجود متراكم من الاجازات لكونهم يتمتعون بالعطلات المدرسية ويمنحون اجازة لمدة (٧) ايام وان الفقرة (٢) من المادة الخامسة والاربعون تم تعديلها بموجب قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٤٦٤) في ١٤/٤/١٩٨١ حيث ان الفقرة (٢) من المادة الخامسة والاربعون من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ نصت على ((يمنح من يتمتع بالعطلات المدرسية اذا انتهت خدمته بتنسيق الملاك او بالإحالة على التقاعد في غير حالتها العزل او الفصل في النصف الثاني من السنة الدراسية او خلال العطلة الصيفية رواتب العطلة الصيفية على ان لا تتجاوز (١٨٠) حيث ان الفقرة (١) من قرار مجلس قيادة الثورة رقم (٤٦٤) في ١٤/٤/١٩٨١ قد نصت على يمنح المحالون على التقاعد من اعضاء الهيئات التدريسية المشمولين بأحكام الفقرة (٢) من المادة

الخامسة والاربعين من قانون الخدمة المدنية مكافاة تعادل الرواتب الاسمية لمدة ستة اشهر بمقياس الراتب الاخير بتاريخ الإحالة على التقاعد)) وحيث ان منشور عام وزارة المالية عدد (٥/م/١) في ١٩٨٠/٥/٧ قد قضى من ان الموظف المحال على التقاعد ثانية يستحق رواتب الاجازات الاعتيادية المتجمعة له عن خدمته بعد عودته للخدمة على ان لا تتجاوز (١٨٠) يوما " مؤيدا" بذلك رأي لمجلس شورى الدولة بقراره رقم (١٢) لسنة ١٩٨٠ الذي قضى باستحقاق الموظف ثانية متراكم الاجازات عند احالته للمرة الثانية على التقاعد وتأسيسا" على ما تقدم قرر المجلس بالاتفاق الحكم بالزام المدعى عليهما صرف استحقاق المدعي من مبالغ الاجازات المتركمة بما لا يزيد على (١٨٠) يوما" وتحميلهما رسوم ومصاريف الدعوى حكما" حضوريا" قابلا" للتمييز لدى الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة وافهم علنا" في ٢٤/١٢/٢٠٠٦م).

اما بالنسبة للمرأة العاملة في القطاع الخاص والمشمولة بقانون العمل فيختلف تنظيم اجازتها من مشرع اخر فالمشروع المصري قد تضمن قانون العمل على ان تكون الاجازة على ثلاث حالات الحالة الاولى مدة خمسة عشر يوم للعاملة والتي لا تتجاوز مدة عملها سنة واحدة ولا تستحقها الا بعد مضي ستة اشهر ويبدأ احتساب خدمتها من تاريخ تسلمها العمل لا من تاريخ ابرام العقد اما الحالة الثانية وهي مدة ٢١ يوم لمن لها خدمة اقل من عشر سنوات والحالة الثالثة تكون مدة الاجازة شهر لمن تكون خدمتها اكثر من عشر سنوات او يتجاوز عمرها الخمسين سنة ايا كانت خدمتها في المشروع<sup>(١٤)</sup>.

اما قانون العمل اللبناني فقد نصت المادة (٣٩) منه (( لكل أجبر الحق في اجازة سنوية خمسة عشر يوما باجر كامل شرط ان يكون مستخدما في المؤسسة منذ سنة على الاقل .لرب العمل ان يختار تاريخ هذه الاجازة بحسب مقتضيات الخدمة وليس له ان يصرف الاجبر او ان يوجه اليه علم الصرف خلال الاجازة ))<sup>(١٥)</sup>.

اما بالنسبة لقانون العمل العراقي النافذ فقد فرقت المادة (٧٥/اولا وثانيا) بين حالتين الحالة الاولى باستحقاق العاملة بالاجازة لمدة واحد وعشرون يوم اذا كان نوع العمل من الاعمال العادية او الطبيعية والحالة الثانية ثلاثون يوم اذا كانت تعمل في الاعمال الضارة او المرهقة<sup>(١٦)</sup>.

يلاحظ على المشرع المصري انه اعتمد على استحقاق مدة الاجازة للعاملة على خدمة وعمر العاملة وهو ما خالف به موقف المشرع اللبناني وكذلك العراقي مخالفة نسبية فقد اعتمد على استحقاق مدة الاجازة على نوع وطبيعة العمل . ونرى بان اتجاه المشرع المصري والعراقي قد سار على النهج الصحيح الا ان المشرع العراقي كان موقفا اكثر عن غيره فيما يتعلق بنوع العمل ، كذلك اضافت الفقرة الثالثة من المادة المذكورة باستحقاق العاملة الى الاجازة المذكورة مضاف اليها يومين للخمس السنوات الاولى من الخدمة ويومان للخمس السنوات التالية وثلاثة ايام للسنوات اللاحقة اذا كانت خدمة العامل لدى صاحب العمل .

كذلك ان المشرع اللبناني منح العاملة بأخذ الاجازة لكن بعد مرور سنة من خدمتها وهو ايضا ما تكرر في موقف المشرع المصري والذي سمح باستحقاق العاملة بعد مرور ستة اشهر على عكس المشرع العراقي والذي اعطى الحق للعاملة في اجازة التناسب<sup>(١٧)</sup> اي يحق لها المطالبة بالاجازة منذ الشهر الاول من استلامها للعمل وفقا للمادة (٧٥/ رابعا) من قانون العمل العراقي وهذه ايضا بحسب لموقف المشرع العراقي.

وإذا كان المشرع قد نظم مدد ومواعيد الاجازة بالنسبة للعاملة فالتساؤل الذي يبرز بهذا الصدد هو مدى امكانية الاتفاق على مدد الاجازة في عقد العمل اكثر او اقل من المدد المنصوص عليها في قانون العمل للاجابة على ذلك يجب ان نفرق بين حالتين الحالة الاولى اذا كانت اكثر من المدة المحددة فهنا الاتفاق يكون صحيحاً وذلك لان هذه المدد تمثل الحدود الدنيا للعاملة وبالتالي تكون بمصلحة العاملة والحالة الثانية اما اذا كان الاتفاق في العقد يعطي للعاملة اقل من المدة المحددة في القانون فان هذا الاتفاق يكون باطل وذلك لتعلق هذا الامر بالنظام العام.

هذا ما اكدته محكمة النقض المصرية في حكمها المرقم ١٠٩٥ س ٥٨ ق بتاريخ ١٩٩١\١١\٢١٢ بأن (( ان اجازة العامل بكافة انواعها عزيمة من الشارع دعت اليه اعتبارات من النظام العام وهي ايام معدودات في كل سنة لا يجوز في غير الاحوال استبدالها بأيام اخرى من السنة او من السنوات التالية كما لا يجوز استبدالها بمقابل نقدي والا فقدت اعتبارها وتعطلت وظيفتها ولم تحقق الغرض منها واستحالت الى عوض نقدي يدفعه صاحب العمل الى العامل وفي ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت اليه ومخالفة لها كما ان تحويل العامل الحق في التراخي في اجازته ثم المطالبة بمقابل لها مؤداه ان يستطيع بارادته المنفردة ان يحمل صاحب العمل بالتزام هو عوض حقه وليس عن حق بينهما لا يد له فيه وهو حال يختلف عما اذا حل ميعادها ورفض صاحب العمل الترخيص له بها فانه يكون حينئذ قد اخل بالتزام جوهري ولزمه تعويض العامل))<sup>(١٨)</sup>. كما ان قانون العمل العراقي النافذ قد رسم طريقة تحديد مواعيد حصول العاملة على اجازتها في المادة (٧٨) من انه لصاحب العمل ان يضع نظام داخلي يبين فيه المواعيد التي تمنح فيها العاملة اجازتها اما اذا لم يضع صاحب العمل نظام داخلي او كان هنالك نظام داخلي لكنه لم يتطرق الى قواعد الاجازة فهنا يجب ان يكون هناك اتفاق ما بين العاملة وصاحب العمل ما لم يمس حقوق العاملة وقد الزمت المادة المذكورة صاحب العمل بمنح العامل الاجازات المنصوص عليها قانونا .

يلاحظ على ما سبق بان العوض النقدي يكون من استحقاق الموظفة في القطاع العام او العاملة في القطاع الخاص للاجازة غير المنتفع بها اثناء الخدمة او بعد انتهاء خدمتها .

### المطلب الثاني- الاجازة الدراسية

ان تقدم الدول مرتبط بالنظم السياسية المتبعة والمتعلقة بالجهاز الاداري ونشاط الاخير مرهون بتنمية القدرات ووعي العاملين فيه من خلال تطوير مهاراتهم وزيادة خبراتهم ورفع كفاءتهم وبالخصوص الذين لهم الرغبة والاستعداد للحصول لهذا الامر والذي من خلاله يعكس صورة ايجابية على واقع الدولة وتقويمها من حيث تطوير الجهاز الاداري فيها فتحسين المستوى العلمي يحظى بأهمية خاصة من قبل المشرع العراقي والذي نص في دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ في المادة (٣٣) ا/ب) منه على (( تشجيع الدولة البحث العلمي وترعى التفوق والابداع والابتكار ومختلف مظاهر النبوغ)).

فالاجازة الدراسية هي الفترة التي تمنح للموظفة لغرض الدراسة او للتحضير للامتحانات وتأديتها في مراحل التعليم المختلفة بناء على طلبها . وهو امر تكرسه اغلب التشريعات المقارنة الخاصة بالوظيفة العامة والتي اعترفت للعاملة في القطاع العام او الخاص على حقها في الاجازة الدراسية.

وبإمعان النظر في نص المادة (٥٠) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ نجد ان النص قد تضمن نوعين من الاجازات .

النوع الاول اجازة دراسية خارج القطر: والذي تكون حصراً للذين يحملون شهادة جامعية اولية او عليا شريطة ان تكون لهم خدمة فعلية في الوظيفة ولمدة سنتين .

اما النوع الثاني اجازة دراسية داخل القطر: لغرض الحصول على شهادة جامعية اولية او دبلوم بعد دراسة الاعدادية ، وتكون الاولى اربع سنوات اما الثانية سنتين . ولكي تمنح الموظفة الاجازة الدراسية لابد من تحقق الشروط الاتية .:

### اولاً : الشهادة

تعد الشهادة الحاصلة عليها الموظفة احدى الشروط المهمة التي تؤهلها لاكمال دراستها هذا ما نص عليه قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل والذي حدد عدة امور منها بان تكون الموظفة حاصلة على شهادة الاعدادية وترغب بالحصول على دبلوم وتكون مدة الدراسة فيها سنتين داخل العراق وللحاصلة على الشهادة المذكورة اكمال دراسة البكالوريوس وتكون مدتها اربع سنوات كذلك يلاحظ على قانون الخدمة المدنية انه لم يتضمن نص يجيز تمديد الاجازة الدراسية للموظفة للحصول على شهادة اولية داخل العراق وهذا ما اكده مجلس شورى الدولة العراقي في قراره المرقم ٢٠١١/٦٣ الصادر بتاريخ ٥/٢٩/٢٠١١ بان (تمديد الاجازة الدراسية لطلبة الدراسة الجامعية الاولية التي تزيد مدتها فيها على (٤) اربع سنوات يتطلب تدخلاً تشريعياً)<sup>(١٩)</sup> ، اما بالنسبة للآتي يرغب بالدراسات العليا الماجستير او الدكتوراه فحقهن اكمال دراستهن داخل او خارج العراق وفق الشروط المطلوبة وفي كل الاحوال يجب ان تكون الشهادة الحاصلة عليها الموظفة من مؤسسة تعليمية معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لكي تؤهلها لاكمال دراستها كذلك ايضاً يجب حصولها على قبول من الجامعة او الكلية او المعهد. كذلك يجب ان تكون الدراسة في موضوع الاجازة على تماس مباشر بالوظيفة التي تشغلها مع تطابقها باختصاص الشهادة التي تحملها.

### ثانياً : الخدمة الفعلية

نصت المادة (١١/اولاً) من قانون الخدمة المدنية العراقي (لوزير المختص ورئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة منح الموظف الذي يحمل شهادة جامعية اولية او عليا واكمل سنتين في خدمة وظيفية فعلية بعد اخر شهادة اجازة دراسية ..... ) فالخدمة الفعلية تبدأ من تاريخ مباشرتها في الوظيفة ويمكن اثاره عدة تساؤلات بهذا الصدد : هل خدمة المحاماة تمثل خدمة فعلية ؟ علما بان هذه الخدمة تم احتسابها خدمة فعلية من قبل بعض القوانين الخاصة . اجابت على هذا التساؤل تعليمات الاجازة الدراسية رقم(٦٥) لسنة ٢٠١١ والتي تقرر عدم احتساب الخدمات المضافة لأغراض الخدمة الفعلية وبالتالي فلا يمكن احتساب هذه المدد الى الخدمة الفعلية ونحن بدورنا نرى ضرورة احتساب هذه المدد واضافتها الى الخدمة الفعلية للموظفة شريطة ان تجتاز سنة التجربة ونجاحها في التقييم فنجاحها في هذه السنة هو للتأكد من كفاءتها في اداء اعمالها

الوظيفية وبما ان خدمة المحاماة ايضاً كانت قد مارست فيها اعمال فعلية فلا يمنع من ذلك لذا ندعو المشرع العراقي للنص على ذلك.

اما فيما تعلق بالموظفة بعقد فهل يحق لها المطالبة بمنحها اجازة دراسية ام لا؟ من خلال مناقشة تعريف الموظف في التشريعات العراقية والذي جاء في قانون الخدمة المدنية بالنص على إن: (( كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين )) اما قانون الانضباط رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل فقد عرفه بأن: (( كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة )) يلاحظ تباين في موقف المشرع العراقي عند تعريفه للموظف، فالاول اشترط الديمومة اما الثاني فلا يشترط الديمومة في الوظيفة هذا ما اكده مجلس شوري الدولة العراق والذي اعترف لبعض الفئات من المتعاقدين مع الادارة بصورة مؤقتة والذي كرس مبدأ قانونياً جديداً مؤداه بان قانون انضباط موظفي الدولة يطبق على الموظفين المؤقتين في الدوائر التي يعملون فيها<sup>(٢٠)</sup>، اما فيما يتعلق بالحقوق والامتيازات المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية فانها لا تنطبق عليهم وانما تطبق عليهم احكام العقد المبرم بين الطرفين<sup>(٢١)</sup>.

فالاجازة الدراسية تعد من الحقوق التي يتمتع بها الموظف الدائم فليس للمتعاقد مع الادارة الحق في ذلك. كذلك يمكن اثاره مسالة اخرى هل ان عضو مجلس المحافظة يعتبر موظف وبالتالي يستحق اجازة دراسية؟ ان النظام القانوني لمجلس المحافظة يعتبر ان عضو المجلس هو مكلف بخدمة عامة وليس موظفاً عاماً وفقاً للمادة (١٦) من قانون تنظيم الاقاليم والمحافظة غير المنتظمة في اقليم المرقم (٢١) لسنة ٢٠٠٨ وهو ما كرسه مجلس شوري الدولة العراقي بأن (لا يجوز منح عضو مجلس المحافظة او المجلس المحلي اجازة دراسية طيلة مدة الدورة الانتخابية) .

اما فيما يتعلق بالمحافظ والقائم مقام ومدير الناحية وتمتعهم بالاجازة الدراسية نجد ان المادة (٢٣) من قانون تنظيم الاقاليم والمحافظة رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٨ على ان (المحافظ والقائم مقام ومدير الناحية اعلى موظف تنفيذي في وحدته الادارية وعلى ملاكها ويخضع لاحكام قانون الخدمة المدنية من حيث الوظيفة وحقوقها بما لا يتعارض من هذا القانون) . الا ان ذلك لا يعني شمولهم بالاجازة الدراسية هذا ما كرسه مجلس شوري الدولة العراقي في قراره المرقم (٢٠١١/١٠١) بأنه (لا يجوز منح اجازة دراسية للقائم مقام ومدير الناحية)<sup>(٢٢)</sup> مستنداً الى عدة اسباب منها بان القصد من انتخاب القائم مقام ومدير الناحية هو للتفرغ والانصراف لادارة الوحدة الادارية طيلة مدة الدورة الانتخابية .

نجدر الاشارة الى انه للادارة سلطة تقديرية في منحها الاجازة الا انها مشروطة بعدم التعسف وهذا ما اكده مجلس شوري الدولة العراقي في حكم له (ان دائرة المدعية سبق وان منحتها الموافقة على الاشتراك في امتحانات الدراسات العليا في كلية القانون الجامعة المستنصرية بموجب كتابها (٦٦٠٨) في ٢٠٠٦/٩/٤ وبعد نجاح المدعية في الامتحانات وقبولها في الدراسات العليا الماجستير القسم العام الوارد في كتاب كلية القانون الجامع المستنصرية العدد (٣١) في ٢٠٠٧/١/١٧ وحيث ان دائرتها لم تمنع على اشتراك المدعية بالدراسات العليا وايدت ان لديها خدمه اكثر من عشر سنوات تهيئاً لقبولها ومن ثم اتمام الاجراءات القانونية المترتبة على ذلك ومن ضمنها الاجازة الدراسية فان رفض منحها الاجازة الدراسية بعد ذلك يعتبر تعسفاً

بحق المدعية خاصه وان دائرتها لها علم اليقين بانها مستمرة في دراستها وقد اكملت الكورس الاول منها كما ان قانون الخدمة المدنية وحسب ما جاء في نص الفقرة (٢) من نص المادة الخمسون قد اجاز للوزير المختص منحها كذلك ان تكون الوظيفة التي تشغلها الموظفة تقع في الدرجة الاولى فما دون ضمن سلم الرواتب والدرجات كما في الملحق المبين في قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة (٢٠٠٨).

### **ثالثا : العمر والمعدل**

يختلف العمر والمعدل حسب الشهادة التي ترغي فيها الموظفة لإكمال دراستها ففي الدبلوم والباكالوريوس لم ينص المشرع العراقي على عمر معين ومعدل محدد اما فيما يتعلق بالماجستير فقد حدد عمر المرشحة بما لا يزيد عن ٤٥ سنة وان لا يقل معدلها عن ٦٥% والمرشحة لدراسة الدكتوراه بعمر لا يزيد عن ٥٠% وبمعدل لا يقل عن ٧٠% وللوزير الحق في منح الاجازة الدراسية للذي يقل معدلها عن المعدلات المحددة اعلاه ، شريطة ان تكون لها خدمة فعلية لا تقل عن الخمس سنوات . كذلك من حق الموظفة ، طلب اجازة دراسية ذات الاختصاص الهندسي والطبي الذي يقل معدلها عن المعدلات السابق ذكرها، اذا كانت ضمن الخريجين الناجحين في الربع الاول . فالاستثناء يكون في المعدل دون العمر .

### **المبحث الثاني- الاجازات الصحية**

بما ان الانسان معرض لثنتى صنوف الامراض ، الامر الذي يتطلب مدة زمنية لعلاج المرض والتشافي منه، فلذا تكون الاجازة الصحية حق مشروع للموظفة والعاملة لتحقيق الشفاء والراحة الجسدية . والاجازة الصحية لا تقتصر على ما تقدم فقط ، اذ ان الموظفة والعاملة قد تكون متزوجة وتطمح لإنجاب الاولاد خلال فترة الوظيفة والعمل، وهذا الامر يتطلب منحها مدة زمنية للأغراض الحمل والوضع . وعليه سيتم تقسيم هذا المبحث الى مطلبين، نخصص الاول للاجازة المرضية، والثاني لاجازة الحمل .

### **المطلب الاول- الاجازة المرضية**

التنظيم القانوني لاجازة الموظفة او العاملة نابع عن السياسة الاجتماعية المتبعة في الدولة وبناء على ذلك نجد ان المشرع العراقي قد اهتم اهتمام خاص بهذا الشأن من خلال نص المادة (٣٠) الفقرة الثانية من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ والتي نصت على : (تكفل الدولة الضمان الاجتماعي والصحي للعراقيين في حالة الشيخوخة او المرض او العجز عن العمل او التشرذ او اليتيم او البطالة وتعمل على وقايتهم من الجهل والخوف والفاقة وتوفر لهم السكن والمناهج الخاصة لتأهيلهم والعناية بهم وينظم ذلك بقانون) كما نصت الفقرة الاولى من المادة (٣١) من الدستور الحالي على ان (لكل عراقي الحق في الرعاية الصحية وتعني الدولة بالصحة العامة وتكفل وسائل الوقاية والعلاج بإنشاء مختلف انواع المستشفيات والمؤسسات الصحية ) .

فالاجازة المرضية من الحقوق المهمة التي تتمتع بها الموظفة او العاملة سواء كانت في القطاع العام او الخاص والتي بإمكانها الاستفادة منها نتيجة ما اصابها من مرض او حادث يعيقها عن الاعمال الموكلة ليها حسب طبيعة الوظيفة او في حدود العمل<sup>(٢٣)</sup>.



فالحكمة من منح العاملة لهذا النوع من الاجازة يحقق عدة اغراض او فوائد منها تمكنها من الاسترجاع الى حالتها الطبيعية بعد شفاءها من الاعتلال مما يسهل عليها اداء واجباتها بالصورة الصحيحة كما انه يحقق للجهاز الاداري المحافظة على صحة وسلامة باقي الموظفين او العاملين من انتقال العدوى كما انه يساهم في زيادة فاعلية الادارة من خلال المحافظة على الموظفة او العاملة فيما اذا كانت مريضة ومن المحتمل وقوعها بأخطاء اثناء عملها والذي ينعكس سلبا على ادارة المرفق الذي تنتمي اليه. واذا كانت القواعد العامة تقضي بأن الاجر او الراتب مقابل العمل الا ان ذلك لا يمكن تطبيقه في حال اصابة الموظفة او العاملة بمرض ما وهذا ما ظهر واضحا في موقف المشرع العراقي فالراتب او الاجر يكون احيانا المورد الرئيسي الوحيد لاعالة الاسرة وسد حاجات الموظفة.

وتختلف التشريعات المقارنة في معالجتها للأسس القانونية التي تحيط بهذا النوع من الاجازة سواء كانت في القطاع العام او القطاع الخاص فقد نص المشرع المصري في المادة (٦٦) من القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ على ان: (( يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضي في الخدمة اجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي في الحدود الآتية:

- ١- ثلاث اشهر باجر كامل.
- ٢- ستة اشهر باجر يعادل ٧٥ % من اجره الاساسي.
- ٣- ستة اشهر باجر يعادل ٥٠ % من الاجر الاساسي ، ٧٥% من الاجر الاساسي لمن يتجاوز الخمسين من العمر.

وللعاملة الحق في مدة الاجازة المرضية ثلاث اشهر اخرى بدون اجر اذا قرر المجلس الطبي احتمال شفائها وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة اشهر اخرى بدون اجر اذا كانت العاملة مصابة بمرض يحتاج البريء منه الى علاج طويل ((. وقد عمد المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية الى التفرقة بين عدة حالات فيما يخص الاجازة في المادة (٦٤) الفقرة (١) منها:

- ((أ- استحقاق الموظفة اجازة مرضية بمعدل ثلاثون يوماً عن سنة الخدمة.
- ب- خمس واربعون يوماً بنصف الراتب الا ان ذلك مقيد بعدم تجاوز مدة الاجازة المرضية في كل مرضها مئة وعشرون يوم حتى وان كان لها رصيد من الاجازات المرضية يزيد على ذلك ((.
- فاذا كان رصيد الموظفة من الاجازة خلال خمس سنوات من الوظيفة والذي يكون مئة وخمسون يوم فمعنى ذلك انها لا تستحق سوى مئة وعشرون يوم وراتب تام واذا استوجبت حالتها منحها اجازة فهنا تستحق اجازة بنصف راتب على ان لا تزيد عن التسعون يوم اما بالنسبة للقيد الثاني والذي نصت عليه الفقرة (١) /ب) من المادة ذاتها بان لا يتجاوز مجموع الاجازة المرضية خلال مدة الخمس سنوات التي تسبق انتهاء مدة الاجازة المرضية مئة وثمانون يوماً براتب تام ومائة وثمانون يوم بنصف الراتب فهذا النص ينطبق اذا كانت الخدمة اكثر من خمس سنوات وكان لها رصيد من الاجازات المرضية حتى وان استخدمت جزء منها ففي الحالتين يتوجب على ذلك ان لا يزيد عن مئة وثمانون يوم بأجر كامل او مئة وثمانون يوم بنصف الاجر يلاحظ على ما سبق بان المشرع العراقي قد عالج حالة الموظفة التي لها خدمة خمس سنوات فأكثر اما

بالنسبة للموظفة التي تقل خدمتها على ذلك فهنا نكون امام تجزئة للمدة وهذا ما يفهم من نص المادة (٤٦) الفقرة الثانية والتي نصت على ان (( يجوز منح الموظف تحت التجربة لأول مرة اجازة مرضية لحد ثلاثون يوماً براتب تام وخمسة واربعين يوم بنصف راتب على ان تخصم من استحقاقه للإجازة المرضية عند تشييته)).

وبمقتضى الفقرة الثالثة من المادة المذكورة أنفأ ، والتي منحت الموظفة اجازة مرضية مدة اقصاها سنتان اذا كانت مصابة بمرض السل او الجذام او اي مرض اخر لا يرجى شفاؤه ، او قد يستغرق علاجه مدة طويلة وذلك بتأييد من الجهة الطبية المختصة ، الا ان قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (٣٩٢) في ١٦ / ١٣ / ١٩٨٠ نص على ان : ((اذا اصيبت الموظفة بمرض يستوجب علاجها مدة طويلة فيكون حقها اجازة مرضية خاصة بمدة اقصاها ثلاث سنوات و براتب تام وذلك بقرار من اللجنة الطبية المختصة)). وبالتالي يعتبر قرار مجلس قيادة الثورة المعدل للمدة المنصوص عليها في المادة (٤٦ / ٤١) وهذه المدة - ثلاث سنوات - تكون متطابقة مع نص المادة (٢ / اولاً) من قانون العجز الصحي رقم ١١ لسنة ٢٠٠٩ (٢٤).

ويكون من حق الادارة التي تعمل فيها الموظفة الاحالة الى اللجنة الطبية او بناءً على طلب الموظفة ويكون قرار اللجنة قابل للاعتراض امام اللجنة الطبية الاستئنافية خلال (٣٠) يوم من تاريخ تبليغها بالقرار ويكون قرار الاخيرة بات (٢٥).

هذا ما اكدته الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة العراقي في حكم لها بأن (منح الاجازة المرضية لمدة ستة اشهر يخضع لقانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ وصدق قرار اللجنة الطبية بالقرار الصادر عن اللجنة الطبية الاستئنافية بعدد (١٢٣) في ١٥ / ٤ / ٢٠٠٧ ، وحيث ان قرارات اللجنة الطبية الاستئنافية تعد باطة استناداً الى احكام المادة (٩٤) من قانون الصحة العامة ، وحيث ان مجلس الانضباط العام قد رد الدعوى لكونها خارج اختصاصه الوظيفي فيكون قراره صحيحاً وموافقاً للقانون قرر تصديقه ورد الطعن التمييزي وتحميل المميز رسم التمييز و صدر القرار بالاتفاق في ١٦ / شعبان / ١٤٢٨ هـ الموافق ٢٠٠٧ / ٨ / ٣٠) (٢٦).

**ويمكن ان يثار تساؤل** مفاده هو هل يحق للموظفة المجازة بإجازة مرضية لمدة ستة اشهر والمشمولة بمخصصات الخدمة الجامعية التمتع بهذه المخصصات خلال فترة الاجازة **للإجابة** على هذا التساؤل يمكن الرجوع الى قرار الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة العراقي والذي جاء فيه بأن (منح اجازة مرضية لمدة (٦) ستة اشهر بتقرير مصدق في اللجنة الطبية المختصة في وزارة الصحة وحيث ان ما ورد بأعمام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المرقم بـ(١٩٨٩٥) في ٢٠ / ٣ / ٢٠٠٥ الفقرة (د/٥) منه ينصرف حكمه الى صرف مخصصات الخدمة الجامعية المنصوص عليها في الامر (٦) لسنة ٢٠٠٥ لغاية (٦٠) سنتين يوماً لمن يتمتع بالإجازة الاعتيادية هذا الحكم الى من يتمتع بالإجازة المرضية الصادرة عن الجهة الرسمية المختصة وحيث ان مجلس الانضباط العام قد التزم بوجهة النظر القانونية هذه وقضى بالزام (المميز) المدعى عليه بتأديته (للمميز عليه) المدعي المخصصات الجامعية فيما تبقى من اجازته المرضية اعتباراً من ٢٠٠٧ / ٦ / ٣ لغاية انتهائها .....)(٢٧).

هذا الحال قبل اصدار قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ وبعد اصدار القانون المذكور نجد ان الموظفة المشمولة بمخصصات الخدمة الجامعية والمجازة بإجازة مرضية تتمتع بهذه المخصصات وفق المادة (٨١٧) والتي نصت على ( يستمر صرف مخصصات الخدمة الجامعية خلال العطل والاجازات الاعتيادية والمرضية واجازات الوضع و الايفادات الرسمية ..... ).

اما قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ فقد عالج الاجازة المرضية بصورة مختلفة من خلال نص المادة (٣٣) منه والذي تضمنت باستحقاق المنتسبة او الضابطة كما يأتي:

- ١- اجازة مرضية طويلة مدة بقائها في المستشفى شريطة ان يكون دخولها للمستشفى ناشئ عن الخدمة او من جرائها و براتب كامل.
  - ٢- وتستحق ايضاً اجازة مرضية مدة بقائها في المستشفى لمدة اقصاها مائة وعشرون يوم و براتب تام لغير الاسباب سابقة الذكر.
  - ٣- جواز منحها اجازة مرضية بمدة لا تزيد عن سنة واحدة براتب تام اذا كانت الاصابة ناشئة عن الخدمة والذي رتب على كسر او جرح او مرض بالاضافة الى المدة التي قضتها في المستشفى .
  - ٤- جواز منحها اجازة مرضية بمدة لا تزيد على ستة اشهر براتب تام وجواز تمديدتها لمدة لا تزيد عن ستة اشهر بنصف راتب اذا كان سبب الاصابة خارجة عن الخدمة بالاضافة المدة التي قضتها.
  - ٥- تتمتع الموظفة باجازة مرضية بمدة لا تزيد عن السنة و براتب تام بالاضافة الى مدة بقائها في المستشفى اذا كانت مصابة بمرض معد او مرض لا يرجى شفاؤه وغير ناشئ عن الخدمة.
- يلاحظ على ما سبق** ان المشرع العراقي فرق بين الموظفة الخاضعة لقانون الخدمة المدنية والمشمولة بقرار مجلس قيادة الثورة المرقم(٣٩٢) وقانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي بعدة مواضع منها الاجازة المرضية الاعتيادية والتي لا يشترط فيها الدخول للمستشفى والتي تكون مدتها ثلاثون يوماً بموجب قانون الخدمة المدنية على خلاف ما جاء في قانون التقاعد لقوى الامن الداخلي من اشتراط دخول المستشفى.
- هذا وقد خلا قانون الخدمة الجامعية رقم(٢٣) لسنة ٢٠٠٨ من النص على الاجازة المرضية فلا مناص من تطبيق احكام قانون الخدمة المدنية .

اما بالنسبة الى للعاملة في القطاع الخاص والمشمولة بأحكام قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ فقد نص المشرع العراقي على حق العاملة في الاجازة المرضية فقد نصت المادة (٨٠) منه على استحقاق العاملة اجازة مرضية لمدة ثلاثين يوماً في سنة العمل وتكون بأجر يدفع من صاحب العمل ويجوز تراكم مدة الاجازة المرضية الى (١٨٠) يوم ، اما اذا استنفدت العاملة رصيدها من الاجازات فهنا يفرق المشرع العراقي بين حالتين الحالة الاولى اذا كانت العاملة غير مشمولة باحكام قانون العمل فالعقد يعتبر موقفاً والحالة الثانية اذا كانت العاملة مشمولة باحكام قانون العمل ومضمونة في قانون الضمان الاجتماعي فتحال الى قانون التقاعد والضمان الاجتماعي وبمقتضى القانون الاخير نجده يصل الى نتيجتين في هذا الصدد النتيجة الاولى اذا كانت العاملة مصابة بمرض معد فتستحق اجازة مرضية بمدة اقصاها ستة اشهر بالاضافة الى استحقاقاتها المنصوص عليها في قانون العمل وتستحق عوض عن هذه المدة ب (٧٥%) من متوسط اجرها للأشهر

السابقة على مرضها فاذا كان متوسط اجرها (٤٠٠) الف دينار فتستحق ٣٠٠ الف من كل شهر مثلا .  
النتيجة الثانية اذا كانت العاملة مصابة باحد الامراض المستعصية او الخبيثة فتستحق اجازة مرضية لمدة لا تتجاوز السنتين وتكون باجر كامل عن اخر اشتراك دفع عنها.

**ويثار التساؤل** بصدد بعض الفئات من الموظفين والتي سمح لهن بالتمتع ببعض الامتيازات ومنها مخصصات الخطورة فما هو مصير هذه الخطورة اثناء الاجازة المرضية او الاعتيادية **أجابت** على هذا التساؤل الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة العراقي في فتواها عندما طلبت وزارة العدل الراي من المجلس بهذا الخصوص فصدر قراره المرقم ٢٠٠٦١٢٣ والصادر بتاريخ ٢٠٠٦١٣١٩ بأن (لا يجوز قطع مخصصات الخطورة من منتسب دائرة الاصلاح العراقية في حالة تمتعه بالاجازة الاعتيادية لمدة لا تزيد على ثلاثة ايام او عند تمتعه بالاجازة المرضية نتيجة تعرضه لحادث اثناء تأديته الوظيفة او بسببها او عند ايفاده داخل العراق لاغراض رسمية او عند اعتقاله او حجزه لاسباب خارج ارادته).

### **المطلب الثاني- اجازة الحمل والوضع**

تحتوى المرأة العاملة سواء كانت في القطاع العام او القطاع الخاص بأهتمام من قبل المشرع فيما يخص اجازة الحمل والوضع لذلك فقد حرصت القوانين الخاصة تكريس هذا الحق ومنها قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ في المادة (٤٣) باستحقاق الموظفة اجازة حمل وولادة وبمدة (٧٢) يوم والتي يكون من حقها التمتع بما لا يقل عن (٢١) قبل الوضع وتكون براتب تام وهذا الحكم ايضا ينطبق على الضابطة او المنتسبة في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي وفق المادة (٣١) منه ويجوز تكرار هذه الاجازة كلما تكرر الحمل والوضع والسلطة التقديرية للادارة مقيدة وبالتالي تعد هذه الاجازة وجوبية فليس من حق الادارة رفض طلب الاجازة اذا تحققت الواقعة .

**وفي لبنان** تكون مدة الاجازة الحامل براتب تام وتكون مدتها (٤٠) يوم<sup>(٢٨)</sup> وفي مصر تكون مدتها شهر ويكون استحقاقها لثلاث مرات طوال مدة خدمتها وهذا يرجع الى ضوابط النسل والحد من زيادة الولادات في مصر كما لا تدخل هذا الاجازة ضمن الاجازات الاخرى ( كالاجازة الاعتيادية او المرضية او الخ ) كذلك لا يجوز تجزئة الاجازة<sup>(٢٩)</sup>.

اما فيما يخص النظام القانوني للعاملات في القطاع الخاص فقد نص **المشرع المصري** على استحقاق المرأة لاجازة الحمل والوضع .

**وفي العراق** فقد كرس قانون العمل العراقي في المادة(٨٧) اجازة الحمل والوضع بمدة لا تقل عن (١٤) اسبوع ويحق لها التمتع بمدة الاجازة قبل ثمانية اسابيع من التاريخ المتوقع للوضع وتكون بشهادة طبية من الجهات الطبية المختصة وتمتع فيما بقي من مدة الاجازة وتكون في هذه الحالة باجر تام ، ويجوز للجهة الطبية تمديد الاجازة لتسعة اشهر في حال اذا ولدت اكثر من طفل او ظهور مضاعفات قبل او بعد الوضع وتكون المدة الزائدة اجازة مضمونة وتطبق عليه قانون التقاعد والضمان الاجتماعي كذلك حقها بارضاع طفلها لمدة لا تزيد عن ساعة واحدة في يوم العمل وتعتبر من وقت العمل ويبدو من المناسب دعوة المشرع

العراقي الى تكريس حق المرأة العاملة بالقطاع العام في قانون الخدمة المدنية العراقي بإرضاع طفلها. وقد حظر المشرع العراقي اي عمل يعرض حالة المرأة المتمتعة بالإجازة للضرر او اي عمل مأجور.

ويمكن ان يثار تساؤل حول عملية الاجهاض هل يعتبر بمثابة وضع ام لا ؟ فاذا اعتبر من قبيل الوضع فان من حقها التمتع بالإجازة المذكورة بالإمكان الاجابة على ذلك بان الاجهاض لا يعتبر وضعاً وبالتالي فليس من حقها التمتع بالإجازة المذكورة حيث يكون باستطاعتها ان تتمتع في هذا الحالة باجازة مرضية (٣٠).

### **المبحث الثالث- الاجازات الاستثنائية**

تمتع الموظفة فضلاً عما تقدم بيانه بإجازات ذات طابع استثنائي قررها المشرع استجابة لظروف تمر بها المرأة العاملة والموظفة ، من هذه الاجازات العامة والتي تشترك فيها مع الرجل في ميدان الوظيفة والعمل ، واجازات خاصة بها مراعاة لتركيبها الفسيولوجي ووضعها الاجتماعي، ومنها اجازة الامومة والعدة. وعليه، سنتناول هذه الاجازات في مطلبين ، نتطرق في المطلب الاول الى الاجازات العامة وفي المطلب الثاني الاجازات الخاصة .

### **المطلب الاول- الاجازات العامة**

نتناول ضمن هذا المطلب الاجازة العرضية والتي تتمثل بتغيب الموظفة لامر مفاجئ يعيقها عن الوصول الى محل عملها ، والاجازة الثانية وهي اجازة اداء فريضة الحج ، والاجازة الثالثة وهي اجازة المصاحبة الزوجية التي من خلالها تسافر المرأة مع زوجها الى خارج نطاق محل عملها لاغراض حددها المشرع، ذلك كما يأتي :

### **الفرع الاول- الاجازة العرضية**

وهي التي تضطر فيها الموظفة لسبب طارئ او مفاجئ الى التغيب عن اداء مهامها الوظيفية دون اذن مسبق<sup>(٣١)</sup>. وقد اختلفت التشريعات المقارنة فيما بينها للاعتراف بهذا النوع من الاجازة فنجد ان المشرع المصري قد نظم ذلك في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ في المادة (٦٤) منه باستحقاق العاملة اجازة عارضة لمدة سبعة ايام في السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معها الحصول على اية اجازة اخرى.

يلاحظ على ما سبق بان الاجازة العرضية او الطارئة بانها اجازة احتياطية اي يكون من حق العاملة شريطة استنفاده لرصيده من الاجازات الاخرى كالاجازة الاعتيادية.

ولم يتضمن قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ على هذا النوع من الاجازة كذلك قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي وان كان الاخير قد نص على عدة انواع غير منصوص عليها في قانون الخدمة المدنية منها اجازة الزواج واجازة السفر خارج العراق اما فيما يتعلق بقانون العمل النافذ فقد نص في المادة (٨٢) منه على استحقاق العاملة اجازة زواج بمدة خمسة ايام ويوم واحد اذا كان زواج ابن اوبنت وخمسة ايام في حال وفاة الزوج او الاب او الام او الابن او البنت او الاخ او الاخت او احد والدي الزوج.

ونحن بدورنا ندعو المشرع العراقي الى تكريس هذا النوع من الاجازة في قانون الخدمة المدنية فكثير ما تراقق الموظفة ظروف خاصة احيانا تتعلق باسرتها وحياتها الشخصية كوفاة احد اقاربها او غير ذلك من الامور مما يتعذر عليه الوصول الى مقر عملها وابلاغ رئيسها الاداري خصوصا اذا كانت قد استنفدت رصيدها من الاجازات وبالتالي فنرى من الضروري النص على هذا النوع حتى ولو لخمس ايام في السنة مع عدم تراكم المدة الى السنة التالية اي ان تنتهي خلال السنة الواحدة من الوظيفة او لا يكون لها رصيد من الاجازات الاعتيادية كذلك دعوة المشرع العراقي الى النص في قانون الخدمة المدنية على اجازة السفر خارج العراق واجازة الزواج لان في كل الاحوال الى هذه الانواع تكون بصورة استثنائية.

### **الفرع الثاني- اجازة الحج**

الحج هو احد الفرائض التي فرضها الله سبحانه وتعالى على المسلمين في محكم كتابه العزيز حيث قال سبحانه (( والله على الناس حج البيت من استطاع اليه سبيلاً )) فالاستطاعة شرط اساسي الذي توجب على المكلف القيام بهذا الفرض ولو مرة واحدة. وتختلف التشريعات المقارنة في معالجتها لهذا النوع من الاجازة فالمشرع المصري نص في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ في المادة (٧١) منه بحق ( العامل في اجازة باجر كامل لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وتكون لمرة واحدة طوال حياته ) اما قانون الخدمة المدنية الكويتي فقد نص في المادة (٤٣) منه بان ( يجوز للوزير ان يمنح اجازة خاصة بمرتب كامل لا تحتسب ضمن اجازته لمدة ثلاثين يوماً لاداء فريضة الحج ولا تمنح هذه الاجازة الا مرة واحدة طوال مدة الخدمة ويصرف مرتب الاجازة عند القيام بها ) يلاحظ على ما سبق بان القانون المصري قد اقر هذا الحق للموظفة والادارة بهذا الخصوص يكون لها سلطة مقيدة اما المشرع الكويتي فقد منح الادارة سلطة تقديرية هذا ما يفهم من النص أعلاه.

اما بالنسبة الى المشرع العراقي فقد تبينت مواقفه بهذا الخصوص فقد نص في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي على حق الضابطة او المنتسبة بمنحها اجازة ولمدة (٣٠) يوم وبراتب تام لاداء فريضة الحج وتكون لمرة واحدة خلال حياتها الوظيفية . اما قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ فقد كان على عكس ذلك اذ خلا من النص على هذا النوع من الاجازة لذا فان الموظفة التي ترغب في اجازة لاداء مناسك الحج فيمكن لها ان تستفيد من رصيد اجازاتها الاعتيادية.

وبناء على ذلك يبدو مناسباً دعوة المشرع العراقي الى النص في قانون الخدمة المدنية على هذا النوع من الاجازات خصوصا وان الحج هو فريضة مقدسة وواجب على كل مسلم وبالتالي فليس من العدل حرمان الموظفة التي ترغب باداء هذه الفريضة خصوصا اذا كان ليس لها رصيد من الاجازات الاعتيادية فالنص على ذلك يكون اكثر تماشياً مع النصوص الدستورية وفهم روح القانون ومن الحكمة التي توخاها المشرع العراقي في المادة الثانية من الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥ والتي تضمنت بان الاسلام دين الدولة الرسمية والدستور ضامن لجميع الحقوق الدينية ولجميع الافراد حرية العقيدة والممارسة الدينية .

اما بالنسبة الى العاملات بالقطاع الخاص نجد ان المشرع المصري قد نص في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ في المادة (٥٣) منه على ان :. (للعامل الذي انهى في خدمة صاحب العمل خمس سنوات

متصلة الحق في اجازة باجر كامل لمدة شهر لاداء فريضة الحج او زيارة بيت المقدس وتكون هذه الاجازة مدة واحدة طوال مدة خدمته) ومعنى ذلك بان اجازة الحج أو زيارة بيت المقدس حق للعاملة اذا رغبت في ذلك الا انها مشروطة بمضي خمس سنوات في الخدمة وتستحقها مرة واحدة سواء كانت الخدمة لصاحب عمل واحد او اكثر كانتقال المنشأة من صاحب عمل الى اخر بالهبة او الوصية او الايجار بحكم المدة المتصلة .

يلاحظ على ما سبق بان مدة الاجازة هي شهر وتكون بأجر كامل وتكون مستقلة عن باقي الاجازات.

اما بالنسبة الى قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ فلم يأخذ بهذا النوع من الاجازة في حين كرس قانون العمل النافذ رقم (٣٥) لسنة ٢٠١٥ في المادة (٨٢) اجازة الحج للعاملة ويكون استحقاقها مرة واحدة وبدون راتب لذا ندعوا المشرع العراقي التعديل المادة المذكورة والنص على استحقاق العاملة الراتب للاسباب التي تم ذكرها بالاضافة الى ان قانون العمل يهدف الى مصلحة العامل والنص على ذلك يصب بمصلحة العامل ويكون اكثر انسجاما مع الدستور النافذ. اما فيما يتعلق باجازة العمرة فنلاحظ ان اغلب التشريعات لم تنطرق الى هذا النوع من الاجازة لا في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل ولا في قانون العمل العراقي النافذ الا ان قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ كرس هذا النوع من الاجازة في المادة (٤٣ / ب) والتي نصت على استحقاق العاملة الخاضعة لهذا القانون باجازة العمرة وبمدة (١٥) يوم .

### **الفرع الثالث- اجازة المصاحبة الزوجية**

لقد حرصت التشريعات المقارنة، ومنها المشرع العراقي في الحفاظ على تماسك ووحدة الاسرة وجمع شملها من خلال النص على اجازة المصاحبة الزوجية. فقد نصت المادة (٤٤ | ٤) من قانون الخدمة المدنية على جواز منح الموظف المتزوج والذي يرغب بالالتحاق بزوجه خارج العراق وكذلك الزوجة الذي ترغب الالتحاق بزوجها خارج العراق اذا كان الزوج موظف يزاول وظيفته خارج العراق او موكول بمهمة رسمية لمدة سنة فاكثر او كان طالب بعثة او مجاز دراسياً او متمتعاً بزمالة او متفرغ علمياً او طالب يواصل دراسته الجامعية على نفقته الخاصة بتأييد من الجهة الرسمية المختصة او اذا كان مريضاً ويستوجب علاجه خارج العراق بقرار من اللجنة الطبية المختصة وتكون الاجازة براتب تام اذا كان لها رصيد من الاجازات الاعتيادية اما اذا تجاوزت رصيدها من الاجازات الاعتيادية فان ذلك يكون بدون راتب ويكون حقها من هذا الامتياز لمرة واحدة في حال وجود الزوج في مكان واحد. ويجوز للوزير المختص منح المعلمة او المدرسة او الموظفة المتزوجة اجازة اعتيادية بدون راتب لمن ترغب الانتقال الى محال اقامة زوجها ولا تتوفر الدرجة الشاغرة وفق المادة اربع واربعون خامساً.

### **المطلب الثاني- الاجازات الخاصة**

تتضمن دراستنا لهذا النوع من الاجازات كل من اجازة الامومة واجازة العدة . وسنتناولها تباعاً ضمن

التقسيم الاتي:

**الفرع الاول- اجازة الامومة**

وهي الاجازة التي تستحقها الام الموظفة من اجل رعاية طفلها الصغير الذي لم يتجاوز عمر سنة واحدة وقد نص المشرع المصري على هذا النوع من الاجازة في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ في المادة (٧٤) منه باستحقاق (العاملة اجازة بدون مرتب لرعاية طفلها وذلك بحد اقصى عامين في المرة الواحدة وثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية).

اما قانون الخدمة المدنية العراقي قد خلا من هذا النوع من الاجازات لكن تمت معالجة هذا الامر في قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (١٥٣٤) في ١١٣ / ١١ / ١٩٧٩ والذي نص على استحقاق الام الموظفة او العاملة المضمونة في جميع دوائر الدولة ومؤسسات القطاع الاشتراكي باجازة امومة بمدة لا تزيد على ستة اشهر لتمكينها من رعاية طفلها والذي لم يبلغ من السن اربع سنوات وتكون هذه الاجازة بنصف راتب وتحتسب مدة الاجازة خدمة لاغراض التقاعد والضمان الاجتماعي وتحمل الادارة او دائرة الموظفة المضمونة نصف حصة التقاعد وتحمل الام النصف الاخر. اما قرار مجلس قيادة الثورة رقم ٨٨٢ لسنة ١٩٨٧ فقد جاء اكثر دقة وتوصيلا والذي اكد فيه على استحقاق الموظفة اجازة امومة لمدة الستة اشهر الاولى براتب تام والستة اللاحقة بنصف راتب ونص ايضا على العمل به من تاريخ نشره واستبعاد اي نص قانوني او قرار يتعارض مع احكامه. اما اذا ولدت الام الموظفة توأم ، فمن حقها اجازة امومة وبمدة سنة وبراتب تام تنصرف فيها لرعاية طفلها . هذا ماكده قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (٧٢٧) لسنة ١٩٨٧ . اما الموظفة المشمولة بقانون الخدمة الجامعية المرقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ فانها تستحق اجازة امومة ولكن تكون بنصف الراتب والمخصصات هذا ما اكدته المادة السابعة الفقرة الثامنة.

وفي كل الاحوال فان حق الموظفة في اجازة الامومة تكون لاربع مرات طوال خدمتها الوظيفية وتكون الاجازة بطلب مقدم من الام الموظفة وتبدأ من التاريخ المحدد في الطلب وصدور الامر به. ويحظر على الام الموظفة العمل بمقابل اجر خلافا للغاية التي منحت لاجلها واذا ثبت ذلك فانها ملزمة باسترداد ما دفع اليها لصندوق هيئة التقاعد. اما المرأة العاملة في القطاع الخاص فقد نظم المشرع المصري في قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ على حقها باجازة الامومة وبمدة لا تتجاوز السنتين وبدون اجر ولمرتتين طوال مدة خدمتها ولا يشترط فيها خدمة معينة<sup>(٣٢)</sup>. اما قانون العمل العراقي فقد شمل المرأة العاملة باجازة الامومة بمدة لا تزيد عن السنة وتكون بدون اجر تنصرف فيها لرعاية طفلها واذا ثبت بان العاملة المجازة باجازة الامومة قيامها بأعمال مأجورة وخالفت فيها اغراض منحها الاجازة اجاز لصاحب العمل الغاء هذه الاجازة واعادتها الى عملها الاصلي من التاريخ الذي يحدده .

**الفرع الثاني- اجازة العدة**

وهي الاجازة التي تستحقها الموظفة المتوفى عنها زوجها ، ويحظى هذا النوع من الاجازات بأهمية خاصة فهي واجب شرعي على المرأة المسلمة سواء كانت عاملة في القطاع العام او الخاص اذ قال تعالى في محكم كتابه العزيز ((وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ أَنْفُسَهُنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا إِذَا بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِعْلَهُنَّ أَنْفُسَهُنَّ يَبَيِّنَنَّ الْمَعْرُوفُ اللَّهُمَّ تَعْمَلُوا خَيْرًا))<sup>(٣٣)</sup>.



وقد حرص قانون الخدمة المدنية العراقي بموجب قانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠٦ المعدل على تكريس اجازة العدة الذي نص على استحقاق (الموظفة المتوفى عنها زوجها اجازة عدة لمدة (١٣٠) يوم براتب تام ) ونجد ان التعديل رقم (١٢) الذي اجراه المشرع كان تنفيذا للنص الالهي ومنسجما مع نص المادة (٢/ اولاً) من الدستور العراقي والذي قررت بان دين الدولة هو الاسلام . على انها لا تشمل جميع الموظفين وهو ما يفهم من المادة (٤٤) من قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ والتي نصت على (( لا يستحق من يتمتع بالعطلات المدرسية الاجازة المنصوص عليها في المادة الثالثة والاربعين من هذا القانون عدا ما ورد في الفقرة (٦) منها وللوزير المختص ان يدعو البعض من هؤلاء لاداء بعض واجبات التعليم خلال هذه العطلة التي يتمتع بها عن خمسة واربعين يوماً في كل سنة دراسية)) وبالرجوع لنص الفقرة (٦) نجدها تنص على اجازة الحمل والولادة اما اجازة العدة فهي في الفقرة (٧) وبالتالي فان الموظفين التي يتمتعن بالعطلات المدرسية غير مشمولات بهذا النوع وهذا عجز تشريعي على المشرع العراقي معالجته من خلال تكريس هذا النوع من الاجازات علما ان مجلس شورى الدولة العراقي قد كان له رأي يخالف ذلك . عندما طلبت الامانة العامة لمجلس الوزراء الراي حول شمول المعلمات والمدرسات والموظفات العاملات في المدارس باحكام القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المتضمن اضافة الفقرة (٧) الى المادة الثالثة والاربعين من القانون المذكور آنفاً التي نصت على تستحق الموظفة المتوفى عنها زوجها اجازة عدة لمدة (١٣٠) يوماً براتب تام في قراره المرقم ٢٠٠٧/٧٠ الصادر بتاريخ القرار ٢٠٠٧/١٠/٨ والذي نص على ان الاجازة المستحقة بموجب الفقرة المضافة سميت بأجازة عدة ولم تسم اجازة اعتيادية. وحيث ان ما تضمنته المادة الرابعة والاربعين المذكورة آنفاً قد انصب على ما تضمنته المادة الثالثة والاربعون قبل اضافة الفقرة اعلاه اليها. وحيث ان القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ قد تضمنت اسبابه الموجبة تسهيل تنفيذ النص الإلهي بخصوص العدة الشرعية مما يكون النص القانوني كاشفاً لما تضمنه النص الإلهي . وحيث ان مدلول الموظف ينصرف الى المعلم والمدرس والموظف العامل في المدارس . وتأسيساً على ما تقدم من أسباب يرى المجلس: شمول المعلمات والمدرسات والموظفات العاملات في المدارس بإجازة العدة المنصوص عليها في القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ - .)

**ومن جانبنا نرى بان اتجاه مجلس شورى الدولة لم يكن موفقاً في فتواه ، وذلك لان قانون التعديل رقم (١٢) يجب ان يفهم بالمعنى الذي قصده المشرع ، فلو اراد المشرع شمول هذه الفئات لنص عليها صراحة بموجب قانون التعديل رقم (١٢) ، وبالتالي فتكون الفتوى قائمة على اسباب واعتبارات غير قانونية ، كما ندعو المشرع العراقي شمول هذه الفئات باجازة العدة ومساواتها مع باقي الموظفين لان هذا النوع لم يخص فئة معينة وان اختلفت طبيعة العمل .**

هذا وقد نص قانون العمل النافذ على استحقاق العاملة اجازة العدة بمدة (١٣٠) يوم بأجر تام<sup>(٣٤)</sup> . وحسنا ما فعل المشرع عندما نص على هذا النوع من الاجازة مقارنة بقانون العمل الملغي المرقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ والذي خلا من هذا النوع .

**الخاتمة****أولاً:- الاستنتاجات :**

١- ان المشرع العراقي لم يفرق بين حق موظفة واخرى على اساس الاقدمية والعمر بالنسبة لمنح الاجازة الاعتيادية في القطاع العام، وهي تخضع للسلطة التقديرية للإدارة. اما بالنسبة للقطاع الخاص فرق قانون العمل بين حالتين الحالة الاولى باستحقاق العاملة للإجازة اذا كانت الاعمال عادية او طبيعية ، والحالة الثانية اذا كانت تعمل في الاعمال الضارة او المرهقة.

٢- يحق للموظفة اكمال الدراسة الاولى او العليا بإجازة دراسية تمنحها لها الادارة توزاي مدة الدراسة بعد ان تمضي عامين من الخدمة الفعلية في الوظيفة، ويجب ان تكون الدراسة في موضوع الاجازة على تماس مباشر بالوظيفة التي تشغلها مع تطابقها باختصاص الشهادة التي تحملها، وحق الاجازة الدراسية لا تملكه المرأة العاملة في القطاع الخاص .

٣- الاجازة الصحية اجازة اساسية للموظفة التي يصيبها عارض صحي اثناء فترة الدوام، ولم يعطي المشرع العراقي مدة اجازة واحدة للموظفة المريضة، حيث فرق المشرع بين حالة واخرى، ومرض واخر، كما انه فرق بين الموظفة قيد التجربة والموظفة التي لديها خمس سنوات فعلية . وتتمتع العاملة في القطاع الخاص بإجازة مرضية قدرها ثلاثون يوماً في سنة العمل وتكون باجر يدفع من صاحب العمل ويجوز تراكم مدة الاجازة المرضية الى (١٨٠) يوم.

٤- تستحق الموظفة اجازة حمل وولادة وبمدة (٧٢) يوم والتي يكون من حقها التمتع بما لا يقل عن (٢١) قبل الوضع وتكون براتب تام، يجوز تكرار هذه الاجازة كلما تكرر الحمل والوضع والسلطة التقديرية للإدارة مقيدة وبالتالي تعد هذه الاجازة وجوبية.

٦- استحقاق الام الموظفة او العاملة المضمونة في جميع دوائر الدولة ومؤسسات القطاع العام باجازة امومة بمدة لا تزيد على ستة اشهر لتمكينها من رعاية طفلها .

**ثانيا التوصيات :**

١- السماح للموظفة بتمديد الاجازة الدراسية للدراسة الجامعية الاولى التي تزيد مدتها فيها على اربع سنوات من خلال تعديل تشريعي. كما ندعو المشرع الى التخفيف من حدة شرط المعدل للتقديم الى الدراسات العليا من خلال اشتراط كون معدل الموظفة لا يقل عن ٦٠%.

٢- توحيد احكام الاجازة الصحية في ما يخص حالتها الموظفة تحت التجربة والموظفة التي لديها خمس سنوات فعلية .

٣- دعوة المشرع العراقي على احتساب خدمة المحاماة للموظفة خدمة فعلية شريطة ان تجتاز سنة التجربة ونجاحها في التقييم، فنجاحها في هذه السنة هو للتأكد من كفاءتها في اداء اعمالها الوظيفية. ولان خدمة المحاماة قد مارست فيها اعمالاً فعلية فلا ضير في احتسابها.

- ٤- دعوة المشرع العراقي الى تكريس حق المرأة العاملة بالقطاع العام في قانون الخدمة المدنية العراقي بإرضاع طفلها اثناء الدوام ولو لفترة محددة.
- ٥- دعوة المشرع العراقي الى تكريس الاجازة الطارئة في قانون الخدمة المدنية فكثير ما ترافق الموظفة ظروف خاصة احيانا تتعلق باسرتها وحياتها الشخصية ك وفاة احد اقاربها او غير ذلك من الامور خصوصا اذا كانت قد استنفدت رصيدها من الاجازات وبالتالي فنرى من الضروري النص على هذا النوع حتى ولو لخمسة ايام في السنة مع عدم تراكم المدة الى السنة التالية اي ان تنتهي خلال السنة الواحدة من الوظيفة او لا يكون لها رصيد من الاجازات الاعتيادية.
- ٦- كذلك دعوة المشرع العراقي الى النص في قانون الخدمة المدنية على اجازة السفر خارج العراق واجازة الزواج لان في كل الاحوال الى هذه الانواع تكون بصورة استثنائية.
- ٧- السماح للموظفات التي يتمتعن بالعطلات المدرسية بأجازة العدة مساواة بأقرانهن من الموظفين من خلال النص عليه في قانون الخدمة المدنية النافذ .
- ٨- دعوة مجلس شورى الدولة الى التزام في النص القانوني عند الإفتاء ، وذلك لان قانون التعديل رقم (١٢) يجب ان يفهم بالمعنى الذي قصده المشرع ، فلو اراد المشرع شمول هذه الفئات لنص عليها صراحة ، وبالتالي فتكون الفتوى قائمة على اسباب واعتبارات غير قانونية.

## الهوامش

- (١) ينظر د. فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين ، بيروت، ١٩٨٦ ، ص ١٨٢ .
- (٢) ينظر المادة(٦٣) من قانون الخدمة العماني رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٤ والذي نصت على ان ( يستحق الموظف سنويا اجازة اعتيادية راتب كامل على النحو الاتي - (٤٨) يوما لشاغلي الوظائف الدرجة الاولى من (أ)حتى الخامسة - (٣٨) يوما لشاغلي وظائف الدرجات من السادسة حتى الثامنة - (٢٨) يوما لشاغلي باقي الوظائف ) .
- (٣) ينظر المادة ٣٥ من المرسوم الاشتراعي رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩ .
- (٤) ينظر المادة (٢٦) من القانون المذكور.
- (٥) ينظر المادة(٤٤ ٢١) من قانون الخدمة المدنية رقم(٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (٦) ينظر المادة (١٠/اولا ) من القانون المذكور.
- (٧) قريب من هذا المعنى ينظر د. سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص٤٥٨ وص٤٥٩ .
- (٨) قريب من هذا المعنى ينظر . عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي ، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة دراسة مقارنة ، ط ١ ، العراق بغداد ، ١٩٨٤ ، ص ٢١٤ .
- (٩) ينظر المادة (٣١٤٣) من قانون الخدمة المدنية النافذ.
- (١٠) ينظر المادة (١٤٥) من قانون الخدمة المدنية النافذ .
- (١١) ينظر د. علي محمد بدير ود. عصام البرزنجي ود. مهدي ياسين السلامي: مبادئ واحكام القانون الاداري، ط٤، شركة العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠٠٠.
- (١٢) ينظر قرار مجلس شورى الدولة العراقي المرقم (٦٤)/٢٠٠٧ في ٢٠٠٧/٨/٣٠ ، قرارات مجلس شورى الدولة العراقي لعام ٢٠٠٧، ص١٣٩ .
- (١٣) رقم القرار ٤٣٩/انضباط/٢٠٠٦ في ٢٠٠٦/١٢/٢٤، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦ .
- (١٤) ينظر المادتان (٤٧ و ٤٨) من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- (١٥) المادة(٣٩) من قانون العمل اللبناني.

- (١٦) ينظر قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
- (١٧) المقصود باجازة التناسب هو استحقاق العاملة في القطاع العام او الخاص عن جزء من السنة الفعلية للعمل متناسبة مع ذلك الجزء ، قريب من هذا المعنى ينظر د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ،قانون العمل ، ط٤ ، العاتك لصناعة الكتاب ، ٢٠١٠ ، ص ٩٨
- (١٨) نقلا عند محمد حسين منصور ،قانون العمل ، ط١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٠ ، ص ٣٥٥.
- (١٩) رقم القرار ٦٣ / ٢٠١١ ، بتاريخ ٥/٢٩ / ٢٠١١ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي لعام ٢٠١١ ، ص ١٤٧
- (٢٠) فتوى مجلس شورى الدولة العراقي رقم ١٢ / ٢٠٠٨ ، بتاريخ ١ / ٢٩ / ٢٠٠٨ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي لعام ٢٠٠٨ ، ص ٥٦
- (٢١) قرار مجلس شورى الدولة العراقي رقم ٨٦ / ٢٠٠٨ ، بتاريخ ٤ / ٦ / ٢٠٠٨ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي لعام ٢٠٠٨ ، ص ١٤٧.
- (٢٢) فتوى مجلس شورى الدولة العراقي رقم ١٠١ / ٢٠١١ ، بتاريخ ٢٥ / ١٠ / ٢٠١١ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي لعام ٢٠١١ ، ص ٢٠١-٢٠٧.
- (٢٣) ينظر المنجي الدكالي ، الموظف العمومي حقوقه وواجباته ، ط٢ ، مجمع الاطرش لتوزيع الكتاب المختص ، ٢٠٠٧ ، ص ٧٥ .
- (٢٤) نصت المادة (٢٠ اولا ) بان ( اذا اصيب الموظف بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة او كان من الامراض المستعصية او الخبيثة المحددة من وزارة الصحة فيمنح اجاز مرضية خاصة براتب تام مدة اقصاها (٣) ثلاث سنوات بقرار من اللجنة الطبية ) .
- (٢٥) ينظر المادة (٤) من قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٩ .
- (٢٦) رقم القرار ٩١ | انضباط | تمييز | ٢٠٠٧ | بتاريخ ٣٠ | ٨ | ٢٠٠٧ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي لعام ٢٠٠٧ ، ص ٣٠٨ .
- (٢٧) رقم القرار ٩٢ | انضباط | تمييز | ٢٠٠٧ | بتاريخ ٣٠ | ٨ | ٢٠٠٧ ، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي لعام ٢٠٠٧ ، ص ٣١٠ .
- (٢٨) ينظر د. محمد علي عبده ، قانون العمل ، ط١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٧ ، ص ١٤٩ .
- (٢٩) ينظر د. عبد الغني بسيوني ، القانون الاداري ، الدار الجامعية ، بيروت ، ١٩٩٣ ، ص ٥٧ .
- (٣٠) محمد حسين منصور ،قانون العمل ، ط١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٠ ، ص ٣٥٥.
- (٣١) ينظر د. عادل الطبطبائي ،قانون الخدمة المدنية الكويتي ،جامعة الكويت ، ١٩٨٣ ، ص ١٧٨ . وايضا ينظر د. ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٩٩ ، ص ٢٧٩ . وقريب من هذا المعنى ينظر د . شريف عبد الحميد حسن رمضان ، حقوق وواجبات الموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١١ ، ص ٦٣ .
- (٣٢) ينظر المادة (٩٤) من القانون المذكور
- (٣٣) سورة البقرة اية ٢٣٤ .
- (٣٤) ينظر المادة (٨٢) الفقرة الثانية من القانون المذكور.

## المراجع

### أ - الكتب

- ١- المنجي الدكالي ، الموظف العمومي حقوقه وواجباته ، ط٢ ، مجمع الاطرش لتوزيع الكتاب المختص ، ٢٠٠٧ .
- ٢- د. سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ٣- د . شريف عبد الحميد حسن رمضان ، حقوق وواجبات الموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١١ .
- ٤- د. فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين ، بيروت ، ١٩٨٦ .
- ٥- د. عادل الطبطبائي ،قانون الخدمة المدنية الكويتي ،جامعة الكويت ، ١٩٨٣ .
- ٦- د. عبد الغني بسيوني ، القانون الاداري ، الدار الجامعية ، بيروت ، ١٩٩٣ .
- ٧- د. عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي ، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة دراسة مقارنة ، ط ١ ، العراق بغداد .
- ٨- د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ،قانون العمل ، ط٤ ، العاتك لصناعة الكتاب ، ٢٠١٠ .

٩- د. علي محمد بدير ود. عصام البرزنجي ود. مهدي ياسين السلامي: مبادئ واحكام القانون الاداري، ط٤، شركة العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠٠٠.

١٠- د. ماجد راغب الحلو ، القانون الاداري ،دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، ١٩٩٩ .

١١- د محمد حسين منصور، قانون العمل ، ط١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، ٢٠١٠.

١٢- د. محمد علي عبده ، قانون العمل ، ط١ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت، ٢٠٠٧.

#### ب- المنشورات القضائية

١- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦.

٢- قرارات مجلس شورى الدولة العراقي لعام ٢٠٠٧

٣- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي لعام ٢٠٠٨

٤- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة العراقي لعام ٢٠١١

#### ج- التشريعات

١- دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥

٢- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم(٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

٣- قانون الخدمة الجامعية العراقي رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨.

٤- قانون الخدمة والتقاعد لقوى الامن الداخلي العراقي رقم(١٨) لسنة ٢٠١١

٥- قانون العاملين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٨٧

٦- قانون العمل العراقي الملغي رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧

٧- قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥

٨- قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

٩- قانون العمل اللبناني.

١٠- قانون العجز الصحي العراقي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٩.

١١- قانون الخدمة العماني رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٤

١٢- قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (١٥٣٤) في ١١٣ / ١١١ / ١٩٧٩

١٣- المرسوم الاشتراعي في لبنان رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩ .