



التنظيم القانوني للإجازات الطويلة في نطاق الوظيفة العامة.
Legal regulation of long-term vacation within the scope of the public office.

بحث مقدم من قبل

المدرس المساعد احمد رعد محمد

جامعة الفرات الاوسط التقنية

المدرس المساعد احمد يعقوب ابراهيم

جامعة العميد

الخلاصة.

يشغل موضوع الاجازات الطويلة حيزاً كبيراً في مجال القانون الاداري لَعَله غير حاضٍ بما يمثله من بالغ الأهمية، ويتأرجح نوعها وأهميتها حسبما يمثله الغرض من منحها، فتارة تمنح مراعاة لإعتبارات وظيفية وأخرى تمنح لإعتبارات شخصية ومرة لإعتبارات خاصة، ولا يجد الموظف بُدً من التمتع بها بجميع صورها عند تحقق سببها، وتتميز الاجازات الطويلة بانقطاع الموظف عن وظيفته مدة غير معتادة من الزمن كما هو حال الاجازات الاعتيادية.
الكلمات المفتاحية: التنظيم ، القانوني ، اجازات ، الطويلة ، الوظيفة.

Abstract.

It deals with the legal basis that deals with the issues that concern them when the cause is achieved. The long vacations leave the employee absent from his job for an unusual period of time, as is normal leave.

Keywords: regulation, Legal, holidays , the long, the office.



المقدمة.

لما كان الموظف هو العصب النابض للإدارة وادائها في تحقيق اهدافها المتمثلة بإدارة مرافقها لتحقيق المصلحة العامة، فلزاماً عليها ان ترعاه وتحافظ على عطائه ضماناً لتحقيق أهم مبادئها وهو (سير المرفق العام بانتظام واستمرار)، وعلّ أهم صور تلك الرعاية هي الاجازات كونها تعمل على استعادة الموظف لنشاطه إن كانت اعتيادية، وصحته ان كانت مرضية، وتطويره او اجتيازه لظرف شخصي او ظرف خاص إن كانت طويلة .

اولاً // أهمية البحث واسباب اختياره .

لا يخفى على متتبع القوانين ذات الصلة بالإدارة ما لهذا الموضوع من مساس بحياة الموظف سواء على المستوى الوظيفي او الشخصي، وعسى ان تكون سطحية وقلة التطرق اليه من قبل المختصين والفقهاء من أهم اسباب اختياره، فلا بد من دراسة وتحليل النصوص القانونية الخاصة بالاجازات الطويلة سعياً وراء بيان احكامها الموضوعية والإجرائية بشكل دقيق، واستجلاء الغامض منها كي يكون الموظف العام على اطلاع تام بها.

ثانياً // نطاق البحث .

سيقترن نطاق البحث على النصوص القانونية الواردة في قانون الخدمة المدنية وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام وقانون مخصصات الايفاد والسفر وقانون الخدمة الجامعية وقانون ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة وقانون الموازنة العامة وقرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل) ذات العلاقة بالموضوع، فضلاً عن التعليمات والقرارات الادارية الصادرة من الوزارات، متبعين المنهج التحليلي للنصوص القانونية .

ثالثاً // خطة البحث .

سنقسم هذا البحث على ثلاثة مباحث يسبقها مطلب تمهيدي نضمنه لمفهوم الاجازة الطويلة، ونبين في المبحث الاول (الاجازات الطويلة ذات الطابع الشخصي، ونخصص الثاني لبيان (الاجازات الطويلة ذات الطابع الوظيفي)، ونبين في الثالث (الاجازات الطويلة ذات الطابع الخاص)، لننتهي البحث بخاتمة نتطرق فيها لأهم النتائج والتوصيات التي توصلنا اليها من خلال البحث .

المطلب التمهيدي // مفهوم الاجازة الطويلة .

سنقسم هذا المطلب على فرعين نبين في الاول (التعريف بالاجازة الطويلة)، ونخصص الثاني لبيان (ذاتية الاجازات الطويلة) . وكالاتي .

الفرع الاول // التعريف بالاجازة الطويلة.

اولاً // الاجازة (لغة) :-

جاء في معجم اللغة العربية المعاصرة (1) معنى الاجازة بأنها: (عُطْلَةٌ، فترة زمنية تُخصّص للمتعة أو للاسترخاء والراحة "إجازة صيفية - إجازة عيد الأضحى - الإجازات الحكومية" . إذن بالتعريف عن عملٍ بعدد من الأعدار "إجازة مرضية: إجازة مدفوعة الأجر لمرض العامل- إجازة عارضة/ اعتيادية" إجازة رعاية طفل/ إجازة رعاية أمومة : إجازة تأخذها الأم لرعاية طفلها حديث الولادة .

ثانياً // الاجازة (اصطلاحاً) :-

يمكننا تعريف الاجازة الطويلة بأنها : (مكنة تعطى للموظف بقرار اداري تمنحه الحق بالانقطاع عن وظيفته في الاحوال المحددة قانوناً، انقطاعاً تستمر معه العلاقة التنظيمية بين الموظف والادارة مهما طال امده) . من خلال التعريف اعلاه يتبين ان الاجازة هي قرار اداري يتضمن افساح الادارة عن ارادتها بمقتضى القانون (2) لتمكين الموظف من التمتع بأحد اهم الحقوق الثابتة والمقررة له قانوناً، يسمح بموجبه للموظف في الانقطاع عن وظيفته لمدة معينة ومحددة في القانون عند توفر العلة التي تبررها، دون ان يترتب على هذا الانقطاع توقف النشاط الوظيفي (المجازي) الا في حالات ضيقة وهي حالة (الاجازة بدون راتب)، فمعظم الاجازات المقررة قانوناً تحتسب لأغراض (العلاوة والترفيه والتقاعد)، فضلاً عن ذلك فإن الموظف اثناء الاجازة يبقى محتفظاً بحقوقه الوظيفية ومنها المرتب الشهري الا في حالات ضيقة اما ان يحجب معها المرتب او تقطع منه بعض المخصصات .



الفرع الثاني // التكيف القانوني للإجازة الطويلة .

بادئ ذي بدء قد يخالج البعض تساؤل مفاده (ما هو التكيف القانوني للإجازة) ؟ هل تعد حق ؟ أم رخصة ؟ ومن الواضح ان الاجابة بالحق سوف تجعل من الاجازة (ميزة يمنحها القانون لشخص ويضمنها بوسائله) (3)، اما لو قلنا انها رخصة فستكون الاجازة (مكنة واقعية باستعمال حرية من الحريات العامة أو هي إباحة يسمح بها القانون) (4) وما بين الحق والرخصة توجد منزلة وسطى هي أعلى من الرخصة وأدنى من الحق هي (حق التمتع بالاجازة) وقت حاجة الموظف وبحدود القانون . ويترتب على اعتبار الاجازة (حق) (5) عدة آثار منها : لا يمكن للموظف التنازل عن حقه في الاجازة حتى وان كان في صيغة تعهد بعدم التمتع فمعلوم لا يمكن الاتفاق على خلاف القانون، كما إن حماية الحق مقررة من قبل المشرع ويضمن على اساسها حصول صاحب الحق على حقه، ويتكفل بإحترام الجميع للحق وعدم المساس به (6) ، فضلا عن ذلك فلا يمكن تقييد او تحديد الحق في الاجازة على نحو يمس ذلك التحديد والتقييد جوهر هذا الحق (7) . وفي هذا الصدد لا بد من تمييز الاجازة الطويلة عما يشتهر بها وهو كل من (سحب اليد) و (الايفاء) وكالاتي :

أولاً // سحب اليد .

يعرف سحب اليد بأنه : (إبعاد الموظف عن عمله جبراً بصورة مؤقتة، وذلك لدواعي التحقيق أو المصلحة العامة أو بسبب توقيفه من جهة ذات اختصاص) (8) او (إجراء احتياطي مؤقت تلجأ إليه الإدارة بقصد إبعاد الموظف عن المرفق، عندما يتعرض لاتخاذ إجراءات تأديبية أو جنائية فيمتنع عليه ممارسة أعمال وظيفته طيلة مدة الوقف) . (9) ولسحب اليد صورتان (الوجوبي) و (الجوازي)، ويعني الاول انعدام السلطة التقديرية للإدارة في سحب يد الموظف، والذي أخذ به المشرع العراقي إذ نص على انه : ((إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة مدة توقيفه)) (10)، اما (الجوازي) فهو تخويل القوانين للإدارة سلطة سحب يد الموظف عن العمل مدة لا تتجاوز حداً معيناً . وهو ما اشار اليه المشرع العراقي بنصه على انه : (أولاً : للوزير ورئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (60) يوماً إذا تراءى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة أو قد يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي أحيل من أجله على التحقيق ويعاد إلى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة إلا إذا كان هناك محذور، فينسب إلى وظيفة أخرى . ثانياً : للجنة أن توصي بسحب يد الموظف في أية مرحلة من مراحل التحقيق) . (11) على ذلك فيجب ان لا تتجاوز مدة سحب اليد في صورتها الـ (ستين يوماً) وهذا خلاف ما عليه الحال في الاجازات الطويلة التي تكون لمدد مختلفة وحسب نوعها، كما ينصرف سحب اليد الوجوبي الى الماضي بأثر رجعي من تأريخ التوقيف، وهو ما لا يمكن في الاجازات الطويلة التي لا بد ان ينصرف اثرها للمستقبل . فضلا عن ذلك يعد سحب اليد تارة اجراء اداريا يؤخذ عند توقيف الموظف من قبل جهة ذات اختصاص، وتارة اخرى يعد اجراء احترازيا يراد به ابعاد تأثير الموظف على سير التحقيق الاداري (12) ، عكس الاجازة الطويلة التي تعد حقا من حقوق الموظف الثابتة والمقررة قانوناً . كما تكون الاجازة الطويلة بناء على الطلب التحريري المقدم من قبل الموظف والذي يحدد على اساسه نوع الاجازة التي يروم التمتع بها، وهذا ما لم نجده في سحب اليد الذي يتخذ من قبل الإدارة بصرف النظر عن ارادة الموظف . ويختلف سحب اليد كذلك عن الاجازات الطويلة في تأثيره على الحقوق المتمخضة عن وظيفته سيما المالية منها، اذ يتقاضى الموظف مسحوب اليد انصاف رواتبه الشهرية خلال فترة سحب اليد (13) ويبقى مصير الانصاف الموقوفة مرهوناً بنتيجة التحقيق او المحاكمة (14)، بخلاف الاجازات الطويلة التي تؤثر على مرتب الموظف كل بحسب نوعها كما سنرى لاحقا . واخيرا يذهب جانب من الفقه الى القول ان سحب اليد بقوة القانون لا يتطلب اصدار امر اداري لأنه لا يترتب اثره كونه مجرد قرار كاشف لحكم القانون وليس منشئ له (15)، وهذا خلاف الحال في الاجازات الطويلة التي تتطلب اصدار قرار اداري منشئ لحق الموظف بالاجازة .



ثانياً // الإيفاد .

يعرف الإيفاد بأنه : (واجب يكلف به الموظف بعمل ما خارج المؤسسة التي يواظب على الدوام فيها لمدة محددة بأمر الإيفاد) . ويكون الإيفاد على نوعين الأول : إيفاد تتحمل الخزينة نفقاته كلاً أو جزءاً، ويكون على قسمين الأول : (إيفاد لمدة (90 يوماً فأقل)، والثاني : (إيفاد لمدة تزيد على (90 يوماً)، أما النوع الثاني : فهو الإيفاد الذي لا تتحمل الخزينة نفقاته .⁽¹⁶⁾ وبكلا النوعين اوجب القانون على الموفد ان يسافر الى مكان الإيفاد ويعود منه بأقرب وقت تغادر فيه واسطة النقل ذهاباً وإياباً،⁽¹⁷⁾ وتتحمل الخزينة العامة نفقات ومخصصات الإيفاد داخل العراق لتلافي ما يتكبده الموظف المشمول بأحكام هذا القانون من النفقات الحقيقية مدة الإيفاد والتجول الضروري لأداء العمل الرسمي المثبت بالأمر التحريري،⁽¹⁸⁾ كما وللوزير المختص او رئيس الدائرة او من يخولانه السلطة في الموافقة على صرف تلك المخصصات بعضها او كلها حسب قناعاته الشخصية مع بيان سبب حذف او تخفيض بعض تلك المخصصات على قائمة الإيفاد .⁽¹⁹⁾ يتبين مما تقدم ان مدة الإيفاد تحددها الحاجة الفعلية لأداء العمل المكلف به الموظف الموفد، في حين ان مدة الاجازة الطويلة محددة بموجب القانون وكل حسب نوعها، كما يعد الإيفاد استمراراً للخدمة الوظيفية (الفعلية) وتبعاً لذلك فهو يحتسب لأغراض العلاوة والترفيغ والتقاعد والترقية، بخلاف الاجازة الطويلة التي تعد ايقافاً مؤقتاً عن الخدمة (استمراراً مجازياً) وتختلف بإحتسابها لأغراض الخدمة بحسب نوعها. وحيث ان الإيفاد يعد استمراراً للخدمة الوظيفية (الفعلية) فهذا يسمح بتراكم الاجازات الاعتيادية خلاله، وبما ان الاجازات الطويلة تعد انقطاعاً مؤقتاً عن الخدمة (استمراراً مجازياً) فلا يمكن ان تتراكم خلالها الاجازات الاعتيادية، اذ ان تراكم الاجازات الاعتيادية يعتمد على ممارسة الموظف لعمله الفعلي في دائرته وهو ما يستفاد من روح نص المادة (43) من قانون الخدمة المدنية الذي منح الموظف يوم واحد عن كل عشرة ايام من مدة خدمته . اخيراً فإن الإيفاد يعد واجبا يكلف به الموظف ويمكن ان يعاقب عليه في حال عدم ادائه لهذا الواجب بالشكل الامثل، بخلاف الاجازة الطويلة التي لا يمكن ان يساءل عليها الموظف الا في حال مخالفة احكامها .⁽²⁰⁾

المبحث الاول// الاجازات الطويلة ذات الطابع الوظيفي.

تتعدد الاجازات التي تمنح للموظف وتكون غايتها سير المرفق العام بانتظام واستمرار، فتارة تكون لأجل تطوير تحصيله العلمي، ومرة لضمان التحاقه بزوجه الاخر، واخرى لراحته بعد انتهاء السنة الدراسية، لذلك سنقسم هذا المبحث على مطلبين نعالج في الاول (الاجازة الدراسية)، ونبحث في الثاني (اجازة المصاحبة الزوجية)، ونتطرق في الثالث لـ (اجازة العطلة السنوية) . وكالاتي .

المطلب الاول// الاجازة الدراسية.

تعرف الاجازة الدراسية بانها : (الاجازة التي تمنح للموظف لتحسين مستواه العلمي او المهني او الثقافي اذا كان لهذا التحسين علاقة مباشرة بمهام وواجبات الموظف الوظيفية)⁽²¹⁾، كما تعرف بأنها : (الاجازة التي تمنح للموظف العام لتمكينه من مواصلة الدراسة والحصول على شهادة اعلى)⁽²²⁾، وعند التطرق للاجازات الدراسية يتحتم علينا التمييز بين حالتين :

الحالة الاولى // الدراسة خارج العراق : إذ يمكن للوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة منح الموظف الذي يحمل شهادة جامعية أولية أو عليا وأكمل سنتين في خدمة وظيفية (فعلية) بعد آخر شهادة، إجازة دراسية خارج العراق عن طريق البعثة⁽²³⁾ او الزمالة الدراسية⁽²⁴⁾ وبجميع ما يتقاضاه من راتب ومخصصات (ثابتة) للحصول على شهادة أعلى للمدة التي تتطلبها الدراسة وتعلم اللغة وفق الشروط المعتمدة لطلبة البعثات⁽²⁵⁾، كما اجاز القانون العراقي تمديد الإجازة الدراسية المذكورة في اعلاه لمدة سنة واحدة ويجوز تمديدها عند الضرورة لمدة لا تتجاوز (6) أشهر إذا اقتضت الضرورة ذلك يسبقها تأييد حاجة الطالب لهذا التمديد .⁽²⁶⁾



الثانية // الدراسة داخل العراق : فيمكن للوزير المُختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة منح الموظف الذي أكمل سنتين في خدمة وظيفية فعلية، بعد آخر شهادة، إجازة دراسية داخل العراق وبجميع ما يتقاضاه من راتب ومخصصات ثابتة للحصول على :

1 - شهادة عليا لمن يحمل شهادة جامعية أولية ولمدة المقررة للدراسة، ويجوز تمديدتها لمدة لا تزيد على سنة واحدة إذا اقتضت الضرورة (27).

2 - شهادة دبلوم بعد الدراسة الإعدادية لمدة سنتين (28).

3 - شهادة جامعية أولية (بكالوريوس) بعد الدراسة الإعدادية ولمدة (4) أربع سنوات (29).

واللافت للنظر ان القانون اشترط في منح الإجازة الدراسية ان يكون لموضوع دراسة الموظف علاقة باختصاصه وفي ضوء حاجة الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة (30) واعتبر مدة الإجازة الدراسية الممنوحة للموظف خدمة فعلية لأغراض العلاوة والترفيغ والتقاعد في حالة حصوله على الشهادة المُتعاقد عليها (31). هذا وقد نص القانون على احتساب المدة المتبقية من مدة الدراسة المثبتة في العقد قديماً لإغراض العلاوة

والترفيغ والترقية والتقاعد - في حالة إكماله الدراسة قبل انتهاء المدة وبدون تمديد (32).

فضلا عن تمديد الإجازة الدراسية المنصوص عليها في هذه المادة مباشرة للحصول على شهادة أعلى على أن يكون نجاحه بتفوق وبدرجة جيد جداً على الأقل (33).

المطلب الثاني // إجازة المصاحبة الزوجية .

تعرف إجازة المصاحبة الزوجية : (رخصة تمنح للزوجة أو الزوج الموظف تمكنه من الالتحاق بزوجه اذا كان الاخير موظفاً او موفداً او طالباً او مريضاً وتطلب وجوده خارج العراق) (34). واللافت للنظر ان المشرع راعى الاعتبارات الاسرية والانسانية في منح هذه الاجازة متلافياً بذلك تفككها وتشتتها مدة بقاء احد الزوجين خارج العراق، ويجب على الزوج الذي يروم التمتع بهذه الاجازة تقديم طلب تحريري كون زوجه طالباً او موظفاً او مريضاً، مشفوعاً بعقد القران الذي يؤيد استمرار العلاقة الزوجية وهو ما يمثل علة منح تلك الاجازة. ويلاحظ ان هذه الاجازة التي تمنح لأحد الزوجين للالتحاق بزوجه الآخر خارج العراق لغرض المصاحبة تكون بدون راتب ابتداء (35)، ولكن يرد في هذا الصدد استثناء اوردته المشرع العراقي في تعديل قانون الخدمة المدنية (36) بنصه على انه: (يجوز للوزير منح الموظفين المتزوجات اللواتي يرغبن بالالتحاق بازواجهن خارج العراق، استحقاقهن من الاجازات الاعتيادية براتب تام، وما جاوز ذلك بدون راتب). يفهم من النص السابق ان منح اجازة المصاحبة الزوجية براتب تام يقتصر على الزوجة فقط، ومن جانب آخر فإن منحها يتوقف على مدى توفر رصيد الاجازات الاعتيادية لدى الزوجة الراغبة في الاجازة (37)، فضلاً عن حصر القانون سلطة منح هذه الاجازة بالوزير فقط وجعلها جوازية له فبإمكانه رفضها، فإذا ما رغبت الزوجة بالبقاء مع زوجها فإن تلك المدة تكون بدون راتب، ولكن النص لم يشر الى الاداة القانونية لتمديد الاجازة، فهل تعتبر الاجازة ممددة حكماً بعد انتهاء رصيد الاجازات الاعتيادية؟ كما لم يحدد القانون الحد الاقصى لهذه الاجازة وهذا ما يسمح بالالتفاف على نص القانون. وبالعودة الى شروط منح اجازة المصاحبة فيشترط ان يكون الزوج موظفاً يزاول اعمال وظيفته خارج العراق او موفداً بمهمة رسمية لمدة سنة فاكثر او كان طالب بعثة او مجازاً دراسياً او متمتعاً بزمالة او متفرغاً علمياً او طالباً يواصل دراسته الجامعية على نفقته الخاصة بتأييد من الجهة الرسمية المختصة، او كان مريضاً اقتضت معالجته خارج العراق بقرار من اللجنة الطبية ومنع القانون التمتع بهذا الامتياز الاخير لاكثر من مرة خلال مدة وجود الزوج في مكان واحد (38) فيما اذا تم قطع اجازة المصاحبة لغرض الاستفادة من اية اجازة او عطلة براتب تام (39) كما ويجب للتمتع بهذه الاجازة ان تكون للزوج خدمة فعلية داخل العراق لمدة لا تقل عن سنتين بعد عودته من خارج العراق اذا كان قد سبق له الاقامة في الخارج (40) وقد يثار تساؤل مفاده ماذا لو لم يصاحب الطالب عائلته ابتداءً ورغب اثناء دراسته القيام بإجراءات الضم العائلي والتحاق العائلة به



في بلد الدراسة ؟ اجابة على ذلك يمكن للطالب ترويج طلب المصاحبة الزوجية عن طريق الدوائر الثقافية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بعد مباشرته في الدراسة .⁽⁴¹⁾ ويرى جانب من الفقه⁽⁴²⁾ انه يتعين على الجهة الادارية الاستجابة لطلب الزوج او الزوجة في جميع الاحوال وذلك لأن الحق في تكوين الاسرة من الحقوق التي كفلها الدستور وهو حق وثيق الصلة بالحرية الشخصية .

المطلب الثالث// اجازة العطلة السنوية.

تعرف اجازة العطلة السنوية بأنها : (الاجازة الممنوحة لموظفي الخدمة الجامعية الحاصلين على الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه) بعد انتهاء الامتحانات النهائية للدور الاول ولمدة سنتين يوماً) . وقد نظم المشرع العراقي هذه الاجازة في قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل⁽⁴³⁾ بنصه على انه : (يستحق موظف الخدمة الجامعية اجازة العطلة السنوية لمدة (60) يوماً، وللوزير او رئيس الجامعة او الهيئة ان يدعو موظف الخدمة الجامعية لاداء بعض الواجبات الرسمية خلال العطلة السنوية وتعويضه عنها بمدة مماثلة خلال السنة او بما يعادل ذلك من راتب ومخصصات شهرية، ولا يعاد هذا التكليف سنتين متتاليتين الا بموافقة الموظف) .

يلاحظ لأول وهلة ان التمتع بهذه الاجازة مقتصر على موظفي الخدمة الجامعية والحاصلين على شهادة (الماجستير والدكتوراه) حصراً، واللافت للنظر ان المشرع نص على مدة (60) يوماً في حين ان العرف قد جرى على اقتصار منح تلك الاجازة على الشهر (7) و (8) من كل سنة، وهذا المسلك لا يجد له سند من القانون سيما وان الشهر (7) و (8) من كل سنة (31) يوماً وهذا ما يجعل اجازة العطلة السنوية (62) يوم وهو مخالفة جلية للنص القانوني، كما لم يحدد النص شهر بعينه من اشهر السنة وانما حدد ايام التمتع بها وهو ستون يوماً .

والمتمتع بنص المشرع اعلاه يمكنه ان يسجل عليه عدة ثغرات ومنها :

1 - ابتداء النص بكلمة (يستحق) في حين انه قيد هذا الاستحقاق كثيراً عندما اجاز للوزير او رئيس الجامعة او الهيئة دعوة موظف الخدمة الجامعية لاداء بعض الواجبات الرسمية فهذا من شأنه حرمان موظف الخدمة الجامعية من اجازته السنوية بأكملها بين سنة واخرى على فرض مراعاة نص القانون بعدم اعادة هذا التكليف سنتين متتاليتين، فكان الأجدر بالمشرع ان يحدد مدة هذا التكليف بحد اقصى كان يكون عشرون يوماً، وأن يقصر الموافقة على القيام بالتكليف على موافقة الموظف فقط .

2 - لم يُشر النص القانوني لتراكم اجازة العطلة السنوية لا من قريب ولا من بعيد، وهل تعد ايام التكليف بمثابة رصيد متراكم يمكن لموظف الخدمة الجامعية التمتع به بتقديمه طلب تحريري خلال خدمته ؟ او يحتسب خدمة تقاعدية تضاف لسني خدمته بعد احواله الى التقاعد؟ فكان الأجدر بالمشرع بيان مصير تلك الاجازات وعلاج ما يتراكم منها اثناء الخدمة او بعد انتهائها .

3 - اشار النص الى تعويض موظف الخدمة الجامعية بمدة مماثلة كمقابل لتكليفه ببعض الاعمال الرسمية ولم يكن المشرع موفقاً في صياغة النص القانوني بشكل دقيق لأنه حصر التعويض بسنة التكليف فقط، إذن فما هو الموقف عند مضي سنة التكليف دون تعويض الموظف بمدة مماثلة ؟ هل يسقط حقه بالتعويض ؟ أم يصار الى المقابل المالي (ضعف الراتب والمخصصات) ؟ ولعلنا نتساءل هنا عن المقصود ب (السنة) فهل هي (الدراسية) ام (الميلادية)؟ ولا يخفى عظيم الاجابة في هذا الصدد.

4 - لم يميز النص بين موظف الخدمة الجامعية الذي يعمل في القسم العلمي، وبين من يعملون في الوزارة وتشكيلاتها، فمن المعلوم ان الصنف الاخير يشغلون وظائف ادارية بحتة ويكلفون بأعمال ادارية تخص الوزارة او الجامعة، وبديهي فإن وجود هؤلاء يعد ضرورة لا غنى عنها لتسيير الاعمال الادارية المستمرة، خلاف ما عليه الحال في الصنف الاول الذين يقتصر عملهم على المسائل العلمية التي تنتهي بنهاية السنة الدراسية حتماً .

المبحث الثاني// الاجازات الطويلة ذات الطابع الشخصي.

سنقسم هذا المبحث على ثلاثة مطالب نتطرق في الاول لـ (اجازة الحمل والوضع)، ونبحث في الثاني (اجازة الامومة)، ونضمن الثالث لـ (اجازة العدة). وكالاتي .

المطلب الاول// اجازة الحمل والوضع.

وهي اجازة تستحقها الموظفة الحامل ومدتها (72) يوماً براتب كامل على ان تتمتع بما لا يقل عن (21) يوماً منها قبل الوضع⁽⁴⁴⁾ وتعرف كذلك بأنها : (منح الموظفة الحامل اجازة تمكنها من وضع حملها وبراتب تام دون ان تدخل هذه الاجازة في حساب الاجازات الادارية او الصحية على ان تقدم الموظفة تقريراً طبياً)⁽⁴⁵⁾ .



ويتمثل الاساس القانوني في منح الموظفة لهذه الاجازة في المادة (43 / 6) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل إذ تنص على انه : (تستحق الموظفة اجازة حمل وولادة قبل الوضع وبعده امدها اثنان وسبعون يوماً براتب تام على ان تتمتع بما لا يقل عن (21) واحد وعشرين يوماً منها قبل الوضع ويجوز تكرار هذه الاجازة كلما تكرر الحمل والوضع).⁽⁴⁶⁾ يعود المشرع في النص اعلاه لمراعاة حالة انسانية غاية في الأهمية حينما يمنح للموظفة الحامل اجازة تكفيها لوضع وليدها واستعادة صحتها، وتشبه اجازة الوضع الاجازة المرضية لأن الحالة الصحية للموظفة لا تسمح لها بالقيام بأعباء وظيفتها خلال فترة الوضع ولمدة تجاوز الشهر بعدها⁽⁴⁷⁾، ولم يكتفِ المشرع بتحديد مدة هذه الاجازة وهو (72) يوماً وانما اوجب التمتع بما لا يقل عن (21) يوماً منها قبل الوضع، وهو الزاماً على الموظفة من جهة وعلى الإدارة من جهة اخرى، ففي هذا النوع من الاجازات تضيق السلطة التقديرية للإدارة الى حد الانعدام، على نحو لا يجوز معه رفض الطلب التحريري المقدم من قبل الموظفة.⁽⁴⁸⁾ ويشترط لإستحقاق اجازة (الحمل) البالغة (21) ان تقدم الموظفة الحامل طلباً تحريرياً تحدد فيه تاريخ انفكاكها للتمتع بالاجازة المذكورة مشفوعاً بتقرير طبي يؤيد كونها حاملاً وتاريخ الولادة بصورة تقريبية.⁽⁴⁹⁾ واذا انفكت الموظفة الحامل عن وظيفتها متمتعة بالاجازة المذكورة وحدثت الولادة قبل انتهاء مدة (21) يوماً من تاريخ انفكاكها وهو ما يمثل الحد الأدنى من الاجازة الذي يجب التمتع به قبل الوضع، فتعتبر في هذه الحالة متمتعة بالجزء المتبقي من الاجازة المخصص لما بعد الوضع والبالغ (51) يوماً اعتباراً من تاريخ الوضع وبانتهائها تعتبر اجازة الحمل والولادة مستنفذة.⁽⁵⁰⁾ وقد يتساءل البعض عن حالة انتهاء الاجازة المذكورة دون حصول الولادة؟ عندئذٍ للموظفة الحامل تقديم طلب لمنحها اجازة اعتيادية او الحصول على اجازة مرضية بتقرير طبي رسمي وفق استحقاقها القانوني لتغطية المدة من تاريخ انتهاء اجازة قبل الوضع ولحين الولادة.⁽⁵¹⁾ أما اجازة (الوضع) فتستحقها الموظفة بعد نهاية اجازة الحمل ويكون مقدارها (51) يوماً على ان تقدم الموظفة طلباً تحريرياً بذلك مشفوعاً ببيان الولادة مصدق من الجهة الصحية الرسمية⁽⁵²⁾، لتقوم الدائرة التي تنتسب اليها الموظفة بإصدار امر بمنحها اجازة الوضع اعتباراً من تاريخ ميلاد الطفل المثبت ببيان الولادة.⁽⁵³⁾ واستناداً للنص القانوني فإن هذه الاجازة تكون براتب تام اي (كامل الراتب والمخصصات)، وهو ما يطيح بمشروعية الضوابط والتعليمات التي تحجب بعض المخصصات بعد مرور مدة معينة على التمتع بالاجازة وذلك لتعارضها مع نص القانون الذي يعد اعلى مرتبة منها في الهرم التشريعي، كالنص على منح مخصصات الخدمة الجامعية او الخطورة المهنية او المنصب لمدة (30) يوم فقط .

المطلب الثاني // اجازة الامومة.

وهي الإجازة التي تمنح للأم الموظفة الغاية منها التفرغ لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز عمره سنة واحدة⁽⁵⁴⁾ كما تعرف بأنها : (ترخيص بالغياب ممنوح بموجب القانون للمرأة الموظفة التي تلد خلال الوظيفة)⁽⁵⁵⁾ ، ويمكن تعريفها بأنها : (منح الأم الموظفة إجازة لرعاية طفلها غير البالغ السنة من عمره). والمتتبع للنصوص القانونية لا يجد نص ينظم اجازة الامومة ويبين الاحكام المتعلقة بها، وهذا ما يفرض ضرورة الرجوع الى قرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل) فضلاً عن التعليمات الصادرة في هذا الصدد. ابتداءً فإن مدة اجازة الامومة هي سنة واحدة يجوز للام الموظفة التمتع بها عن كل طفل حي لم يكمل السنة من العمر ولا يجوز تكرار التمتع بهذه الاجازة اكثر من اربع مرات طيلة مدة الخدمة.⁽⁵⁶⁾ وتكون على قسمين (السنة اشهر الاولى براتب والسنة الاشهر الثانية بنصف راتب)⁽⁵⁷⁾ ، اما اذا كان المولود توأمًا فتكون (السنة براتب بكاملها)⁽⁵⁸⁾، وتبدأ اجازة الامومة من تاريخ انتهاء الاجازة بعد الوضع مباشرة.⁽⁵⁹⁾ إذ يتمثل الغرض من منح الموظفة اجازة الامومة انصرافها انصرافاً تاماً لرعاية طفلها الذي لم يكمل السنة من العمر.⁽⁶⁰⁾ ولما كان الغرض منها هو الرعاية فلا يجوز عندئذٍ للام المتمتعة بإجازة الامومة ممارسة اي عمل اثناء اجازة الامومة واذا ثبت اشتغالها تنتهي اجازة الامومة وتسترد ما صرف لها من راتب ومخصصات،⁽⁶¹⁾ كما لا يجوز لها الدراسة وان كانت على نفقتها



الخاصة .⁽⁶²⁾ كذلك فلا يجوز لها السفر خارج العراق خلال مدة الاجازة الا اذا كان السفر لاغراض معالجة الطفل خارج القطر بناء على تقرير صادر من لجنة طبية مختصة .⁽⁶³⁾ وقد يتساءل البعض عن جواز تجزئة اجازة الامومة ؟ فقد اجابت عن ذلك تعليمات وزارة المالية بقولها : (لا يجوز تجزئة اجازة الامومة واذا قطعت الام الموظفة اجازة الامومة الممنوحة لها والتحت بعملها قبل انتهاء تلك الاجازة فتعتبر متنازلة عما تبقى من اجازتها ولا يجوز لها التمتع بالجزء الباقي منها) .⁽⁶⁴⁾ يفهم من النص اعلاه ان الام المتمتعة باجازة الامومة تفقد حقها في اجازتها بمجرد مباشرتها في وظيفتها، ولم يحدد النص مدة معينة ينبغي مرورها لسقوط هذا الحق، إذ يستوي ذلك بالسنة الأشهر الاولى ام بالسنة اشهر الثانية ففي كلتا الحالتين يسقط حقها بالمدة المتبقية مهما كانت . مما تقدم يتبين ان هذه الاجازة تنتهي بقطع الاجازة المذكورة بطلب من الام او عند اكمال الطفل السنة من عمره او عند زوال اسباب منحها .⁽⁶⁵⁾ وهنا نتساءل عن الحكم القانوني للموظفة الحامل التي تلد وهي تحت التجربة ؟ ابتداءً فهي تستحق اجازة الامومة عن المدة المتبقية لأكمال الطفل السنة من عمره واذا كانت هذه المدة ستة اشهر فأقل فتكون بنصف راتب .⁽⁶⁶⁾ اما من حيث تأثيرها على تثبيت الموظفة فنقتضي الاجابة على هذا التساؤل الرجوع احكام قانون الخدمة المدنية بشأن الموظف تحت التجربة والذي نص على انه : (يكون الموظف عند اول تعيينه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية ...)⁽⁶⁷⁾ ، كما نص على انه : (يعامل الموظف تحت التجربة في اكتسابه الاجازة وتمتعه بها معاملة الموظف المثبت)⁽⁶⁸⁾ ، ولما كانت مدة التجربة خدمة فعلية للأغراض كافة، وحيث ان الموظف تحت التجربة يعامل معاملة الموظف المثبت بتمتعه في الاجازة، فتعتبر حينئذ اجازة الحمل والوضع والامومة خدمة فعلية وهي لا تؤخر مدة التثبيت لعدم وجود نص يقضي بخلاف ذلك، ولتعارض ذلك مع النص القانوني الصريح، وهذا ما يهدم مشروعية الفقرة (10) من تعليمات الخدمة المدنية رقم (134) لسنة 1981 التي تنص على انه : (تعتبر اجازة الامومة خدمة لاغراض قانون الخدمة المدنية وقوانين وانظمة وقواعد وتعليمات الخدمة الخاصة عدا مدة التثبيت) ما يقتضي إلغائها لمخالفتها الهرم التشريعي . ولا بد من التمييز في هذا الصدد بين الموظفة الخاضعة لقانون الخدمة المدنية والتدريسية الخاضعة لقانون الخدمة الجامعية، إذ تمنح الاولى اجازة (سنة اشهر براتب تام بدون مخصصات الخدمة الجامعية وستة اشهر بنصف راتب بدون مخصصات الخدمة الجامعية)، اما التدريسية فتكون الاجازة سنة واحدة بنصف راتب مع نصف مخصصات الخدمة الجامعية .⁽⁶⁹⁾

المطلب الثالث // اجازة العدة.

بما ان الإسلام دين الدولة الرسمي وهو مصدر أساس للتشريع، فتطبيقاً لذلك لا يجوز سن قانون يتعارض مع ثوابت أحكام الإسلام استناداً للدستور العراقي النافذ⁽⁷⁰⁾، وإذ يقول سبحانه وتعالى : (والذين يتوفون منكم ويذرون ازواجاً يتربصن بأنفسهن أربعة أشهر وعشراً ...)، وامثالاً لذلك نص قانون الخدمة المدنية على انه : (تستحق الموظفة المتوفى عنها زوجها اجازة لمدة (130) يوماً براتب تام)⁽⁷¹⁾، وهو ما ذكرته الاسباب الموجبة لهذا القانون بالنص على انه : (تسهيل تنفيذ النص الالهي بخصوص العدة الشرعية) وهو ما يجعل النص القانوني كاشفاً لما تضمنه النص الالهي .⁽⁷²⁾ إذ جرى التقليد الاجتماعي باعتكاف المرأة المتوفى عنها زوجها في دارها خلال مدة العدة وحيث ان القاعدة القانونية هي انعكاس لحاجة المجتمع فقد راعى المشرع ذلك في تنظيمه لاجازة العدة وهذا ما يميز عدة المتوفى عنها زوجها عن عدة الطلاق . واللافت للنظر ان المشرع قد اخذ بشطر من احكام الشريعة الاسلامية دون مراعاة للشطر الآخر منها وهو ما جعل النص غير متكامل لعدم تحقيقه غاية الشارع المقدس بالكامل، فالغاية من تشريع العدة هي للتأكد من براءة رحم المرأة من الحمل، وهو ما يوجب على المرأة التي فارقت زوجها بطلاق او تفريق او موت ان تنتظر مدة محددة لا تتزوج فيها، إذ ان زواجها مباشرة بعد الفرقة يؤدي الى اختلاط الأنساب، إذ قد تكون حاملاً من الزوج الأول ويدخل الثاني بها ويظن ان الحمل منه، او تحمل من الزوج الثاني ويظن الزوج الاول ان الحمل منه فيؤدي الى ضياع نسب الطفل



والخصومة بين الزوجين (73) ، وتأكيذاً على ذلك يقول جل وعلا في محكم كتابه الكريم : (وَالْمُطَلَّاتُ يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ ثَلَاثَةَ قُرُوءٍ) (74) . ومنتساءل عن حالة الموظفة التي يراجعها زوجها بعد طلاق رجعي وقبل مباشرتها في وظيفتها يتوفى زوجها . فهل يتم احتساب اجازة العدة من جديد ؟ وهل تتراكم تلك الاجازات ام تحسب الاطول منها ؟ ومتى يبدأ تاريخ احتسابها ؟ لا شك ان القانون قد سكت عن تنظيم هذه الحالة ولكن بحسب المجرى الاعتيادي للامور فإن كل اجازة يتحقق سببها يمكن للموظف ان يتمتع بها عند تقديمه طلب تحريري لغرض التمتع بعد ان يقدم ما يؤيد ذلك، وفي هذا الصدد حري بالمشروع معالجة حالة الاجازة المركبة لوضع حد للاجتهاادات الفقهية والقضائية والعملية .

المبحث الثالث// الاجازات الطويلة ذات الطابع الخاص.

قد تكون الاجازة ذات الطابع الخاص بمرتب او بغير مرتب يعترف بها للموظف لأسباب هامة بعضها يرد في القانون على وجه التحديد وبعضها يترك لتقدير الادارة (75)، سنوزع دراسة هذا المبحث على اربعة مطالب نبحت في الاول (الاجازة المرضية الخاصة)، وننترق في الثاني لـ (الاجازة من دون راتب)، ونبحت في الثالث (اجازة الخمس سنوات)، ونخصص الرابع لبيان (اجازة المعين المتفرغ) . وكالاتي.

المطلب الاول//الاجازة المرضية (الخاصة).

يقصد بالمرض (الاعتلال الصحي الذي يمنع الموظف من مزاولة عمله ولا يكون ناشئا عن إصابة عمل ويحدد من اللجنة الطبية) . (76) اما المقصود بالاجازة المرضية (تلك التي تمنح للموظف العمومي بسبب المرض متى توفر سببها واتبعت الاجراءات القانونية لمنحها) (77) كما تعرف بأنها : (الاجازة التي يوجه بها الموظف الحالات المرضية التي تلم به) . (78) يراعي المشرع في هذه الاجازة الحالة الصحية للموظف العام والتي غالبا ما تكون حرجة وتتطلب الراحة وترك العمل، فيقرر للموظف إذا أصيب بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة أو كان من الأمراض المستعصية أو الخبيثة المحددة من قبل وزارة الصحة، اجازة مرضية خاصة براتب تام مدة أقصاها 3 ثلاث سنوات بقرار من اللجنة الطبية . (79) وتعد اجازة الموظف من تاريخ إصابته حتى شفائه التام أو ثبوت عطله أو وفاته اجازة مرضية خاصة براتب تام . (80) ومن ثم فالتمتع بهذه الاجازة مرهون بإصابة الموظف بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة او كونه من الامراض المستعصية او الخبيثة، فضلا عن تأييد ذلك من قبل اللجنة الطبية المختصة وحسب قناعتها (81) اي ان لها سلطة تقديرية في استحقاق الموظف للاجازة من عدمه، ولكن هذه السلطة تضيق اذا ما كان الموظف مصابا بأحد الامراض المحددة في الجدول الذي تصدره وزارة الصحة . (82) وتتسع اذا لم يكن العطل او المرض منصوفاً عليه في الجدول، عندئذ على اللجنة تقدير نسبة العجز استنادا الى ما تركته الاصابة من عطل وظيفي مؤثر على اداء عمله اليومي وقدرته على الكسب اخذين بنظر الاعتبار اعتماد النسب المنصوص عليها في الجدول كأساس لتقدير نسبة العجز وبعد استشارة اختصاصيين اثنين في ذلك المجال . (83) ويحق للجهة التي يعمل فيها الموظف حق الإحالة الى اللجنة الطبية، وللموظف حق طلب الإحالة الى اللجنة المذكورة لإجراء الفحص . (84) والسؤال المطروح في هذا الصدد (ما الذي يترتب على انتهاء الاجازة المرضية الخاصة)؟ عندئذ يصار الى اعادة فحص الموظف من قبل اللجنة الطبية لتقرير حالته الصحية ولها ان تقرر الآتي :

1 - استئناف عمله أو بتنسيبه إلى عمل آخر يتناسب مع حالته الصحية . (85)

ويجب على الدائرة المنسب اليها ان تقوم بتأهيله خلال فترة مناسبة اذا اقتضت طبيعة العمل المنسب اليه ذلك . (86) ويتقاضى الموظف خلال فترة التأهيل راتبه ومخصصات غلاء المعيشة والمخصصات المقررة قانونا لوظيفته الاصلية . (87)

2 - تقرير عدم صلاحيته للعمل بصورة نهائية فيحال إلى التقاعد مهما بلغت مدة خدمته . (88)

ولعل قارئ هذا النص يلمس منه الاستغناء عن الموظف المصاب، وعدم الاكتراث لما قدمه في حياته الوظيفية سيما اذا ما كانت خدمته الوظيفية تقل عن (15) خمس عشرة سنة وهو ما يمثل الحد الأدنى لإستحقاق الراتب التقاعدي، ولكن المشرع أبى إلا ان يعالج تلك الحالة بنصه على انه : (تبلغ الخدمة التقاعدية للموظف المشمول



بأحكام البند (اولاً) من هذه المادة إلى (15) خمس عشرة سنة إذا كانت تقل عن ذلك ويعفى من تسديد التوقيفات التقاعدية عن المدة المضافة ويصرف راتبه التقاعدي مهما كان عمره (89).

من خلال استقراء نص الفقرة (ثانياً) اعلاه يتضح لنا الآتي :

1 - ابلأغ الخدمة التقاعدية للموظف المصاب والمحال الى التقاعد لحد (15) خمس عشرة سنة فيما اذا كانت اقل من ذلك، وهذا من شأنه ان يؤدي الى ضمان استحقاقه للراتب التقاعدي .

2 - اعفاء الموظف اعلاه من تسديد التوقيفات التقاعدية عن المدة المضافة، وهو امر من شأنه التخفيف عن كاهله قدر الامكان

3 - استثنائه من شرط بلوغ سن (50) خمسون سنة من عمره لصرف الراتب التقاعدي والمنصوص عليه في المادة (21/ اولاً) (90)

ولعل البعض يتساءل عن مدى جواز تجزئة الاجازة المرضية الخاصة ؟ اجاب المشرع على ذلك بنصه على انه (يجوز بقرار من اللجنة الطبية المختصة تجزئة الاجازة المرضية التي تمنح للموظف على ان لا يزيد مجموع ما يمنح له من اجازات مرضية عن ثلاث سنوات وذلك في حالة الاصابة بأحد الامراض التي يستوجب علاجها

مدة طويلة والتي من طبيعتها ان تكون قابلة للشفاء الوقتي بحيث يستطيع الموظف المصاب بها من مباشرة اعمال وظيفته مع احتمال عودة المرض اليه ثانية) . (91) وقد لا يستحق الموظف المصاب بروتب اجازاته عن

الإصابة ولا المكافأة التعويضية في إحدى الحالتين الآتيتين :

اولاً // إذا ثبت انه تعمد إصابة نفسه .

ثانياً // إذا حدثت الإصابة بسبب سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب وتعد في حكم ذلك الإصابة التي

تحل بالموظف وهو تحت التأثير الشديد للمسكرات أو المخدرات أو الإصابة التي تحدث بسبب مخالفته بشكل صريح ومتعمد لأنظمة وتعليمات الوقاية والسلامة المهنية المعلنة في مقر العمل او بسبب خطأ جسيم منه او

بسبب اعتدائه على الغير. (92) يلاحظ ان المشرع اكتفى بحرمان الموظف من رواتب اجازاته دون ان يبين التكييف القانوني لتلك الاجازة . فهل تعد اجازة اعتيادية ؟ ام تعد اجازة مرضية ؟ لأن خلع هذا الوصف عليها

يترتب عليه ضرورة استقطاع تلك المدة من رصيد اجازات الموظف فيما اذا كانت اعتيادية او مرضية .

ويرى بعض الفقه (93) ان تمارض الموظف اخلاصاً منه بواجبات الوظيفة نظراً لما يمثله ذلك من غش وعدم امانة وتعطيل للمصلحة العامة واستيلاء على المال العام وتقرر وجوب احالته للتحقيق لتحديد مدى تمارضه على ان

يجازى تأديبياً اذا ثبت تمارضه .

المطلب الثاني // الاجازة من دون راتب .

وهي (الاجازة التي تمنح للموظف بناءً على اسباب يبيدها الاخير وتقدرها الادارة التابع لها حسب مقتضيات العمل) (94)، ويمكن تعريفها بأنها : (الاجازة التي تمنح للموظف لمدة محددة قانوناً على ان لا يتقاضى عنها

راتباً) . ورد مصطلح الاجازة دون راتب في موضعين في التشريع العراقي : الاول : (1- للوزير أو رئيس

الجهة غير مرتبطة بوزارة منح الموظف اجازة اعتيادية لمدة لا تتجاوز (2) سنتين من دون راتب إذا اقتضت

الضرورة منحه هذه الاجازة . 2- لا تحسب مدة الاجازة لاغراض الخدمة والتقاعد) (95) . ومن استقراء النص

اعلاه يتضح ان صلاحية منح تلك الاجازة هي للوزير او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة، وعلى الرغم من

نص المشرع على انها (اعتيادية) الا انها لا تعد اجازة اعتيادية بالمعنى الدقيق كونها اجازة خاصة لمدة معينة

وليس لها أصرة برصيد الاجازة الخاص بالموظف، فضلاً عن ذلك فإن هذه الاجازة محددة بسقف زمني لا يمكن

للإدارة تجاوزه وهو (سنتين) كحد اقصى، كذلك قيد المشرع منح هذه الاجازة بتحقيق (الضرورة) ومعنى هذه

الاخيرة (الحاجات الملحة التي تجيز ما لا يجوز فيما تقتضيه الضرورة) اذ ان الضرورات تبيح المحظورات

ولكن تقدر بقدرها، فدرءاً للشبهات لا بد من اعطاء الادارة سلطة تقديرية وتخييرها بين حد اعلى وحد ادنى، او

تحديد هذه الاجازة بسنة واحدة وتجدد لسنة اخرى في حالة استمرار ضرورة منحها، وذلك لان ضرورة منحها

قد تزول ما يقتضي بالضرورة انتهاء تلك الاجازة باعتبارها تدور معها وجوداً وعدمياً . اما الثاني : (اذا لم يستحق

الموظف اجازة اعتيادية ومست الضرورة منحه اياها فيجوز منحه اجازة لحد (60) يوماً بلا راتب) (96) . يتضح



من ذلك هذا النص ان المشرع قيد منح تلك الاجازة بعدم استحقاق الموظف للاجازة الاعتيادية فعندئذ يصار الى منحه اجازة بلا راتب لمدة (60) يوماً، مع الاخذ بنظر الاعتبار تحقق الضرورة التي تدعو الى منح تلك الاجازة، ويلاحظ ان المدة في هذا النص تقل بكثير عن المدة المنصوص عليها في قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) السالف الذكر، فهل يمكن اعتبار هذا النص خاصاً بالموظف الذي لا يتوفر في رصيده اجازات اعتيادية ومست الضرورة تمتعه بالاجازة؟ سيما وان تنظيمها ورد ضمن احكام الاجازة الاعتيادية. وهنا لا بد ان نتساءل عن معيار (الضرورة)؟ هل هو شخصي؟ ام موضوعي؟ فإذا كان الجواب بأنه موضوعي فهذا يعني ان للإدارة سلطة تقديرية واسعة في رفض او قبول طلب الاجازة، كونها مسألة وقائع يعود تقديرها لها، اما اذا كان الجواب بأنه شخصي فسوف يقيد بالضرورة سلطة الادارة في رفض طلب الموظف كونها ستختصر بمرور الموظف بظرف شخصي قاهر يدعو الى تمتعه بتلك الاجازة، ولكن كيف يمكن للموظف اثبات تلك الظروف او وقائع تلك الضرورة للإدارة على نحو يمكن معه اقناعها على منح تلك الاجازة؟ ويلاحظ في هذا الصدد ان المشرع لم يُشر الى مسألة تكرار التمتع بهذه الاجازة خلال الخدمة الوظيفية، وبما ان المطلق يجري على اطلاقه وهو ما عليه واقع حال النصوص التشريعية المنظمة لهذه الاجازة فمن ثم يجوز للموظف التمتع بهذه الاجازة متى ما توافرت شروط منحها سيما حالة الضرورة، كما لم يبين المشرع الجهة المختصة بمنحها ومدى جواز قطع تلك الاجازة من عدمه، ومدى امكانية الاستفادة منها في اكمال الموظف لدراسته؟ واخيراً فإن الموظفين بشكل عام يرغبون في الحصول على الاجازة بدون راتب حتى وان كانت لا تحتسب لأغراض الخدمة والتقاعد، وهذا ما يفرض على المشرع ضرورة تنظيم تلك الاجازة ووضع الاحكام الخاصة بها .

المطلب الثالث// اجازة الخمس سنوات .

تعرف اجازة الخمس سنوات بأنها : (منح الموظف اجازة لمدة خمس سنوات او اكثر وفق شروط محددة قانوناً)، إذ يمكن للوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوله أيأ منهم وبناءً على طلب الموظف منح من اكمل مدة أربع سنوات فعلية بالوظيفة من الموظفين اجازة براتب اسمي لمدة خمس سنوات، وتكون بدون راتب لما زاد عن خمس سنوات وتحتسب لأغراض التقاعد، على أن تدفع التوقيفات التقاعدية كاملة والاستقطاعات كافة خلال مدة تمتعه بالاجازة ويحق للموظف خلال تمتعه بالاجازة العمل في القطاع الخاص استثناءً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام وفقاً لضوابط تصدرها الأمانة العامة لمجلس الوزراء .⁽⁹⁷⁾ وتنفيذاً لأحكام قانون الموازنة العامة الاتحادية لعام ٢٠١٨ اصدرت الامانة العامة لمجلس الوزراء ضوابط⁽⁹⁸⁾ لترويج طلبات الموظفين للاجازة براتب اسمي لمدة خمس سنين، وقد تضمنت تلك الضوابط العديد من الاحكام التي لا بد من بيانها بالآتي :-

- 1 - موافقة الادارة على منح الاجازة : إذ ميزت الضوابط بين الموظف الذي يروم الحصول على تلك الاجازة واشترطت عدم ممانعة دائرته على تمتعه بتلك الاجازة، وبين (المديرين العاميين ومن بدرجتهم) إذ اشترطت موافقة رئيس مجلس الوزراء على طلب الاجازة وعند توفر الضرورة القصوى وبخلافه يعد المذكورين محالين الى التقاعد بحكم القانون، وهذا ما يعطي الإدارة سلطة تقديرية في قبول طلب الاجازة او رفضها، ونرى ان معيار تحقيق المصلحة العامة هو الذي يجب ان يحكم تلك السلطة التقديرية على نحو لا يؤدي معه الى تعسف الادارة سيما ما يتعلق بالفئات المحددة في التعليمات، ومن جانب آخر لا يجوز التوسع في تفسير نص المادة (31) من قانون الموازنة والتعليمات امانة مجلس الوزراء على نحو يؤدي الى اضافة فئات او احكام غير واردة فيها .
- 2 - دفع التوقيفات التقاعدية : ابتداءً فإن هذه الاجازة تحتسب لأغراض التقاعد فقط دون العلاوة والترفيح والترقية، ويشترط ان يدفع الموظف التوقيفات التقاعدية كاملة (نسبة مساهمة الدائرة ونسبة مساهمة الموظف) .
- 3 - انتهاء الاجازة : نصت الضوابط على حق الموظف في قطعه لهذه الاجازة على ان يسترجع الرواتب التي تقاضاها خلال مدة تمتعه بالاجازة وتعد اجازة بدون راتب، وما يلاحظ في هذا الصدد ان تعليمات مجلس الوزراء قد اضافت الى النص القانوني الكثير فالأخير لم يُشر الى مسألة قطع الاجازة من عدمها، كما انها جعلت الاجازة المقطوعة من قبل الموظف بدون راتب وهذه الاخيرة منظمة بموجب قوانين خاصة لها احكامها ومتعلقاتها الخاصة بها .



4 – العمل خلال مدة الاجازة : سمح القانون للموظف أثناء تمتعه بالاجازة العمل في القطاع الخاص استثناء من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام (99) .

5 – الحصول على شهادة اثناء الاجازة : لم تتطرق الضوابط الى مسألة الدراسة اثناء هذه الاجازة وهو امر يدهي لعدم تطرق النص القانوني لذلك، ولكن كان الاجدر تناول هذه المسألة سيما وان اغلب الموظفين يركنون الى هذه الاجازة لتكملة دراستهم. وتتماز هذه الاجازة عن مثيلاتها بكونها تمنح لضمان سير المرفق العام بانتظام واستمرار لأنها تهدف الى التخفيف عن كاهل الموازنة الاقتصادية للبلد، عكس باقي الاجازات التي تمنح للموظف الذي يعتقد انه لن يقدم ما يقدمه اقرانه من الموظفين كونه يروم اكمال دراسته او يمر بظرف شخصي او لإعتبارات اسرية. واخيرا فإن الضوابط منعت الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظة تقديم طلب تعيين متعاقد جديد بالمؤهلات نفسها التي كان يحملها المتعاقد الذي طلب إنهاء عقده .

المطلب الرابع // اجازة المعين المتفرغ .

وتعرف بأنها : (منح الموظف المعين لشخص "مصاب بعاهة بدنية أو ذهنية أو حسية أدت الى قصور في أدائه الوظيفي" اجازة خاصة تحدد شروطها بموجب القوانين الخاصة برعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة) .

راعى المشرع في منح هذه الاجازة للموظف حالة انسانية لشخص تقيدت او انعدمت قدرته بسبب عجز أو خلل بصورة مباشرة على أداء التفاعلات مع محيطه في حدود المدى الذي يعد فيه الانسان طبيعياً، او من فقد القدرة كلياً أو جزئياً على المشاركة في حياة المجتمع أسوة بالآخرين نتيجة اصابته بعاهة بدنية أو ذهنية أو حسية أدى الى قصور في أدائه الوظيفي. وقد نظم المشرع العراقي هذه الاجازة في قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (38) لسنة 2013، إذ اعطى حق المعين المتفرغ لذوي الاعاقة ممن درجة عجزهم تحول دون تلبية متطلبات حياتهم العادية ويحتاجون لمن يلازمونهم لقضاء حاجاتهم بشكل مستمر، والتي تحدد من قبل لجنة طبية مختصة وحسب التعليمات الصادرة من قبل وزارة الصحة في 1998/11/16 والخاصة بتقدير درجة العجز . (100) ومنح القانون للمعين المتفرغ فيما اذا كان موظفاً ويتقاضى راتباً من الدولة اجازة براتب تام مع المخصصات الثابتة وبقية الامتيازات اسوة باقرانه في الوظيفة ويجدد التفرغ سنوياً، ومن ثم فإن الموظف الممنوح اجازة المعين المتفرغ يتقاضى راتبه كاملاً مع المخصصات كما لو كان يؤدي عمله فعلياً في دائرته، وتجدد هذه الاجازة دورياً كل سنة. وقد يتساءل البعض عن حالة الموظفة التي تعين زوجها الموظف المعوق؟ للاجابة على ذلك يتم احواله الى التقاعد وفقاً لقانون التقاعد الموحد لتقوم زوجته بإعانتها وفقاً لقانون ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة. اما انتهاء هذه الاجازة فيكون بالترقية بين حالتين : حالة المعين المتفرغ (الموظف) فتنتهي بعودته الى عمله السابق سواء بصورة كلية أو جزئية، او انصرافه الى الدراسة داخل او خارج العراق، او عند وفاة العاجز او المعاق، اما حالة المعين المتفرغ (غير الموظف) فتنتهي حتماً بوفاة العاجز او المعاق. وهنا لا بد لا ان نتساءل ان حالة المعين المتفرغ (الموظف) الذي يحصل على فرصة للعمل في القطاع الخاص او في الكليات او المدارس الأهلية. فهل يؤدي ذلك الى انتهاء هذه الاجازة تبعاً لإنتفاء الغاية من منحها؟ فإذا كان الجواب بالإيجاب فما الذي يثبت عمل الموظف في احدى مؤسسات القطاع الخاص ليكون من ثم سبباً وجيهاً لإنهاء اجازته؟ وبما ان هذه الاجازة تتحقق بمجرد تقديم طلب للشمول بها فعندئذ يجوز للموظف انهاءها او قطعها متى شاء ويعتبر حينئذ متنازلاً عن حقه بالتمتع بها، ويمكنه تقديم طلب جديد للتمتع بها لعدم وجود نص يقضي بخلاف ذلك .

الخاتمة.

بعد توفيق الله تعالى لنا باكمال صفحات هذا البحث المتواضع لا يسعنا الا ان ندلو بدلونا من خلال الفقرتين الآتيتين :

اولا // الاستنتاجات .

1 – اتضح لنا ان الاجازة الطويلة هي : (حق الموظف بالانقطاع عن وظيفته في الاحوال المحددة قانوناً، انقطاعاً تستمر معه العلاقة التنظيمية بين الموظف والادارة مهما طال امده) .

2 – تبين لنا ان الاجازة بشكل عام تعد حقاً للموظف العام، ويترتب على خلع هذا الوصف على الاجازة انطباق جميع احكام الحق عليها .



3 – تجلى لدينا ان للإجازة الطويلة ذاتية تجعلها تختلف عما يقاربها من مصطلحات سيما (الايفاد) و (سحب اليد) إذ لكل مصطلح احكامه الخاصة به .

4 – انكفاً لدينا ان الاجازات الطويلة تختلف باختلاف الغرض منها، فطوراً تمنح مراعاة لإعتبرات وظيفية، وتارة تمنح لإعتبرات شخصية، ومرة تمنح لإعتبرات خاصة .

ثانياً : - التوصيات :

1 – انطلاقاً من نص الدستور العراقي لسنة 2005 في المادة (2) التي تنص على انه : (أولاً:- الإسلام دين الدولة الرسمي، وهو مصدرٌ أساس للتشريع ...) وتطبيقاً لقوله تعالى : (والله على الناس حج البيت من استطاع اليه سبيلاً) و غراراً للاجازات الممنوحة للموظفين في ايام الاعياد والمناسبات المقررة في القرآن الكريم نقترح اضافة اجازة لأداء مناسك الحج باعتباره من اركان الاسلام ويكون النص كما يأتي : (للموظف الحق في الحصول على إجازة بكامل الراتب والمخصصات لمدة اقصاها خمسة وعشرون يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى لمرة واحدة خلال مدة الوظيفة) غرار نص المادة (82/ثالثاً) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 .

2 – منح الموظف اجازة عند وفاة أحد الزوجين والأصول أو الفروع المباشرة للموظف أو الحواشي لمدة مناسبة كإن تكون سبعة ايام بكامل الراتب والمخصصات، كما نقترح منح الموظف اجازة مناسبة في حالة زواجه .

3 – استناداً لقاعدة (المستوعب يتضمن المستوعب) فإن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (418) لسنة 1987 حول الاجازة دون راتب مستوعب لنص المادة (4/43) من قانون الخدمة المدنية وما سواه، ومن ثم فلا داعي للجوء له في ظل وجود القرار المذكور، ويفضل الغاء هذه النصوص واطافة نص لقانون الخدمة المدنية ينظم الاجازة دون راتب ويبين احكامها على نحو دقيق، ونقترح ان يكون على النحو الآتي : (للووزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوله أيأ منهم وبناءً على طلب الموظف منح من اكمل مدة أربع سنوات فعلية بالوظيفة من الموظفين اجازة بدون راتب مرة واحدة خلال الخدمة الوظيفية لمدة لا تزيد عن ثلاث سنوات وتحتسب لاغراض التقاعد، على أن تدفع التوقيفات التقاعدية خلال مدة تمتعه بالإجازة ويحق للموظف خلال تمتعه بالإجازة العمل في القطاع الخاص استثناءً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام وفقاً لضوابط تصدرها الأمانة العامة لمجلس الوزراء ولا تحتسب الشهادة الدراسية للموظف الحاصل عليها أثناء مدة الإجازة .

4 – ندعو المشرع الى ضرورة النص على انابة احد اقارب الموظف من الدرجة الاولى او الثانية عند عجزه عن التعبير عن ارادته في طلب الاجازة سيما الاجازات المرضية الخاصة .

5 – لا بد للمشرع من معالجة مسألة المدة الزمنية التي تفصل بين تحقق سبب منح الاجازة الطويلة وتاريخ ابتداءها بموجب القرار الاداري، او النص على حالة انسحاب قرار منح الاجازة للماضي استثناءً من قاعدة فورية القرارات الادارية، لمعالجة المدة الفاصلة بين تحقق سبب منح الاجازة وتاريخ ابتداءها .

6 – ندعوا المشرع الى معالجة حالة تمتع اصحاب الدرجات الخاصة بإجازة طويلة كالمحافظ او القائمقام او رئيس الجامعة او عميد الكلية ... الخ باعتباره موظفاً فليس من الحكمة ان يبقى في منصبه وتتم إدارة المنصب بالتكليف او الوكالة .

7 – ندعو المشرع الى معالجة حالة الاجازة المركبة والتي يمكن تعريفها بأنها : (الاجازة التي يتحقق سبب منحها أثناء تمتع الموظف باجازة اخرى بموجب القانون)، سيما وانها تثير العديد من الاشكاليات كتراكمها، وتاريخ بدء الاجازة الجديدة المتحقق سببها أثناء التمتع باجازة اخرى، ومصير هذه الاخيرة وما يترتب عليها من احكام قطعها والسلطة المختصة بمنحها ... الخ

8 – تحديد الآلية القانونية المناسبة لمنح الاجازات الطويلة للمكلفين بخدمة عامة كـ (رئيس الجمهورية ورئيس الوزراء والوزراء ورئيس مجلس النواب والنواب ورئيس مجلس القضاء الاعلى)، فلا يمكن القياس وتطبيق النصوص القانونية الخاصة بالموظفين على الملاك الدائم .

9 – نقترح على المشرع تعديل نص المادة (10) من قانون الخدمة الجامعية ليكون على النحو الآتي : (يستحق موظف الخدمة الجامعية اجازة العطلة السنوية لمدة (60) يوماً، وللوزير او رئيس الجامعة او الهيئة ان يدعو موظف الخدمة الجامعية لاداء بعض الواجبات الرسمية خلال العطلة السنوية لمدة لا تزيد على عشرون يوماً وبموافقة الموظف



التحريرية، على ان يتم تعويضه عنها بمدة مماثلة او بما يعادل ذلك من راتب ومخصصات شهرية، وفي حالة عدم تعويضه بأي منهما يصار الى اضافة ايام التكليف لرصيد الموظف من الاجازات الاعتيادية).

10 - ندعو المشرع الى ضرورة اعتبار الاجازة التي يحصل عليها الموظف المتمارض او الذي يدعي الاصابة تغييباً عن الدوام ليتم الركون الى نص المادة(37) من قانون الخدمة المدنية دون الاكتفاء بعدم استحقاقه للراتب والمكافآت .

11- حري بالمشرع النص بشكل صريح على مسألة تراكم الاجازات الاعتيادية من عدمه عند تمتع الموظف بإجازة طويلة للحد من الاجتهادات الفقهية والقضائية والعملية

12 - ما برح المشرع يستجيب للتغيرات التي تطرأ على المجتمع بتعديل التشريعات او بتشريع جديد ينظم الروابط في نطاق الوظيفة العامة لذا ندعوه الى وضع تشريع خاص ينظم الاجازات الطويلة يعمل على لم شملها وجمع شتاتها المتناثر بين القوانين والقرارات والانظمة والتعليمات وذلك لتسهيل الرجوع اليها ضمناً لسير المرفق العام بانتظام واستمرار .
الهوامش .

- (¹) د . أحمد مختار عبد الحميد عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1 ، دار عالم الكتب ، القاهرة ، 2008، ص 276 .
- (²) د. سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الادارية (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، 2006، ص182 .
- (³) د. عبد الحي حجازي، المدخل لدراسة العلوم القانونية، ج2، (الحق)، الكويت، 1970، ص 109؛ وكذلك: هشام القاسم، المدخل الى علم القانون، جامعة دمشق، 2004، ص6 .
- (⁴) مصطفى مجدي هرجة، احكام التقاضي الكيدي واساءة استعمال حق التقاضي في ضوء الفقه والقضاء، دار محمود للنشر، القاهرة، 2006، ص6 .
- (⁵) د. نواف كنعان، القانون الاداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص127 .
- (⁶) مجموعة من الباحثين، الاسلام والقانون الدولي الانساني (دراسات مقارنة)، ترجمة رعدالحجاج وعلي عباس الموسوي، ط3، بيروت، 2017، ص 93 .
- (⁷) استنادا لنص المادة (46) من الدستور العراقي لسنة 2005 النافذ التي تنص على انه : (لا يكون تقييد ممارسة أي من الحقوق والحريات الواردة في هذا الدستور أو تحديدها إلا بقانون أو بناءً عليه، على أن لا يمس ذلك التحديد والتقييد جوهر الحق أو الحرية).
- (⁸) د. نوفان المعقل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص368 .
- (⁹) د. يوسف الياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباطية والتقاعد المدني، ط1، مطبعة العمال المركزية، بغداد 1994، ص 230 .
- (¹⁰) المادة (16) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل .
- (¹¹) المادة (17) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام .
- (¹²) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الاداري والمحكمة التأديبية، 2000، ص 158 .
- (¹³) المادة (18) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام .
- (¹⁴) المادة (19) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام .
- (¹⁵) د. مهدي حمدي مهدي الزهيري، اثر سحب اليد على الراتب والترقية في القانون العراقي -دراسة مقارنة-، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد السادس، العدد الاول، 2017، ص 203 .
- (¹⁶) المادة (2) من قانون مخصصات السفر والايفاد رقم 38 لسنة 1980 المعدل .
- (¹⁷) المادة (9) من قانون مخصصات السفر والايفاد .
- (¹⁸) المادة (14/اولا) قانون مخصصات السفر والايفاد .
- (¹⁹) المادة (14/ثانيا) قانون مخصصات السفر والايفاد .
- (²⁰) كالمعمل خلال اجازة الامومة او الدراسة اثناء اجازة المعين المتفرغ .
- (²¹) ينظر : د. عادل الطباطبائي، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد، 1983، ص 210 .
- (²²) ينظر : د. قاسم تركي عواد الجنابي، الاجازة الدراسية للموظفين، بحث منشور في مجلة كلية الرشيد الجامعة ص 159 .
- (²³) ويقصد بها : (ارسال المؤهل لها بموجب هذا النظام الى خارج العراق للحصول على شهادة اكااديمية او فنية او مهنية او للتدريب او لكليهما معا او القيام ببحوث في البلد او المكان الذي ارسل اليه وقيامه فعلا بكل ما يقتضي لتحقيق هذا الهدف خلال المدة المحددة لذلك) ينظر : المادة (1/خامسا) من نظام البيعتات والمساعدات المالية والزمالات رقم (46) لسنة 1971 .
- (²⁴) تتشابه الزمالة الدراسية مع البيعة الا انها تختلف عنها بأن مصاريف الدراسة تكون على حساب الدولة الاجنبية او العربية مانحة الزمالة .
- (²⁵) ينظر : نص المادة (50/اولا) من قانون الخدمة المدنية المعدل .
- (²⁶) المادة (50/اولا/ج) من قانون الخدمة المدنية المعدل .
- (²⁷) (50/ثانيا/أ) من قانون الخدمة المدنية المعدل .
- (²⁸) ينظر : نص المادة (50/ثانيا/ب) من قانون الخدمة المدنية المعدل .
- (²⁹) ينظر : نص المادة (50/ثانيا/ج) من قانون الخدمة المدنية المعدل .
- (³⁰) ينظر : نص المادة (50/ثالثا) من قانون الخدمة المدنية المعدل .
- (³¹) ينظر : نص المادة (50/رابعا/أ) من قانون الخدمة المدنية المعدل .
- (³²) ينظر : نص المادة (50/خامسا/أ) من قانون الخدمة المدنية المعدل .



- (33) ينظر : نص المادة (50/خامسا/ب) من قانون الخدمة المدنية المعدل .
- (34) ينظر : د. عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 342 .
- (35) الفقرة (رابعاً) من تعليمات الخدمة المدنية رقم (130) لسنة 1980 .
- (36) المادة (44/أ) من القانون رقم (72) لسنة 1977 قانون تعديل قانون الخدمة المدنية .
- (37) د. علي محمد بدير؛ د. عصام عبد الوهاب البرزنجي؛ د. مهدي ياسين السلامي، مبادئ واحكام القانون الإداري، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة 2008 ص 347
- (38) المادة (44/أ) من قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (72) لسنة 1977 .
- (39) المادة (44 / أ) من قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (127) لسنة 1978 .
- (40) المادة (2) من تعليمات الخدمة المدنية رقم (135) لسنة 1981 .
- (41) كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المرقم (31296) في 2014/10/13 المتضمن (حصر ترويج طلبات المصاحبة الزوجية عن طريق) إذ بإمكان الطالب تقديم طلب رسمي للدائرة الثقافية للمصاحبة الزوجية مرفقا معه كافة المستمسكات المطلوبة {صورة قيد للعائلة + عقد الزواج المصدق + جنسية + شهادة جنسية + جوازات للعائلة + تعهد وظيفي للمصاحبة الزوجية + كتاب عدم ممانعة من دائرة الزوجة إن كانت موظفة}.
- (42) د. محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الإداري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2007 ص 601/600 وكذلك د. عبد الغني بسيوني عبد الله، المصدر السابق ص 342 .
- (43) المادة (10/ثالثاً) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 المعدل .
- (44) د. مازن ليلو راضي، المصدر السابق، ص 120 .
- (45) د. محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007، ص 344 .
- (46) المادة (1) من القانون رقم (197) لسنة 1980 قانون تعديل قانون الخدمة المدنية .
- (47) د. ماجد رابع الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 288 .
- (48) د. نواف كنعان، القانون الإداري، المصدر السابق، ص 140 .
- (49) الفقرة (1) من اعمام وزارة المالية/ الدائرة القانونية / الوظيفة العامة ذي العدد 6580/60/802 في 2013/1/28 .
- (50) الفقرة (3) من تعليمات الخدمة المدنية رقم (132) لسنة 1980 في اجازة الحمل والولادة للمرأة الحامل .
- (51) الفقرة (3) من اعمام وزارة المالية/ الدائرة القانونية / الوظيفة العامة ذي العدد 6580/60/802 في 2013/1/28 .
- (52) الفقرة (2) من اعمام وزارة المالية/ الدائرة القانونية / الوظيفة العامة ذي العدد 6580/60/802 في 2013/1/28 .
- (53) الفقرة (4) من اعمام وزارة المالية/ الدائرة القانونية / الوظيفة العامة ذي العدد 6580/60/802 في 2013/1/28 .
- (54) د. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية في الدنمارك، ص 120 .
- (55) مهاجي كريمة، حقوق وواجبات الموظف في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، الجزائر، 2016، ص 151 .
- (56) المادة (1) من تعليمات الخدمة المدنية رقم (134) لسنة 1981 حول اجازة الام الموظفة .
- (57) قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (882) لسنة 1987 : 1. تعتبر اجازة الامومة المقررة للام الموظفة براتب تام لمدة الستة الاشهر الاولى وبنصف راتب لمدة الستة الاشهر التالية) .
- (58) قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (727) لسنة 1987 : (اولا : للام العراقية الموظفة في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي التي تلد توأماً، تتمتع باجازة امومة خاصة لمدة سنة براتب تام تتصرف فيها لرعاية توأميها الذين لم يكملوا السنة من العمر) .
- (59) الفقرة (4) من اعمام وزارة المالية/ الدائرة القانونية / الوظيفة العامة ذي العدد 6580/60/802 في 2013/1/28 .
- (60) الفقرة (5) من اعمام وزارة المالية/ الدائرة القانونية / الوظيفة العامة ذي العدد 6580/60/802 في 2013/1/28 .
- (61) الفقرة (5 / ب) من اعمام وزارة المالية/ الدائرة القانونية / الوظيفة العامة ذي العدد 6580/60/802 في 2013/1/28 .
- (62) الفقرة (9 / ج) من اعمام وزارة المالية/ الدائرة القانونية / الوظيفة العامة ذي العدد 6580/60/802 في 2013/1/28 .
- (63) المادة (5) من تعليمات الخدمة المدنية رقم (134) لسنة 1981 حول اجازة الام الموظفة
- (64) اعمام وزارة المالية/ الدائرة القانونية / الوظيفة العامة ذي العدد 6580/60/802 في 2013/1/28 .
- (65) المادة (7) من تعليمات الخدمة المدنية رقم (134) لسنة 1981 حول اجازة الام الموظفة .
- (66) اعمام وزارة المالية/ الدائرة القانونية / الوظيفة العامة ذي العدد 18332/60/802 في 2013/3/6 .
- (67) المادة (14 / 1) من قانون الخدمة المدنية المعدل .
- (68) المادة (5/43) من قانون الخدمة المدنية المعدل .
- (69) المادة (7/ثامناً) من قانون الخدمة الجامعية المعدل .
- (70) المادة (2/اولاً/أ) من الدستور العراقي لسنة 2005 .
- (71) المادة (1) من قانون رقم (12) لسنة 2007 قانون تعديل قانون الخدمة المدنية .
- (72) قرار مجلس الدولة رقم 2007/70 .
- (73) د. فاروق عبدالله كريم، الوسيط في شرح قانون الاحوال الشخصية العراقي، السليمانية، 2004، ص 243 .
- (74) سورة البقرة، الآية 228 .
- (75) د. ماجد رابع الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 288 .
- (76) المادة (1 / اولاً) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم 11 لسنة 1999 المعدل .
- (77) نواف كنعان، القرارات الإدارية، الطبعة 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 119 .
- (78) د. علي محمد بدير؛ د. عصام عبد الوهاب البرزنجي؛ د. مهدي ياسين السلامي، المصدر السابق، ص 344 .



- (79) المادة (2/ اولاً) من قانون العجز الصحي للموظفين رقم 11 لسنة 1999 المعدل وبنص مماثل جاءت المادة (2) من تعليمات الخدمة المدنية رقم (126) لسنة 1980 في الاجازة المرضية الخاصة .
- (80) المادة (10) العجز الصحي للموظفين رقم 11 لسنة 1999 المعدل .
- (81) المادة (3) من تعليمات الاجازات المرضية للأمراض المستعصية رقم (14) لسنة 2000 ولكن بزيادة عبارة (وحسب قناعتها) .
- (82) المادة (1) من تعليمات الخدمة المدنية رقم (126) لسنة 1980 في الاجازة المرضية الخاصة .
- (83) المادة (8) تعليمات رقم (2) لسنة 1998 تقدير درجة العجز والعطل المعدلة .
- (84) المادة (3) العجز الصحي للموظفين رقم 11 لسنة 1999 المعدل .
- (85) المادة (2/ ثانياً) 1) قانون العجز الصحي للموظفين رقم 11 لسنة 1999 المعدل .
- (86) المادة (6) تعليمات الخدمة المدنية رقم (126) لسنة 1980 في الاجازة المرضية الخاصة .
- (87) المادة (7) تعليمات الخدمة المدنية رقم (126) لسنة 1980 في الاجازة المرضية الخاصة، وقد جاءت تعليمات الاجازات المرضية للأمراض المستعصية رقم (14) لسنة 2000 بنص مماثل في مادتها (6/ ثانياً) بنصها على انه : (تغيير طبيعة عمله بعمل اخر يناسب حالته الصحية وعلى الجهة التي يعمل فيها الموظف الاخذ بهذا القرار ويخضع الموظف للتأهيل خلال فترة مناسبة اذا اقتضت طبيعة عمله الجديد ذلك ويتقاضى راتبه ومخصصاته المقررة قانوناً لوظيفته الاصلية طيلة فترة التأهيل) .
- (88) ينظر : المادة (15/ اولاً) من قانون التقاعد الموحد رقم (9) لسنة 2014 .
- (89) المادة (15/ ثانياً) من قانون التقاعد الموحد .
- (90) إذ تنص على انه : (يستحق الموظف الذي يحال الى التقاعد الراتب التقاعدي اذا كانت لديه خدمة تقاعدية لا تقل عن (15) خمسة عشر سنة ولا يصرف الراتب التقاعدي الا اذا كان قد اكمل (50) خمسون سنة من عمره وفي كل الاحوال لا يصرف عن الفترة السابقة لتاريخ اكماله السن المذكورة باستثناء حالات الوفاة والاستشهاد والاحالة الى التقاعد لأسباب صحية والمحالين الى التقاعد وفقاً لاحكام البند (ثانياً) من المادة (11) من هذا القانون .
- (91) المادة (4 مكررة) من تعليمات الخدمة المدنية رقم (7) لسنة 1980 .
- (92) المادة (11) العجز الصحي للموظفين رقم 11 لسنة 1999 المعدل .
- (93) د.انور احمد رسلان، وجيز القانون الاداري، القاهرة، 2002، ص 569 .
- (94) د. محمد عبد الله الفلاح، احكام القانون الاداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ص 169 .
- (95) قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (418) لسنة 1987 .
- (96) المادة (4/43) من قانون الخدمة المدنية المعدل .
- (97) ينظر : المادة (31/ اولاً) من قانون الموازنة الاتحادية رقم (1) لعام 2019 .
- (98) ينظر : كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء ذي العدد ق/27/5/2 في 2019/2/25 .
- (99) إذ تنص المادة (6) منه على انه : (أولاً : للموظف الذي يشغل إحدى الوظائف التي تقع في حدود الدرجة السابعة من درجات قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 أو ما يعادلها فما دون أن يشتغل خارج أوقات الدوام الرسمي لحسابه أو لدى الغير بشرط أن يشعر دائرته بمحل وطبيعة عمله سنوياً وأن لا يؤثر عمله خارج أوقات الدوام على واجبات وظيفته) .
- (100) ينظر المادة (19) من قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة .

المصادر.

بعد القرآن الكريم .

اولاً // كتب اللغة .

- 1 - د . أحمد مختار عبد الحميد عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1 ، دار عالم الكتب ، القاهرة ، 2008 .

ثانياً// الكتب القانونية.

- (1) د. انور احمد رسلان، وجيز القانون الاداري، القاهرة، 2002 .
- (2) د. سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الادارية (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، 2006 .
- (3) د. عادل الطباطبائي، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد، 1983 .
- (4) د. عبد الحي حجازي، المدخل لدراسة العلوم القانونية، ج2، (الحق)، الكويت، 1970 .
- (5) هشام القاسم، المدخل الى علم القانون، جامعة دمشق، 2004 .
- (6) د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الاداري والمحكمة التأديبية، 2000 .
- (7) د. عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الاداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2003 .
- (8) د. علي محمد بدير؛ د. عصام عبد الوهاب البرزنجي؛ د. مهدي ياسين السلامي، مبادئ واحكام القانون الاداري، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، 2008 .
- (9) د. فاروق عبدالله كريم، الوسيط في شرح قانون الاحوال الشخصية العراقي، السليمانية، 2004 .
- (10) د. ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2000 .
- (11) د. ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2000 .
- (12) د. مازن ليلو راضي، القانون الاداري، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك .



- 13 مجموعة من الباحثين، الاسلام والقانون الدولي الانساني (دراسات مقارنة)، ترجمة رعد الحجاج وعلي عباس الموسوي، ط3، بيروت، 2017 .
- 14 د. محمد بكر حسين، الوسيط في القانون الاداري، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007 .
- 15 د. محمد عبد الله الفلاح، احكام القانون الاداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية .
- 16 د. محي الدين القيسي، القانون الاداري العام، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007 .
- 17 مصطفى مجدي هرجة، احكام التقاضي الكيدي واساءة استعمال حق التقاضي في ضوء الفقه والقضاء، دار محمود للنشر، القاهرة، 2006 .
- 18 د. نواف كنعان، القانون الاداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007 .
- 19 د. نواف كنعان، القرارات الإدارية، الطبعة 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007 .
- 20 د. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007 .
- 21 د. يوسف الياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباطية والتقاعد المدني، ط1، مطبعة العمال المركزية، بغداد . 1994

ثالثا // الاطاريح والرسائل العلمية. مهاجي كريمة، حقوق وواجبات الموظف في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، الجزائر، 2016، ص 151 .

رابعا // البحوث المنشورة .

- 1 (د. قاسم تركي عواد الجنابي، الاجازة الدراسية للموظفين، بحث منشور في مجلة كلية الرشيد الجامعة ص 159 .
- 2 (دمهدي حمدي مهدي الزهيري، اثر سحب اليد على الراتب والترقيع في القانون العراقي-دراسة مقارنة-بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية المجلد السادس، العدد الاول 2017، ص 203

ثانيا // الدساتير والقوانين.

- 1 الدستور العراقي النافذ لسنة 2005 .
- 2 قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل .
- 3 قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل .
- 4 قانون الخدمة الجامعية رقم (22) لسنة 2008 المعدل .
- 5 قانون العجز الصحي رقم (11) لسنة 1999 المعدل .
- 6 قانون رعاية ذوي الاعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (38) لسنة 2013 .
- 7 قانون قانون مخصصات السفر والايافاد رقم (38) لسنة 1980 المعدل .
- 8 قانون الموازنة العامة لسنة 2018 .
- 9 القانون رقم (72) لسنة 1977 قانون تعديل قانون الخدمة المدنية .
- 10 من قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (127) لسنة 1978 .
- 11 قانون رقم (12) لسنة 2007 قانون تعديل قانون الخدمة المدنية .
- 12 القانون رقم (197) لسنة 1980 قانون تعديل قانون الخدمة المدنية .

ثالثا// قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل.

- 1 قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (882) لسنة 1987 .
- 2 قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (727) لسنة 1987 .
- 3 قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (418) لسنة 1987 .

رابعا // التعليمات.

- 1 تعليمات الخدمة المدنية رقم (7) لسنة 1980 .
- 2 تعليمات الخدمة المدنية رقم (130) لسنة 1980 .
- 3 تعليمات الخدمة المدنية رقم (132) لسنة 1980 .
- 4 تعليمات الخدمة المدنية رقم (134) لسنة 1981 .
- 5 تعليمات الخدمة المدنية رقم (126) لسنة 1980 .
- 6 تعليمات رقم (2) لسنة 1998 تقدير درجة العجز والعطل المعدلة .
- 7 تعليمات الاجازات المرضية للأمراض المستعصية رقم (14) لسنة 2000 .

خامسا : الكتب الصادرة من الوزارات :

- 1 كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المرقم (31296) في 2014/10/13 .
- 2 اعمام وزارة المالية/ الدائرة القانونية / الوظيفة العامة ذي العدد 6580/60/802 في 2013/1/28 .
- 3 كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء ذي العدد ق/27/5/2 في 2018/5/28 .

سادسا : القرارات القضائية :

- قرار مجلس الدولة رقم 2007/70 .