

النظام القانوني لإجازات الموظف العام

م. م. وفاء محمود احمد

المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى

Email : a6859381@gmail.com

الكلمات المفتاحية: حقوق الموظف ، الاجازات الوظيفية ، اجازات الموظف العام

المستخلص

حق الاجازات هي احد الحقوق التي اقرها النظام القانوني للتوظيف العامة في العراق للموظف، وخلالها يعد الموظف مستمرا في خدمته اثناء تمتعه بها والتي تقرر من اجل الراحة من عناء العمل وتجديد نشاط الموظف مما يعكس على كفاءته في تأدية الوظيفة، كالإجازات الاعتيادية براتب تام وبدون راتب والاجازة المرضية التي بينا كيفية منحها ومددها وصلاحيات اللجان الطبية والموافقة على منحها واخيرا الاجازة الدراسية فقد ادرك المشرع العراقي اهميتها في رفع المستوى العلمي للموظفين في دوائهم لذلك عمل المشرع على تسهيل حصول الموظف على الشهادة الدراسية، وقد بينا تأثير الاجازات الوظيفية على خدمة الموظف من ناحية الاجازات التي تكون براتب وبالتالي تستقطع منها توقيفات تقاعدية تحتسب خدمة فعلية لأغراض العلاوة والترفيه والتقاعد والاجازة بدون راتب لا تحتسب خدمة فعلية ولا تحتسب خدمة لأغراض العلاوة والترفيه.

Keywords

Employee rights , Career vacations , General employee vacations

The legal system for public employee vacations

Abstract

The right to vacations is one of the rights established by the legal system for the public job in Iraq for the employee, during which the employee is considered continuing in his service while enjoying them and that is decided for the sake of the convenience of working and renewing the employee's activity, which is reflected on his efficiency in performing the job, such as regular leave with full salary and without salary and leave The disease, which we explained how to grant it, its duration, the powers of the medical committees, the approval to grant it, and finally the school leave. The Iraqi legislator has realized its importance in raising the scientific level of the employees in their departments. Therefore, the legislator has worked to facilitate the employee's access to the academic certificate. Functional gases on the employee in terms of service vacations that are salaried and thus deducted them incarcerations pension is calculated for the purposes of actual service bonus, promotion, retirement and leave without pay does not count the actual service will

not be counted for the purposes of the premium Flute and promotion.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على محمد (ﷺ) وعلى اله وأصحابه ومن اهتدى بهديه إلى يوم الدين أما بعد :

أولاً : المدخل التعريفي لموضوع البحث

الاجازات الوظيفية هي من الحقوق المعنوية التي اقرها جميع التشريعات التي عالجت الوظيفة العامة ، والموظف يستحقها مقابل ما يقدمه من مجهود في المرفق العام ، ولتأمينه من الراحة لفترة من الزمن وذلك لا نماء قدراته وزيادة نشاطه ، فضلا عن الظروف الصحية والاجتماعية التي تكون سببا للمطالبة بحق الاجازة وفقا للمدة القانونية المسموح بها .

ثانياً : مشكلة البحث

عدم وجود قانون معين يجمع النصوص والفقرات المتعلقة بالإجازات الوظيفية إذ نجدها مبعثرة ما بين التعليمات والقوانين المختلفة كقانون الخدمة المدنية والموازنة العامة. ولذلك نرى من الاجدر ان تجمع هذه الاجازات في قانون موحد باسم قانون اجازات الوظيفة العامة بالإضافة الى وجود اجازات لم ينص المشرع على كيفية منحها وماهي الضوابط المتعلقة بها مثل اجازة الحج والعمرة .

ثالثاً : أهمية موضوع البحث

إن الموظف هو اداة الدولة الرئيسي لسير مراقفها العامة بانتظام اذ لا يمكن ان تقوم الوظيفة فعليا الا بوجود موظف عام يشغلها فعليا ومثلما للموظف واجبات والتزامات فان هناك ايضا حقوق منحها له المشرع ومن ضمنها حق الاجازات التي اصبحت حقا تقره جميع التشريعات التي عالجت الوظيفة العامة ، فهي من الحقوق المعنوية التي يستحقها الموظف لقاء ما يقدمه من مجهود في المرفق العام ولتأمينه من الراحة لمدة من الزمن وزيادة نشاطه ، او تسمح للموظف بمواجهة ظروف معينة صحية او اجتماعية او لتحقيق اغراض خاصة او للدراسة .

رابعاً : منهجية البحث

إن الهدف من هذا البحث هو التعرف على الاجازات الوظيفية وكيفية منحها وما الضوابط الخاصة بها، وللتوصل إلى كل ذلك أعتد في كتابة هذا البحث على دراسة تحليلية من خلال عرض النصوص التشريعية وتحليلها وفقا للقانون العراقي.

المبحث الأول

انواع اجازات الموظف العام

الاجازة الوظيفية هي مدة زمنية معينة ينقطع فيها الموظف عن عمله وفقا للقانون، والأصل في ذلك ان لا يؤثر على حقوقه المالية والمعنوية الا ان هنالك أنواع معينة من الاجازة تؤدي إلى التقليل من هذه الحقوق دون ان يكون لذلك أي تأثير على علاقة الموظف بالإدارة ،^(١) ، والاجازة حق للموظف ويعد مستمرا في خدمته اثناء تمتعه بها كما يستحق عنها راتبه ومخصصاته كاملة مالم تكن الاجازة بدون راتب او بجزء من الراتب^(٢) ، هذا ويستحق الموظف الاجازات بانواعها المختلفة وفي هذا المبحث سنتطرق الى انواع الاجازات الوظيفية من خلال الاحكام والتعليمات الخاصة بها وكالاتي:

المطلب الاول: الاجازات الاعتيادية

المطلب الثاني: الاجازات المرضية

المطلب الثالث: اجازة حمل وولادة والامومة

المطلب الرابع: الاجازة الدراسية

المطلب الاول

الإجازات الاعتيادية

تعد الاجازة الاعتيادية حقا من حقوق الموظف الشخصية ، اذ ينصرف خلالها الى التمتع بقسط من الراحة ، او لإنجاز بعض الاغراض الخاصة ، ويتصف هذا الحق في ذات الوقت بالصفة التنظيمية ، اي انه حق ذو طبيعة شخصية وتنظيمية في ان واحد^(٣) ، ويقصد بالإجازة الاعتيادية السماح بترك الموظف دائرته بناء على طلبه ولمدة محددة ، او انها المدة الزمنية التي تمنح للموظف سنويا من اجل الراحة بعد انقضاء مدة زمنية من القيام بالأعباء الوظيفية الموكلة اليه بموجب الانظمة الوظيفية العامة^(٤) ، والاجازة الاعتيادية تكون على نوعين براتب تام وبدون راتب وبالتالي احكامها تختلف عن بعضها لذا سنتطرق اليها من خلال فرعين وكالاتي:

الفرع الاول

(١) د. مازن راضي ليلو ، القانون الاداري ، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك ، ٢٠٠٨ ، ص ١٢٠ .
(٢) د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، مبادئ القانون الاداري ، دار ابن الاثير للطباعة والنشر ، الموصل ، ٢٠٠٩ ، ص ١٣١ .
(٣) د. مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة الجامعية ، دراسة تحليله مقارنة في التشريعات العراقية ، مكتبة السنهوري ، ط ١ ، بغداد ، ٢٠١٢ ، ص ١٤٩ .

(٤) علي الحسنوي ، الاجازات الوظيفية ، مقال منشور على الموقع الالكتروني

[.indexv.aklam.https://almerja.com](https://almerja.com/indexv.aklam)

الاجازة الاعتيادية براتب

تجد الاجازة الاعتيادية براتب سندها التشريعي في العديد من النصوص القانونية، وهذه الاجازة تكون على انواع نتطرق اليها كالاتي :

اولا: الاجازة الاعتيادية السنوية

الاجازة الاعتيادية السنوية حيث انها مرتبطة زمنيا بالسنة ، هي اجازة يستحقها الموظف كل عام للراحة من اعباء وعناء العمل المتواصل ، وتجديد النشاط قبل استئناف العمل مرة اخرى ، ولذلك فان الهدف من منح هذه الاجازة هو ضمان استمرار الموظف في العطاء واداء واجباته على اكمل وجه وهو في صحة نفسية وجسدية وذهنية طيبة ، وفي ذلك تحقيق لمصلحة الادارة والموظف ^(١) ، فقد حددتها المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية بيوم واحد عن كل عشرة ايام من مدة خدمته براتب تام ^(٢) ، ويجوز تراكم الاجازات لمدة ١٨٠ يوما على ان لا يمنح الموظف لكل مرة اكثر من ١٢٠ يوما براتب تام. ^(٣) هذا ويعامل الموظف تحت التجربة في اكتسابه الاجازة وتمتعه بها معاملة الموظف المثبت ^(٤) ، وعليه نجد بانه لأفرق بين الموظف المثبت وغير المثبت من ناحية التمتع بالاجازة الاعتيادية براتب فالمشعر ساوى بينهما وتمنح الاجازة بطلب تحريري يقدم من الموظف وان المعلمين والمدرسين الذين يتمتعون بالعطلات الرسمية يستحقون اجازة اعتيادية لمدة (٧) ايام فقط في السنة الدراسية براتب تام ^(٥) ، والادارة ليست ملزمة بمنح الاجازة في أي وقت يطلبها الموظف لان متطلبات تسير المرفق العام قد تتطلب استمراره في عمله ولكن لا تستطيع الادارة الاستمرار في رفض منح الاجازة لأكثر من ستة اشهر من تاريخ تقديم الطلب الاول ^(٦) ، وعليه لا يجوز تقصير او تأجيل الاجازة الاعتيادية او انهاؤها الا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ^(٧) .

ثانيا: اجازة العدة

بالنسبة للموظفة المتوفى عنها زوجها فقد اشارت الفقرة ٧ من المادة ٤٣ من قانون الخدمة المدنية العراقي الى حقها بالتمتع بإجازة العدة لمدة ١٣٠ يوما براتب تام ، وقد تسنى للمحكمة الادارية العليا ان اقرت العديد من المبادئ المتعلقة بهذه الاجازة حيث قررت بان تستحق الموظفة المتوفى عنها زوجها اجازة عدة لمدة (١٣٠) يوما بالراتب والمخصصات ^(٨) .

(١) د. حمدي عطية مصطفى عامر ، احكام الموظف العام في النظام القانوني الوضعي والاسلامي دراسة مقارنة ، الطبعة الاولى ، الاسكندرية ، ٢٠١٥ ، ص ٤٣٩ - ٤٤٠ .

(٢) الفقرة ١ من المادة ٤٣ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٠ العراقي.

(٣) الفقرة ٣ من المادة ٤٣ من قانون الخدمة المدنية.

(٤) الفقرة ٥ من المادة والقانون اعلاه .

(٥) الفقرة ٢ من المادة ٤٤ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٠ العراقي.

(٦) د. علي محمد بدير والدكتور عصام عبد الوهاب البرزنجي والدكتور مهدي ياسين السلامي ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، مطبعة السنهوري ، بغداد ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٤١ .

(٧) د. شريف عبد الحميد حسن رمضان ، حقوق وواجبات الموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١١ ، ص ٦٥ .

(٨) قرار المحكمة الادارية العليا المرقم ٣٩٢/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٣ الصادر في ١٠/١٠/٢٠١٣ .

ثالثاً: إجازة الحج والعمرة

اما فيما يتعلق بإجازة الحج والعمرة فعلى الرغم من عدم وجود نص يجيز منح موظف الخدمة المدنية اجازة اعتيادية خاصة لأداء مناسج الحج والعمرة ، الا ان واقع الحال يشير الى اعتماد الدوائر على منح هذه الاجازة على الرغم من عدم وجود السند القانوني المنظم لها ، واجازة فريضة الحج حق للموظف ولا يتسنى للإدارة الاعتراض عليها متى طلبها للغرض الذي قررت من اجله ولم يسبق له الحصول عليها من قبل ،ولا تتمتع جهة الادارة تجاهها باي سلطة تقديرية^(١) .

وعليه ندعو المشرع العراقي الى ايجاد نص في قانون الخدمة المدنية يعالج اجازة العمرة والحج لبيت الله الحرام يبين فيه ضوابط هذه الاجازة .

خامساً: اجازة المصاحبة

هناك نوع اخر من الاجازات الاعتيادية وهي اجازة المصاحبة يجوز للوزير منح الموظفين المتزوجات اللواتي يرغبن بالالتحاق بأزواجهن خارج العراق ، استحقاقهن من الاجازات الاعتيادية براتب تام ، وما جاوز ذلك بدون راتب ،^(٢) وتتمثل شروط منح اجازة المصاحبة بوجوب تقديم طلب تحريري من الموظف لمنحه الاجازة المذكورة ، ويتوجب ان يرفق معه عقد القران ، وكتاب تأييد وجود الزوج خارج العراق اذ يفترض استمرار العلاقة الزوجية قائمة^(٣) .

الفرع الثاني**الاجازة الاعتيادية بدون راتب**

تجد الاجازة بدون راتب سندها القانوني بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٤١٨ لسنة ١٩٨٧ الذي خول الوزير او رئيس الجهة غير مرتبطة بوزارة منح الموظف اجازة اعتيادية لمدة لا تتجاوز سنتين من دون راتب اذا اقتضت الضرورة منحه هذه الاجازة ولا تحتسب خدمة فعلية اذا تمتع بها لأغراض الخدمة والتقاعد^(٤) . فيتضح من القرار المذكور ان الحد الاقصى لمنح الاجازة بدون راتب هو سنتين خلال الخدمة الوظيفية ، ومن ثم لا يحق للموظف تكرار التمتع بها طيلة مدة الخدمة ، ويتوجب المباشرة في الوظيفة بعد انتهائها لعدم وجود سند قانوني لتمديد هذه الاجازة ، لاستنفاد السقف الزمني الاقصى المحدد لها^(٥) .

وبهذا الصدد يثار تساؤل عن امكانية منح الاجازة الاعتيادية بدون راتب لأغراض السفر خارج العراق ؟ في حالة اذا سفر الموظف خارج العراق عند تمتعه بالاجازة الاعتيادية دون ان يبلغ

(١) د. حمدي عطية مصطفى عامر ، مصدر سابق ، ص ٤٥٣ .

(٢) الفقرة ١/٤ من المادة ٤٣ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل .

(٣) اباد عبد اللطيف ، الاجازات الاعتيادية ، مديرية مطبعة وزارة التربية ، ١٩٧٨ ، ص ١٤٦ .

(٤) جاء في قرار مجلس شوري الدولة المرقم ٢٠١٠/٩/١٠٧ بانه : (لا يجوز منح الموظف اجازة اعتيادية بدون راتب لاكثر من مرة للمدة المنصوص عليها في قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم(٤١٨) لسنة ١٩٨٧ خلال خدمته الوظيفية) .

(٥) الامر الوزاري المرقم ٢٣٩٣ في ٢٠٠٧/٢/٥ .

دائرته يعد مخالفا للقانون والامانة الوظيفية ، حيث ان التعليمات رقم (٥٤) لسنة ١٩٦٨ الزمت الموظف في حالة منح الاجازة خارج العراق الاحتفاظ بنسخة من امر منح الاجازة ، هذا وقد تواتر قضاء مجلس شورى الدولة في السير على هذا النهج إذ جاء في قراره المرقم ٢٠١٣/٥٠ الصادر في ٢٢/٥/٢٠١٣ (ان اشتراط موافقة الدائرة على سفر الموظف خارج العراق هو عمل تنظيمي لضمان استمرار المرفق العام وحماية حقوق الموظف) .

وعليه فان هذا النوع من الاجازات يستحقها كل منتسب لمدة سنتين فقط طيلة فترة الخدمة، ولا تحتسب هذه المدة من الاجازة لأغراض الخدمة والتقاعد ومجرد قيام الموظف بتقديم طلب الاجازة لا ينتج اثره بالموافقة عليها ، اذ يتوجب عليه الانتظار لحين اصدار الامر الاداري الخاص بمنحها وبحق لكل منتسب قطع الاجازة الممنوحة له بعد اكتفاء الحاجة منها ويكون ايضا عن طريق تقديم طلب للمدير العام وبعد الموافقة يصدر امر اداري بقطع الاجازة .

المطلب الثاني

الاجازة المرضية

من المهم الحفاظ على صحة الموظف العام ليتمكن من القيام بمهامه الوظيفية على اكمل وجه^(١) ، ويحق للموظف الاستفادة منها بسبب اصابته بمرض او حادث لا يمكنه من القيام بأعباء وظيفته^(٢) ، وتعرف الاجازة المرضية بانها انقطاع الموظف عن عمله مع احتفاظه بالمرتب وذلك في حدود معينة وطبقا لشروط محددة^(٣) ، والاجازة المرضية تكون على نوعين وكالاتي:

الفرع الاول : الاجازة المرضية الاعتيادية

الفرع الثاني : الاجازة المرضية الخاصة (العجز الصحي)

الفرع الاول

الاجازة المرضية الاعتيادية

قد يصاب الموظف بمرض يمنعه من اداء عمله لفترات مختلفة لذلك يستحق الموظف اجازة مرضية براتب تام بمعدل (٣٠) يوما عن كل سنة كاملة من الخدمة وخمسة واربعون يوما بنصف الراتب على شرط^(٤).

(١) د. مازن راضي ليلو ، مصدر سابق ، ص ١٢١.

(٢) د. خالد خليل الظاهر ، القانون الاداري _ الكتاب الاول ، الطبعة الاولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٨ ص ٢٢٤

(٣) د. بكر قباني ، القانون الاداري الكويتي ، المطبعة العصرية ، الكويت ، ١٩٧٥ ، ص ١٨٠ .

(٤) المادة ٤٦ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ العراقي .

أ - ان لا تتجاوز مدة الاجازة المرضية في كل حالة (١٢٠) يوما براتب تام ويليها (٩٠) يوما بنصف راتب.

ب - ان لا يتجاوز مجموع الاجازة المرضية خلال الخمس سنوات التي تسبق انتهاء مدة الاجازة المرضية (١٨٠) يوما براتب تام ومثلها بنصف راتب.
اما الموظف الذي يكون تجت التجربة فانه يستحق (٣٠) يوما براتب تام و (٤٥) يوما بنصف راتب تخصص من استحقاقه عند التثبيت .

ويجوز منح الموظف الذي منح كل الاجازات الاعتيادية والمرضية التي يستحقها اجازة بلا راتب لمدة (١٨٠) يوما واذا لم يستطع عند انقضاء تلك المدة المباشرة بعمله فيحال الى التقاعد ، يستثنى من هذه المادة الموظف المصاب بمرض السل او السرطان او الجذام او أي مرض اخر لا يرجى شفاؤه او يستغرق علاجه مدة طويلة بتأييد الجهات الصحية المختصة وتُعد اجازته المرضية براتب تام لمدة اقصاها سنتان واذا لم يتمكن من استئناف عمله يحال الى التقاعد^(١) ، هذا ويمنح الموظف في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي اجازة اصابة خاصة لا تتجاوز مدتها (١٨٠) يوما براتب تام في ضوء الشهادة الطبية التي تصدرها الجهة الطبية الرسمية في حالة تعرض الموظف لإصابة عمل اثناء العمل او من جرائه^(٢).

الفرع الثاني

الاجازة المرضية الخاصة (العجز الصحي)

اما قانون العجز الصحي والذي عرف المرض بالاعتلال الصحي الذي يمنع الموظف من مزاوله عمله واصابة العمل الناجمة عن ممارسة عمله او اصابة عطل عضوي نتيجة حادث وقع اثناء العمل ، والغاية منه تامين الحياة الكريمة للموظفين الذين يعانون حالات مرضية لا تغطيها القوانين السائدة ، فاذا اصيب الموظف بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة ، فيمنح اجازة مرضية خاصة براتب تام مدة اقصاها (ثلاث سنوات) ، وذلك بقرار من اللجنة الطبية المختصة ، ويعالج الموظف المريض على نفقة الدولة في المستشفيات الحكومية ، وفي خارج العراق اذا اقتضت حالته الصحية ذلك ، بموافقة رئاسة ديوان الجمهورية^(٣). وعند انتهاء الاجازة المرضية الخاصة المنصوص عليها في البند (اولا) من هذه المادة ، يعاد فحص الموظف من اللجنة الطبية لتقرير حالته الصحية ، اما باستئناف عمله او بتنسيبه الى عمل اخر يتناسب مع حالته الصحية واما بتقرير عدم صلاحيته للعمل نهائيا فيحال عندئذ للتقاعد مهما كانت مدة خدمته^(٤).

(١) ينظر : قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المنشور في الوقائع العراقية رقم (٣٩٢) لسنة ١٩٨٠ كما ينظر التعليمات رقم (١٢٦) لسنة ١٩٨٠ .

(٢) البند (اولا) من القرار رقم (٩٤٣) لسنة ١٩٨٧ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣١٨٣ في ١٩٨٨/١/٤ .

(٣) البند (اولا) و (ثانيا) من القرار رقم (٣٩٢) لسنة ١٩٨٠ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٢٧٦٦ في ١٩٨٨/٣/٣١ والفقرة (اولا) المادة الثانية من قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ .

(٤) الفقرة (ثانيا) من المادة الثانية من قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ .

وعليه يمنح الموظف الذي اصيب بأحد الامراض المستعصية المنصوص عليها في القانون اجازة مرضية خاصة و براتب تام لمدة ست اشهر قابلة للتجديد ولمدة ثلاث سنوات وتكون الاجازة متصلة ولا يجوز المباشرة بينها الا في حالة صدور قرار من اللجنة الطبية المختصة بذلك .
واذا قررت اللجنة الطبية عدم صلاح المريض للعمل نهائيا فعندئذ يحال على التقاعد من دائرته وتبلغ خدماته الى (خمس عشرة) سنة لأغراض استحقاق الراتب التقاعدي في حال كون خدماته تقل عن المدة المذكورة ^(١) ، وتبلغ الخدمة التقاعدية للموظف الذي تقل خدمته عن خمس عشرة سنة الى هذا الحد لغرض استحقاق الراتب واعفائه من الاستقطاعات التقاعدية المترتبة عن المدة المضافة لمن يحال على التقاعد ^(٢) .

اما في حالة اذا قررت اللجنة الطبية تنسيب الموظف المشمول بهذه التعليمات الى عمل اخر يتناسب وحالته الصحية ويتلاءم مع قابليته فعلى الدائرة المنسب اليها الموظف ان تقوم بتأهيله خلال فترة مناسبة اذا اقتضت طبيعة العمل المنسب اليه ذلك ، هذا ويتقاضى الموظف خلال فترة التأهيل راتبه ومخصصات غلاء المعيشة والمخصصات المقررة قانونا لوظيفته الاصلية ^(٣) ، ولا يمنح الموظف اجازة مرضية الا بتقرير صادر من جهة طبية ، ويعد قرار اللجنة الطبية المختصة بقانون العجز الطبي كاشفا للحالة المرضية وليس منشأ له ، كما تعد قرارات اللجان الطبية الدائمة باثة عند مضي المدة القانونية المقررة للطعن فيها امام اللجان الاستثنائية والغاؤها او عدم الالتزام بها يعد اجراء مخالف للقانون وبهذا الصدد يلاحظ انه لا يمكن تحويل الاجازات المرضية الى اجازة اعتيادية حفاظا على ثبات المعاملات.

ويثار تساؤل هل ان المادة (٤٦) من قانون الخدمة المدنية تعد معدلة بقانون العجز الصحي ؟
(القاعدة العامة هي اختلاف نطاق تطبيق قانون الخدمة المدنية عن قانون العجز الصحي ، إذ ان القانون الاخير يعد قانون خاص بالنسبة الى قانون الخدمة المدنية الذي يعد قانون عام، لذا فان نطاق تطبيق قانون العجز الصحي يتعلق بالإجازات المرضية الخاصة ، خلافا لما هو عليه الحال بالنسبة الى قانون الخدمة المدنية الذي تعالج احكامه الاجازة المرضية بصورة عامة) ^(٤) .

المطلب الثالث

اجازة حمل وولادة والامومة

سنتطرق في هذا المطلب الى اجازة الحمل والولادة ومن ثم اجازة الامومة من خلال مطلبين وكالاتي:

المطلب الاول

(١) البند (خامسا) من التعليمات نفسها اعلاه رقم (١٢٦) لسنة ١٩٨٠ (الاجازة المرضية الخاصة).
(٢) الفقرة (ثالثا) من المادة الثانية من قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ .
(٣) البند (سادسا) و(سابعاً) من التعليمات رقم (١٢٦) لسنة ١٩٨٠ (الاجازة المرضية الخاصة).
(٤) مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية ، مصدر سابق ، ص ٥٦٢ .

اجازة الحمل والولادة

بالنسبة لإجازة الحمل والولادة وهي اجازة تستحقها الموظفة الحامل ، إذ تستحق الموظفة الحامل اجازة حمل وولادة قبل الوضع وبعده امدها ٧٢ يوما براتب تام على ان تتمتع بما لا يقل عن ٢١ يوما قبل الوضع ويجوز تكرار هذه الاجازة كلما تكرر الحمل والولادة^(١) .
وعليه فان هذه الاجازة تمنح براتب تام وفقا لما جاء بالفقرة(١) من تعليمات اجازة الحمل والولادة للمرأة الحامل رقم (١٣٢) لسنة ١٩٨٠، ولا نرى في هذه التعليمات اي فقرة تشير الى تأثير هذه الاجازة على خدمة الموظف وبالتالي تُعد خدمة فعلية للموظفة تحتسب لأغراض التقاعد والترفيه. هذا وقد عالج المشرع كيفية منح الموظفة اجازة الوضع في الفترة السابقة للولادة ، اذ يتوجب على الموظفة الحامل بموجب التعليمات ان تقدم طلبا تحريريا تحدد فيه تاريخ انفكاكها للتمتع بإجازة الوضع ، مشفوعا بتقرير طبي من الجهة الطبية الرسمية ويؤيد كونها حامل وتستحق الاجازة ويحدد لها تاريخ الولادة بصورة تقريبية^(٢)، ومن ثم تستحق الموظفة الحامل اجازة الحمل والولادة قبل الوضع وبعدها بالمدة المذكورة اعلاه . وفي حالة انفكاك الموظفة الحامل متمتعة بالإجازة المذكورة ، وحدثت الولادة قبل انتهاء مدة(٢١) يوما من تاريخ انفكاكها وهو الحد الأدنى من الاجازة الذي يجب التمتع بها قبل الوضع، فتُعد في هذه الحالة متمتعة بالجزء المتبقي من الاجازة المخصص لما بعد الوضع ، والبالغ(٥١) يوما اعتبارا من تاريخ الوضع، وبانتهائها تعتبر اجازة الحمل والولادة مستنفذة^(٣).

وقد يثار تساؤل هنا في حالة اذا حددت الجهة الطبية موعدا تقريبا للولادة ومنحت اجازة ٢١ يوم قبل الولادة وانتهت المدة الا ان الولادة لم تحدث في هذا الحالة ما هو مصير الموظفة التي استنفذت اجازة ٢١ يوما ولم تحدث الولادة هل تباشر ام تمنح اجازة اضافية ام تُعد من ضمن الاجازة الاعتيادية لم يعالج المشرع موقف الادارة والموظفة في هذه المسألة لذا يتوجب ادراج نص يعالج فيه هذه الحالة .

ويتوجب ايضا مراعاة عدة شروط في اجازة الوضع اللاحقة على الولادة ، اذ يتوجب تقديم طلب مشفوعا ببيان الولادة المقترن بالمصادقة من الجهة الصحية الرسمية ، وبعد استكمال هذه الاجراءات يصار الى اصدار الامر الخاص بمنح الاجازة بعد الوضع البالغة (٥١) يوما اعتبارا من تاريخ ميلاد الطفل المثبت ببيان الولادة^(٤) .

المطلب الثاني

اجازة الامومة

(١) المادة ٤٣ ف ٦ من قانون الخدمة المدنية العراقي.
(٢) المادة (١) من تعليمات الخدمة المدنية رقم(١٣٢) لسنة ١٩٨٠ المنشورة في الوقائع العراقية بالعدد ٢٨١١ في ١٢/١/١٩٨١.
(٣) ينظر المادة (٣) من التعليمات نفسها.
(٤) ينظر البنود (١) و(٢) و(٣) من كتاب وزارة المالية المرقم ٦٥٨٠/٦٠/٨٠٢ في ٢٨/١/٢٠١٣.

يقصد بإجازة الامومة بانها الاجازة التي تعطي للموظفة لغرض الانصراف الى رعاية طفلها الذي لم يتجاوز السنة الواحدة ولا تدخل اجازة الامومة في حساب الاجازات السنوية^(١) ، وتعد اجازة الامومة المقررة للام الموظفة براتب تام لمدة ال(سنة) اشهر الاولى وبنصف راتب لمدة ال (سنة) اشهر التالية^(٢) ، اما بالنسبة للام الموظفة التي تلد توأما ، لها حق التمتع بإجازة امومة خاصة لمدة (سنة) براتب تام تنصرف فيها لرعاية توأميها للذين لم يكملوا السنة من العمر^(٣) . هذا ويتم التمتع بإجازة الامومة بناء على طلب مقدم من الام الموظفة او العاملة ، ويبدأ نفاذها من تاريخ تقديم الطلب وصدور الامر به، ويحق للام تكرار التمتع بإجازة الامومة(اربع) مرات طيلة مدة الخدمة وتحسب اجازة الامومة على وفق أحكام هذا القرار خدمة لأغراض التقاعد والضمان الاجتماعي وتتحمل الدائرة او المؤسسة او الادارة المختصة التي تعمل فيها الموظفة او العاملة المضمونة نصف حصة التقاعد او اشتراك الضمان الاجتماعي وتحمل الام النصف الاخر^(٤) . وقد يتسأل البعض هل يجوز للام تجزئة اجازة الامومة او السفر خارج العراق اثناء تمتعها بالإجازة المذكورة ؟

اجاب على ذلك كتاب وزارة المالية المرقم ٦٠٨٠/٦٠/٨٠٢ في ٢٨/١/٢٠١٣ وتعليمات الخدمة المدنية رقم (١٣٤) لسنة ١٩٨١ ، لا يجوز تجزئة اجازة الامومة واذا قطعت الام الموظفة اجازة الامومة الممنوحة لها والتحققت بعملها قبل انتهاء تلك الاجازة فتُعد متنازلة عما تبقى من اجازتها ولا يجوز لها التمتع بالجزء الباقي منها ، كما لا يجوز للموظفة المتمتعة بإجازة الامومة السفر خارج العراق خلال مدة الاجازة ، الا اذا كان السفر لأغراض معالجة الطفل خارج العراق ، بناء على تقرير صادر من لجنة طبية مختصة^(٥) .

اما فيما يتعلق بقطع اجازة الامومة من طريق التطبيق العملي فهي محددة بحالتين : الاولى وجوبية ، اذ يجب ان تنتهي بإكمال الطفل السنة الاولى من عمره ، والحالة الثانية هي قطع الاجازة بناء على طلب من الام الموظفة ، ولا يجوز للموظفة الام ان تتمتع بإجازة الامومة بعد قطعها لأي سبب من الاسباب على شرط ان لا يكون القطع خلال الشهر السابع او الثامن .

(١) اريخ طالب ، العوامل المؤثرة في تحديد راتب الموظف (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، ٢٠٠٦ ، ص ٩٥ .

(٢) القرار رقم (٨٨٢) لسنة ١٩٨٧ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣١٧٩ في ١٢/٧/١٩٨٧ .

(٣) رشا عبد الرزاق جاسم الشمري ، مبادئ الوظيفة العامة بين الشريعة والقانون الوضعي ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، ص ٨٧ . د. محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ واحكام القانون الاداري _ الجزء الاول ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ص ٤٢٧ .

(٤) الفقرة ثانيا ، رابعا ، خامسا ، من القرار رقم (١٥٣٤) لسنة ١٩٧٩ .

(٥) ينظر البند ٨ من كتاب وزارة المالية المرقم ٦٠٨٠/٦٠/٨٠٢ في ٢٨/١/٢٠١٣ ، والبند (٩) من التعليمات رقم (١٣٤) لسنة ١٩٨١ .

وكذلك قد يتساءل البعض عن مدى امكانية تمتع الموظفة الام بإجازة الامومة في حالة وفاة الطفل بعد الولادة من عدمه ؟ وهل يجوز تجاوز الحد الاقصى لمنح مدة الاجازة المحددة بأربع مرات طيلة مدة الخدمة الوظيفية في حالة وفاة الطفل؟

هناك راي يرى بانه لابد من التفرقة بين حالتين ^(١) : الحالة الاولى ، فلا يوجد مانع قانوني من منح الموظفة الام اجازة وضع قبل الولادة وبعدها كون الاصل في الاشياء الاباحة وطالما لم يرد نص صريح يمنع اجازة الوضع لذا بإمكان الموظفة التمتع بإجازة الوضع في هذه الحالة وحتى في الحالات اللاحقة لولادة الطفل الرابع فلا تترابط بينها وبين اجازة الامومة ، اما الحالة الثانية : اجازة الامومة ، ففي حالة وفاة الطفل ومدى امكانية تمتع الام بإجازة الامومة ، القاعدة العامة في هذا الشأن هي عدم امكانية التمتع بإجازة الامومة في حالة وفاة الطفل ، اذ ان الغرض من منح هذه الاجازة هو الانصراف لرعاية الطفل الذي لم يكمل السنة من العمر ، لذا فطالما انتفى هذا الشرط فليس بالإمكان تمتع الموظفة بإجازة الامومة في حالة وفاة طفلها لانتفاء السبب المبرر لمنحها ، فضلاً عن ذلك فان القاعدة العامة في هذا الشأن هو التحديد الحصري لمدة اجازة الامومة بأربع مرات خلال الخدمة الوظيفية ، ففي حالة ولادة الطفل ميتا او موته بعد الولادة ولو بعد اشهر فيتوجب على الادارة التقييد بالحد الاقصى لمدة اجازة الامومة المحدد بأربع سنوات طيلة مدة الخدمة الوظيفية ، ومن ثم في حالة استنفاد هذه المدة فليس بالإمكان منحها اجازة تتجاوز المدة المذكورة ، وبخلافه في حالة عدم تجاوز المدة المذكورة فتمنح اجازة للمدة المتبقية منها تحقيقاً للصالح العام .

ونحن نرى بدورنا في حالة وفاة الطفل يتوجب عدم تمتع الموظفة بإجازة الامومة وذلك لانتفاء الشرط المقرر لمنحها وهو الانصراف لرعاية طفلها فبانتفاء الشرط ليس بالإمكان تمتعها بالإجازة ويبقى رصيدها من الاجازة ومنحها بإجازة الامومة لسنة اخرى في حالة ولادة الطفل ميتا ، اما في حالة وفاة الطفل بعد عدة اشهر من اجازتها في هذه الحالة نرى خيارها بين اكمال المدة من الاجازة وبالتالي استنفاد اجازة من رصيدها او قطعها مع بقاء رصيدها بالمدة المتبقية ومنحها في حالة ولادة لاحقة ونوصي المشرع بمعالجة مسالة في حالة ولادة الطفل ميتا او وفاته بعد الولادة بأشهر من خلال نص تشريعي او تعليمات تستند عليها الادارة .

وقد يثار تساؤل ايضا عن مدة بدء الاجازة هل من تاريخ بيان الولادة ام من تاريخ تقديم الطلب؟ من خلال الواقع العملي الاجازة تبدأ من تاريخ الطلب وهذا المعمول به حالياً بشرط الا يتجاوز عمر الطفل السنة من عمره وهذا من وجهة نظرنا يعد تحايلا على القانون لان في هذه الحالة الموظفة باي وقت مسموح لها اخذ الاجازة وبالتالي يحدث نقص في الملاك التربوي الا ان مؤخرًا

(١) مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية ، مصدر سابق ، ص ٥٧٧ .

صدر كتاب من وزارة المالية^(١) ينص باحتساب اجازة الامومة اعتبارا من تاريخ انتهاء اجازة ما بعد الوضع ولا يجوز تأخيرها لوقت اخر وذلك لان الموظفين يؤجلن اخذها الى بداية السنة الدراسية وبالتالي يحصل نقص واريابك في الملاك التربوي .

المطلب الثالث

الاجازة الدراسية

تعد الاجازة الدراسية حقا والتزاما على الموظف في آن واحد ، اذ يتمثل غرضها في اشباع الرغبة الشخصية للموظف في اكمال دراسته العليا ، فالإجازة الدراسية هي حق مقرر للموظفين العموميين كافة عند توافر الشروط القانونية التي نص عليها القانون ، هذا وعرفت الاجازة الدراسية بتعريفات عديدة بتعدد الفقهاء الذين تصدوا لهذا الموضوع ، اذ يقصد بها (الاجازة التي تمنح للموظف لتحسين مستواه العلمي او المهني او الثقافي اذا كان لهذا التحسين علاقة مباشرة بمهام وواجبات الموظف الوظيفية)^(٢) . عرفت بانها (تلك الاجازة التي تمنح للموظف العام لمدة معينة بغية تمكينه من مواصلة الدراسة والحصول على شهادة اعلى وتكون براتب تام او نصف راتب او بدونه)^(٣) .

ويمكننا ان نعرف الاجازة الدراسية بانها حق من حقوق الموظف مقررة وفق القانون ومحددة بفترة زمنية تمنح للموظف المثبت على الملاك الدائم لأحدى الوظائف العامة وعلى ان يكون لديه خدمة فعلية لا تقل عن سنتين والادارة لها سلطة تقديرية في منح الاجازة من عدمها مع عدم التعسف ، وهناك مجموعة شروط يجب توافرها لكي تمنح الاجازة من قبل لجنة الدراسات العليا وقد نظمت المادة (٥٠) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ احكام وشروط منح الاجازة الدراسية ، فضلا عن ذلك هناك مشاكل ناجمة عن الاجازة الدراسية، وعليه سنتطرق لهذه الشروط والمشاكل من خلال الفرعين الآتيين وعلى النحو الآتي :

الفرع الاول : شروط منح الاجازة الدراسية

الفرع الثاني : المشاكل الناجمة عن الاجازة الدراسية للموظفين

الفرع الاول

شروط منح الاجازة الدراسية

لكي يحصل الموظف على الاجازة الدراسية هناك مجموعة شروط يجب توافرها ، وهذه الشروط قد تتعلق بالموظف طالب الاجازة او بالعقد الخاص بمنح الإجازة وسنتطرق في هذا الفرع للشروط الخاصة بالموظف ام شروط العقد سنبينها بالتفصيل في المبحث الثاني وهو اثر

(١) ينظر كتاب وزارة التربية المرقم ١٥٩ / ٤ / ١٠ / ٢٠١٨ .

(٢) د. عادل الطبطبائي ، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد ، جامعة الكويت ، الكويت ، ١٩٨٣ ، ص ٢١٠ .

(٣) بتول عبد الجبار حسين ، الاجازات الدراسية للموظف في العراق : دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، بغداد ، ٢٠٠٧ ، ص ٨ .

العلاوات والترفيعات على الاجازة الدراسية في حالة النجاح او الفشل ومن هذه الشروط الوظيفية :

١- ان يكون الموظف حاصلًا على شهادة جامعية اولية او عليا من مؤسسة تعليمية معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تؤهله لإكمال دراسته في الاختصاص المطلوب^(١).

٢- ان يكون الموظف قد اكمل (٢) سنتين في خدمة وظيفية فعلية بعد اخر شهادة^(٢) ، ولا يعتد بالخدمة المضافة بموجب نصوص قانونية خاصة^(٣) ، ويكفي في ذلك ان يكون للموظف خدمة مدة لا تقل عن سنتين في دوائر الدولة والقطاع العام وليس بالضرورة في خدمة الوزارة نفسها التي ينتسب اليها الموظف ، وعليه للوزير المختص او رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة منح الموظف الذي اكمل سنتين في خدمة وظيفية فعلية^(٤) بعد اخر شهادة اجازة دراسية داخل العراق وبجميع ما يتقاضاه من راتب ومخصصات ثابتة للحصول على^(٥) :

أ. شهادة عليا لمن يحمل شهادة جامعية أولية وللمدة المقررة للدراسة ، ويجوز تمديدها لمدة لا تزيد على (١) سنة واحدة اذا اقتضت الضرورة ذلك .

ب. شهادة دبلوم بعد الدراسة الاعدادية (٢) سنتين .

ج. شهادة جامعية اولية (بكالوريوس) بعد الدراسة الاعدادية ولمدة (٤) سنوات.

٣- كما يشترط لمنح الاجازة الدراسية ان يكون لموضوع دراسة الموظف ذا علاقة مباشرة بالوظيفة التي يشغلها واختصاص الشهادة الدراسية التي يحملها وفي ضوء حاجة الوزارة او الجهة غير مرتبطة بالوزارة^(٦) . ويعني بهذا الشرط ان يكون موضوع دراسة الموظف مطابقة للدراسة السابقة له اي يتعلق باختصاص الموظف من ناحية دراسته وليس المقصود منه الواجبات والاختصاصات التي يؤديها في دائرته .

٤- كما تضمنت التعليمات رقم (١٦٥) لسنة (٢٠١١) جملة من الشروط الموضوعية الواجب توافرها في الموظف لغرض منحه الاجازة الدراسية وان لا يكون الموظف طالب الاجازة من اصحاب الدرجات الخاصة والمدراء العاميين ومن هم في درجتهم ، كما اشترطت التعليمات اعلاها بان لا يزيد عمر المرشح لدراسة الماجستير او ما

(١) المادة ٤/ ثانيا من تعليمات منح الاجازة الدراسية رقم ١٦٥ لسنة ٢٠١١ .

(٢) المادة (٥٠ / اولا / أ) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) .

(٣) المادة / ثالثا من تعليمات منح الاجازة الدراسية رقم ١٦٥ لسنة ٢٠١١ .

(٤) تعرف الخدمة الفعلية بانها الحضور الفعلي للموظف الى مقر عمله ، وادائه الواجبات المكلف بها خلال اوقات الدوام الرسمي ، ينظر : مصدق طالب عادل ، الوسيط في الخدمة الجامعية ، مصدر سابق ، ص ١٢٧ .

(٥) المادة (٥٠ / ثانيا) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) .

(٦) المادة (٥٠ ثالثا) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) ، والمادة ٥ / اولا من تعليمات منح الاجازة الدراسية رقم ١٦٥ لسنة ٢٠١١ .

يعادلها على (٤٥) سنة، وان لا يقل معدل المتقدم لدراسة الماجستير عن (٦٥ بالمئة) وان لا يزيد عمر المرشح لدراسة الدكتوراه على (٥٠) سنة وان لا يقل معدل المتقدم لدراسة الدكتوراه عن (٧٠) من المئة واجاز استثناء من الشروط المذكورة منح الموظف الذي يقل معدله عن المعدل المذكور اجازة دراسية شريطه ان يكون له خدمة وظيفية لا تقل عن (٥) سنوات ، هذا ويقبل خريجي الاختصاصات الهندسية والطبية استثناء من شرط المعدل المشار اليه اعلاه اذا كانوا ضمن الخريجين الناجحين من الربع الاول (١) .

الفرع الثاني

المشاكل الناجمة عن الاجازة الدراسية للموظفين

ان المشاكل التي تنتج عن الحصول على الشهادة الدراسية قد تتعلق بالحصول على الشهادة المذكورة بدون اجازة دراسية او ان هذه الشهادة لا تتطابق مع الاختصاص الوظيفي ، فمن ناحية الحصول على الشهادة الدراسية بدون اجازة دراسية قد يرغب الموظف الدائم على الملاك العام بإكمال دراسته في احد مراحل الدراسة الجامعية سواء في الجامعات الحكومية او الاهلية او المعاهد للدراسة الصباحية وبدون اجازة دراسية قد يدرس اثناء الاجازة الاعتيادية بدون راتب او الاجازة لمدة خمس سنوات او يتغيب عن الدوام في سبيل دراسته ، وبعد ان ينهي دراسته ويتخرج في جامعته يتقدم بشهادة البكالوريوس مثلا او شهادة الماجستير ، الى دائرته طالبا احتساب الشهادة له وما ترتيب عليها من مخصصات مالية معينة مع تغير العنوان الوظيفي وهو غير مجاز دراسيا وبالتالي قد يثير مشاكل سواء المتعلقة بدائره التي لم تلتفت لتغيب الموظف عن دوامه او باستغلال باقي الاجازات لإكمال دراسته وبالتالي مما يتطلب حلا لهذه المشكلة وقد افتى مجلس شورى الدول بعدم احتساب الشهادة للموظف الحاصل عليها اثناء الخدمة وبدون اجازة دراسية (٢) ، اما ما يتعلق بعدم تطابق الشهادة الدراسية مع الاختصاص الوظيفي ، ان محاولة الموظف تطوير نفسه من خلال مواصلة دراسته الجامعية التي حرم منها لسبب ما ، فان المشرع قد وفر للموظف هذه الفرصة بشرط " ان يكون لموضوع دراسة الموظف علاقة مباشرة بالوظيفة التي يشغلها واختصاص الشهادة الدراسية التي يحملها (٣) ، ففي واقعة عرضت على محكمة قضاء الموظفين (٤) ، كان المدعي حاصلا فيها على شهادة اعدادية الصناعة

(١) المادة (٤) من التعليمات اعلاها .

(٢) المادة (٥٠) / اربعا / ج من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ .

(٣) المادة /٥/ اولا من تعليمات منح الاجازة الدراسية رقم ١٦٥ لسنة ٢٠١١ .

(٤) محكمة قضاء الموظفين : حلت عبارة " محكمة قضاء الموظفين " محل عبارة مجلس الانضباط العام اينما وردت في القوانين والانظمة والتعليمات ، وذلك بموجب المادة ٩ من القانون رقم ١٧ لسنة ٢٠١١ ، قانون التعديل الخامس لمجلس شورى الدولة رقم ١٦٥ لسنة ١٩٧٩ ، التي الغت نص المادة ٣١ لقانون مجلس شورى الدولة رقم ١٦٥ لسنة ١٩٧٩ ، وتطبيقا لذلك قضت الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة بانه " تختص محكمة قضاء الموظفين بالفصل في المنازعات الناشئة عن قانون الخدمة

ويعمل بصفة عامل في محطة تربية الحيوان في ابي غريب وتدرج في الوظيفة ثم حصل على شهادة بكالوريوس في القانون من كلية التراث الجامعة للعام الدراسي ٢٠١٠ / ٢٠١١ واقام دعوى على مدير عام الشركة العامة لمنتجات الالبان اضافة لوظيفته لامتناعه عن احتساب مخصصات الشهادة الجامعية ، فقررت المحكمة المذكورة رد الدعوى لعدم وجود سند لها في القانون ، عند عرض الموضوع على المحكمة الادارية العليا في مجلس شورى الدولة ، وجدت هذه المحكمة ان طبيعة العمل بشهادة القانون التي حصل عليها تختلف عن طبيعة العمل الذي يزاوله ، لذا صادقت على حكم محكمة قضاء الموظفين وقضت بانه " لا يستحق الموظف مخصصات الشهادة اذا كانت لا علاقة لها بالوظيفة " (١) .

وعليه لكي يحصل الموظف على حقوقه ومن ضمنها احتساب مخصصات شهادته الدراسية التي حصل عليها اثناء الخدمة يجب ان تكون شهادته متعلقة بالوظيفة التي يؤديها وبالتالي فاستعمال الموظف لحقوقه يجب ان لا تتعارض مع احكام القانون وسير المرافق العامة .

المبحث الثاني

تأثير الاجازات على العلاوات والترفيعات والتقاعد

قد يثار تساؤل في غاية الاهمية وهي ما مدى تأثير الاجازات التي تمنح للموظف باعتبارها حق من حقوقه الوظيفية على العلاوات والترفيعات من ناحية استحقاقهم لها من عدمها ، بمعنى هل تعتبر الاجازات الممنوحة للموظف خدمة فعلية لكافة الاغراض من عدمها ؟ للإجابة على هذا التساؤل سنقسم المبحث الى مطلبين نبين فيهم مدى تأثير الاجازات على العلاوة والترفيعة وكالاتي :

المطلب الاول : تأثير الاجازة الاعتيادية على العلاوة والترفيعة والتقاعد

المطلب الثاني : تأثير الاجازات الدراسية على العلاوة والترفيعة والتقاعد

المطلب الاول

تأثير الاجازة الاعتيادية على العلاوة والترفيعة والتقاعد

في هذه الحالة من الاجازة نفرق فيما اذا كانت الاجازة براتب تام ام بدون راتب من خلال فرعين وكالاتي :

المدنية وما يتفرع عنه والعقوبات الانضباطية " . القرار رقم ١/ تنازع اختصاص / ٢٠١٣ ، تاريخ ٢٠١٣/٢/٢١ ، تاريخ ٢٠١٢/٤/٢٦ . قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢ ، مرجع سابق ، ص ٢٨١ .
(١) القرار رقم ٤٩٩ / قضاء الموظفين ، تمير / ٢٠١٣ ، تاريخ ٢٠١٤ / ٨ / ٢١ . قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة ، ٢٠١٤ ، مرجع سابق ، ٣٠٥ .

الفرع الاول : الاجازة الاعتيادية براتب تام

الفرع الثاني : الاجازة الاعتيادية بدون راتب

الفرع الاول

الاجازة الاعتيادية براتب تام

ان الاجازات الاعتيادية براتب تام بمختلف انواعها سواء العدة ام الامومة ثم المصاحبة والمرضية والاجازة الدراسية وغيرها فان مدة الاجازة تعتبر فيها خدمة فعلية يستقطع منها نسبة التوقيفات التقاعدية وبالتالي تحتسب خدمة لأغراض العلاوة والترفيغ والتقاعد^(١) ، فبالنسبة لإجازة الامومة فقد اشارت الفقرة الرابعة من التعليمات رقم ١٣٢ لسنة ١٩٨١ على انه تحسب اجازة الامومة خدمة لأغراض التقاعد والضمان الاجتماعي وتحمل الدائرة او المؤسسة او الادارة المختصة التي تعمل فيها الموظفة نصف حصة التقاعد وتحمل الام النصف الاخر^(٢) ، ولا بد من التفرقة بين اثر اجازة الامومة عند منح العلاوة السنوية او احتساب الخدمة الفعلية ، اذ يتوجب خصم (ثلاثة) اشهر من السنة بالنسبة الى الموظفة عند منحها العلاوة السنوية ، وايضا لا بد من خصم ثلاثة اشهر من السنة عند احتساب الخدمة الفعلية للموظفة المتمتعة بإجازة الامومة^(٣).

اما الاثر المترتب على مخالفة الموظفة المتمتعة بإجازة الامومة لأحكام الاجازة ، وكذلك في حالة قيامها بالاشتغال لحسابها الخاص فيتمثل في انتهاء هذه الاجازة في حالة ثبوت اشتغال الام المجازة ، كونها خالفت الغاية من منحها الاجازة وهي تفرغها لرعاية طفلها ومن ثم يتوجب استرداد ما دفع لها من راتب ومخصصات ، فضلا عن استرداد المبالغ المصروفة عن التوقيفات التقاعدية من الموظفة المخالفة^(٤) .

اما بالنسبة للإجازة المرضية ، ان مرض الموظف العام هو سبب خارج عن ارادته فلا يجوز تخطيه في الترفيع عندما يحل دوره فيها ما دام اهلا لذلك وتُعد براتب تام متى ما كان التقرير الصادر من اللجنة الطبية مستوفية لشروطه وصادر من جهة رسمية ومعترف بها قانونا وبالتالي تُعد الاجازة خدمة لأغراض التقاعد والعلاوة والترفيغ ، وفيما يتعلق بالإجازة المرضية الخاصة فقد ذكرنا مسبقا بانه عند فحص الموظف من قبل لجنة طبية مختصة لتقرير حالته الصحية فاذا قررت عدم صلاحيته للعمل نهائيا فيحال عندئذ للتقاعد مهما كانت مدة خدمته^(٥).

(١) د. يوسف الياس ، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ، دار الفكر العربي ١٩٧٩ ، ص ١٢١.

(٢) نشرت التعليمات رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨١ في الوقائع العراقية بالعدد ٢٨١١ في ١٢/١/١٩٨١.

(٣) مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية ، مصدر سابق ، ص ٥٧٥.

(٤) ينظر: البند (٦) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٥٣٤) لسنة ١٩٧٩ والبند (ثالثا) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٨١) لسنة ١٩٩٧.

(٥) راجع صفحة (١٠) من البحث .

الفرع الثاني

الاجازة الاعتيادية بدون راتب

اما الاجازة الاعتيادية بدون راتب التي تمنح للموظف فأنها تؤدي الى تأخير ترفيعه الى الدرجة التي يستحقها وذلك لان الاجازة بدون راتب لا تعد خدمة فعلية مجزية وبالتالي فانه يحرم من بعض الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها اقرانه من الموظفين المستمرين بالخدمة او المتمتعين بإجازات اعتيادية براتب تام او بإجازات مرضية ، اذ نصت تعليمات تسهيل تنفيذ قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بالفقرة (٩) منه على انه لا تحتسب الاجازات بدون راتب على اختلاف انواعها لتحديد تاريخ الاستحقاق القانوني للموظف بالنسبة للعلاوة والترفيغ^(١) ، وعليه تعد المدة التي يتمتع فيها الموظف بهذه الاجازة لا تحتسب خدمة فعلية لأغراض الترفيع والتقاعد وذلك لعدم تواجده الفعلي في الوظيفة ولعدم وجود نص تشريعي ينص على خلاف ذلك.

المطلب الثاني

تأثير الاجازات الدراسية على العلاوة والترفيغ والتقاعد

ليبان مدى استحقاق الموظف المجاز دراسيا لحقي العلاوة والترفيغ من عدمها ولتوضيح ذلك ينبغي الرجوع الى قانون الخدمة المدنية العراقي وتحديدا المادة (٥٠) فهي صريحة لاحتساب الاجازة لأغراض التقاعد والعلاوة ، فقد نصت على ان تعد مدة الاجازة الدراسية الممنوحة للموظف (خدمة فعلية لأغراض العلاوة والترفيغ والتقاعد) في حالة حصوله على الشهادة المتقاعد عليها ، ولا تحتسب مدة دراسة الموظف المجاز دراسيا لغرض العلاوة والترفيغ اذا انتهت دراسته بالفشل لأي سبب عدا المرض المانع من مواصلة الدراسة او النجاح على ان يكون ذلك مؤيدا بتقرير طبي مصادق عليه من لجنة طبية رسمية مختصة او ظروف قاهرة تمنع من مواصلة الدراسة^(٢). وعليه لكي نبين اثر الاجازة الدراسية على العلاوة والترفيغ لا بد ان نفرق بين نجاح الموظف وحصوله على الشهادة وبين فشل الموظف في الدراسة والاثار المترتبة عليها سنبيين ذلك من خلال فرعين وبالشكل الاتي :

الفرع الاول

(١) افتخار رشيد خليل ، ترفيع الموظف في ظل تعدد التشريعات العراقية ، مجلة جامعة تكريت للحقوق ، السنة ٨ ، المجلد ٣ ، العدد ٢٩ ، ٢٠١٦ ، ص ٤٤٤ .
(٢) المادة (٥٠) من القانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٩ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ .

اثر الاجازة الدراسية على العلاوة والترفيغ في حالة النجاح

ان احتساب الاجازة الدراسية لأغراض العلاوة والترفيغ متوقف على حالة اذا كان الطالب الموظف قد نجح في دراسته التي منح الاجازة الدراسية لأجلها بالإضافة الى جملة من الامتيازات المقررة للموظف في حالة منحه اجازة دراسية تتمثل بالاتي^(١):

- (١) يتقاضى الموظف المجاز دراسيا راتبه ومخصصاته الثابتة .
- (٢) تحدد مدة الاجازة بالمدة التي تطلبها الدراسة مع جواز التمديد لمدة سنة واحدة وجواز التمديد لمدة (٦) اشهر اخرى اذا اقتضت الضرورة ذلك .
- (٣) يعامل الموظف المجاز دراسيا معاملة طالب البعثة فيما يتعلق بالصراف عليه عن طريق السلفة في حالة الرسوب) .
- (٤) تعد الاجازة الدراسية الممنوحة للموظف خدمة فعلية في حالة حصوله على الشهادة المتعاقد عليها .
- (٥) للموظف المجاز دراسيا الحصول على شهادة عليا من خارج العراق او داخله في حالة حصوله على الشهادة الدراسية المتعاقد عليها خلال المدة القانونية للدراسة المثبتة بالعقد دون تمديد امتياز احتساب المدة المتبقية من مدة الدراسة المثبتة بالعقد قدما لأغراض العلاوة والترفيغ والتقاعد في حالة اكمال دراسته قبل انتهاء المدة وله تمديد الاجازة الدراسية مباشرة للحصول على شهادة اعلى اذا كان نجاحه بتفوق وبدرجة جيد جدا على الاقل ، اما في حالة تأخره في الحصول على الشهادة فانه يتأخر في الترفيغ بمقدار نصف المدة المضافة الى دراسته المقررة^(٢) .

وكذلك الحال بالنسبة لطالب الدراسات العليا خارج القطر الذي يحصل على الشهادة الدراسية المتعاقد عليها قبل انتهاء المدة المثبتة بالعقد وبدون تمديد فان قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم (٥١٨) في ١٤/٦/١٩٨٦ والتعليمات الصادرة بموجبه رقم (٧) لسنة ١٩٨٦ قد منحته جملة من الامتيازات اضافة للامتيازات المقررة وفق التشريعات النافذة ومن هذه الامتيازات احتساب المدة المتبقية من مدة الدراسة لأغراض العلاوة والترفيغ مع تخفيض نسبة (٥٠ بالمئة) من الرسوم الجمركية المفروضة على السيارة التي يستوردها الطالب بعد حصوله على الشهادة شريطة عودته الى الوطن خلال مدة شهرين من حصوله على الشهادة ومعاملته معاملة العشرة الاوائل من خريجي المعاهد والكليات العراقية مع السماح له باكمال دراسته العليا على نفقة الدولة بعد عودته للقطر والخدمة لمدة سنة في دوائر الدولة ، في حين اقر(حجب العلاوة والترفيغ عن

(١) سري حارث عبد الكريم الشاوي ، النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية ، رسالة ماجستير ، ط١ ، بغداد ، ٢٠١٣ ، ص ٧٢
(٢) ينظر : المادة (٥٠) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ العراقي .

الموظف الذي يحصل على الشهادة المتعاقد عليها بمدة اكثر من المدة المقررة بمقدار مدة التمديد الاضافية الثانية) (١).

٦) اذا اكمل الموظف المجاز دراسيا في العراق دراسته وانتهت بحصوله على الشهادة المتعاقد عليها ضمن المدة المقررة في العقد وبدرجة جيد جدا في الاقل فيسمح له باكمال دراسته العليا مباشرة للحصول على شهادة الدكتوراه او ما يعادلها .

الفرع الثاني

اثر الاجازة الدراسية على العلاوة والترفيغ في حالة الفشل

اذا فشل الموظف في دراسته العليا فان هناك جملة من الالتزامات تترتب عليه ومن هذه الالتزامات (٢)

١- ان الموظف الفاشل في دراسته يتحمل النفقات الدراسية التي صرفت عليه في اثناء دراسته بضمنها رواتب الوظيفة التي تسلمها واجور سفره ، ويستثنى من ذلك الفشل بسبب المرض بتقرير مصادق عليه من لجنة طبية مختصة او بسبب قوة قاهرة تمنع الموظف من مواصلة الدراسة ، فالموظف يقدم كفالة عقارية او كفالة شخص ضامن بما يعادل جميع الرواتب والمخصصات الاخرى التي سيتقاضاها وجميع النفقات والمنح والمساعدات التي ستنتفق عليه في اثناء مدة اجازته الدراسية والمدة التي تطلبها الدراسة وتعلم اللغة وفي حالة تمديد الاجازة .

٢- يعامل الموظف المجاز دراسيا معاملة طالب البعثة فيما يتعلق بالصرف عليه عن طريق السلفة في حالة الرسوب وتعد المدة التي سلف عنها بسبب ذلك اجازة اعتيادية بدون راتب .

٣- اذا حصل الموظف المجاز دراسيا على شهادة ادنى من الشهادة التي تعاقدها عليها فلا تحسب لغرض العلاوة او الترفيغ المدة الزائدة عن الحد المسموح به للحصول على تلك الشهادة.

وعليه في الأصل تعد مدة الاجازة الدراسية الممنوحة للموظف خدمة فعلية في حالة حصوله على الشهادة التي قدم عليها وفق الشروط المتعلقة بالاجازة سواء من ناحية الموظف او التعاقد المشار اليها سابقا ، ولا تحتسب ذلك في حالة فشل الموظف بالدراسة لأي سبب عدا المرض المانع لإكمال الدراسة او حدوث ظرف طارئ (٣).

الخاتمة

(١) الفقرة (ثالثا/٣) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٧٧٠) الصادر في ١٠/١/١٩٨٧ .
(٢) ينظر : المادة (٥٠) الفقرة الاولى والرابعة) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ العراقي .
(٣) ينظر : صفحة ٢٧ ، ٢٨ .

بعد الانتهاء من اعداد هذا البحث المتواضع توصلنا الى جملة من النتائج والتوصيات نبينها بالشكل الاتي :

اولا : النتائج

- ١- الاصل في الاجازة الا يؤثر على حقوق الموظف المالية والمعنوية الا ان هناك انواع معينة من الاجازات تؤثر على حقوق الموظف المالية بنصف راتب او بدون راتب دون ان يكون اي تأثير على علاقة الموظف بالإدارة .
- ٢- كل نوع من انواع الاجازات لها مدة زمنية محددة على الموظف بعد الانتهاء منها العودة الى وظيفته مجددة وذلك بالمباشرة بالوظيفة مثلما كان عليه قبل الاجازة والا سوف يعاقب ان لم يباشر بعد الانتهاء من الاجازة .
- ٣- يعامل الموظف تحت التجربة في اكتسابه الاجازات وتمتعه بها معاملة الموظف المثبت.
- ٤- يمنح المعلم والمدرس خلال العام الدراسي اجازة مدتها (٧) سبعة ايام فقط وتكون بموافقة مدير المدرسة ولا يحتاج الى تقديم طلب للمدير العام .
- ٥- لكل منتسبة طلب اجازة امومة تكون لمدة سنة كاملة (٦) اشهر براتب تام و(٦) اشهر بنصف الراتب ويحق لها قطع الاجازة سواء بعد فترة الستة اشهر الاولى او قبلها على ان لا يكون القطع خلال شهري السابع او الثامن وهذه الاجازة تمنح اربع مرات طيلة الفترة الوظيفية .
- ٦- يبدأ التقديم على اجازة الامومة من قبل المدرسات والمعلمات والموظفات من تاريخ انتهاء اجازة الولادة ٥١ يوم مباشرة ولا يجوز تأخيرها الى وقت اخر كما كان في السابق يبدأ من تاريخ تقديم الطلب وذلك حسب التعليمات الصادرة من وزارة التربية .
- ٧- اما من ناحية تأثير الاجازات الوظيفية على خدمة الموظف العام توصلنا الى ان الاجازات التي تكون براتب وبالتالي تستقطع منها توقيفات تقاعدية تحتسب خدمة فعليا لأغراض العلاوة والترفيح والتقاعد والاجازة بدون راتب لا تحتسب خدمة فعليا وبالتالي لا تحتسب خدمة لأغراض العلاوة والترفيح .

ثانيا : التوصيات

- ١- ندعو المشرع العراقي الى ايجاد نص في قانون الخدمة المدنية يعالج اجازة العمرة وحج بيت الله الحرام .
- ٢- سن قانون خاص بالإجازات الوظيفية للموظف العام يتضمن كل ما يتعلق بالإجازات من طريق شروط تقديمها وكيفية التقديم عليها وقطعها مع تأثيرها على العلاوات والترفيحات ومدى احتسابها خدمة فعلية ام لا وبالتالي تحتسب خدمة تقاعدية من عدمها .

- ٣- وجود نص يعالج حالة الاجازة ما قبل الوضع اذا حددت الجهة الطبية موعدا تقريبا للولادة ومنحت ٢١ يوما ولم تحدث الولادة في هذه الحالة لم تعالج التعليمات والقرارات هذه المسألة لذا يرجى معالجة الحالة بأدراج نص يبين فيه موقف الموظفة من الاجازة .
- ٤- تطبيق التعليمات الواردة في كتاب وزارة التربية المرقم ١٥٩ / ٤ / ١٠ / ٢٠١٨ في الواقع العملي فيما يتعلق بتاريخ البدء بإجازة الامومة للموظفات اي من تاريخ انتهاء اجازة ما بعد الوضع مباشرة وذلك لان الموظفات يؤجلن اخذها الى بداية السنة الدراسية وحسب رغبتهن وبالتالي يحصل نقص وارباك في الملاك التربوي وهذا يعد تحايل على القانون .
- ٥- تشجيع الموظفين على الالتحاق بالدراسة الجامعية سواء داخل العراق او خارجه حسب حاجة الوزارة والاختصاصات العلمية وذلك للفائدة في تطوير مهارات العمل الوظيفي والارتقاء بكفاءة الموظفين .
- ٦- وضع ضوابط رادعة للموظف الذي يلتحق بدراسة جامعية صباحية اولية او عليا داخل العراق او خارجه بدون اجازة دراسية فضلا عن عدم احتساب شهادته وعدم معادلتها في دائرة البعثات والعلاقات الثقافية لمن يحصل على شهادته من خارج العراق الا في حالة وجود اجازات غير الاجازة الدراسية وينص المشرع فيها بالدراسة .

قائمة المصادر

اولا: الكتب القانونية

- ١- د . بكر قباني ، القانون الاداري الكويتي ، المطبعة العصرية ، الكويت ، ١٩٧٥ .
- ٢- د. حمدي عطية مصطفى عامر ، احكام الموظف العام في النظام القانوني الوضعي والاسلامي دراسة مقارنة ، الطبعة الاولى ، الاسكندرية ، ٢٠١٥ .
- ٣- د. خالد خليل الظاهر ، القانون الاداري _ الكتاب الاول ، الطبعة الاولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٨ .
- ٤- سري حارث عبد الكريم الشاوي ، النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية ، رسالة ماجستير ، ط ١ ، بغداد ، ٢٠١٣ .
- ٥- د. شريف عبد الحميد حسن رمضان ، حقوق وواجبات الموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠١١ .
- ٦- د. عادل الطبطباني ، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد ١٩٨٣ .
- ٧- د. علي محمد بدير والدكتور عصام عبد الوهاب البرزنجي والدكتور مهدي ياسين السلامي ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، مطبعة السنهوري ، بغداد ، ٢٠٠٩ .

- ٨- د. ماهر صالح علاوي الجبوري ، الوسيط في القانون الاداري ، دار ابن الاثير للطباعة والنشر ، الموصل ، ٢٠٠٩ .
- ٩- د. مازن راضي ليلو ، القانون الاداري ، منشورات الاكاديمية العربية في الدنمارك ، ٢٠٠٨ .
- ١٠- د. مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة الجامعية ، دراسة تحليله مقارنة في التشريعات العراقية ، مكتبة السنهوري ، ط ١ ، بغداد ، ٢٠١٢ .
- ١١- مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة المدنية دار السنهوري ، بيروت .
- ١٢- د. محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ واحكام القانون الاداري _ الجزء الاول ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت .
- ١٣- د. يوسف الياس ، المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ، دار الفكر العربي ١٩٧٩ .
- ١٤- علي الحسناوي، الاجازات الوظيفية ، مقال منشور على الموقع الالكتروني [https:// almerja.com . indexv .aklam](https://almerja.com/indexv.aklam) .

ثانيا : الرسائل والاطاريح

- ١- اريج طالب ، العوامل المؤثرة في تحديد راتب الموظف (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهريين ، ٢٠٠٦ .
- ٢- بتول عبد الجبار حسين ، الاجازات الدراسية للموظف في العراق : دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهريين ، بغداد ، ٢٠٠٧ .
- ٣- رشا عبد الرزاق جاسم الشمري ، مبادئ الوظيفة العامة بين الشريعة والقانون الوضعي ، اطروحة دكتوراه ، كلية القوق ، جامعة النهريين ، بغداد .

ثالثا : المجالات

- ١- افتخار رشيد خليل ، ترفيع الموظف في ظل تعدد التشريعات العراقية ، مجلة جامعة تكريت للحقوق ، السنة ٨ ، المجلد ٣ ، العدد ٢٩ ، ٢٠١٦ .
- ٢- ياد عبد اللطيف ، الاجازات الاعتيادية ، مديرية مطبعة وزارة التربية ، ١٩٧٨ .

رابعا : القرارات القضائية

١. القرار رقم (١٢٨٣) لسنة ١٩٨٠ ، نشر القرار في الوقائع العراقية بالعدد ٢٨٤٤ في ١٩٨٠/٩/٨ .
٢. القرار رقم (٩٥٩) لسنة ١٩٨١ ، نشر القرار في الوقائع العراقية بالعدد ٢٧٩٢ في ١٩٨١/٨/١٠ .

٣. القرار رقم (١١١) لسنة ١٩٨٠، نشر القرار في الوقائع العراقية بالعدد ٢٧٥٦ في ١١/٢/١٩٨٠.
٤. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٣٩٢) لسنة ١٩٨٠ كما ينظر التعليمات رقم (١٢٦) لسنة ١٩٨٠.
٥. القرار رقم (٩٤٣) لسنة ١٩٨٧ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣١٨٣ في ١/٤/١٩٨٨.
٦. القرار رقم (٣٩٢) لسنة ١٩٨٠ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٢٧٦٦ في ٣١/٣/١٩٨٨.
٧. القرار رقم (٨٨٢) لسنة ١٩٨٧ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣١٧٩ في ٧/١٢/١٩٨٧.
٨. القرار رقم (٧٢٧) لسنة ١٩٨٧ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣١٦٩ في ٢٨/٩/١٩٨٧.
٩. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٥٨١) و(١٥٣٤) لسنة ١٩٧٩.

خامسا: القوانين والتعليمات

- ١- قانون الخدمة المدنية رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٠ العراقي.
- ٢- قانون العجز الصحي للموظفين رقم (١١) لسنة ١٩٩٩.
- ٣- قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨
- ٤- التعليمات رقم (١٢٦) لسنة ١٩٨٠ (الاجازة المرضية الخاصة).
- ٥- تعليمات الخدمة المدنية رقم (١٣٢) لسنة ١٩٨٠.
- ٦- تعليمات منح الاجازة الدراسية رقم ١٦٥ لسنة ٢٠١١.
- ٧- نظام الاجازات المرضية رقم (٧٦) لسنة ١٩٥٩.