



ISSN: 2957-3874 (Print)

Journal of Al-Farabi for Humanity Sciences (JFHS)

<https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/view/95>

مجلة الفارابي للعلوم الإنسانية تصدرها جامعة الفارابي



## التنظيم القانوني للإجازات الوظيفية

م.د. نواف مهدي جوير

مستشار قانوني المديرية العامة لتربية نينوى.

Legal Regulation of Work Leave

Assistant Professor Nawaf Mahdi Jawir

Legal Advisor, General Directorate of Education, Nineveh

Governorate.

[Nasim.kk1221@gmail.com](mailto:Nasim.kk1221@gmail.com)

المقدمة:

ان التزام الموظف بالحضور إلى عمله وتخصيص جميع أوقات العمل لأداء واجباته من أهم الواجبات الملقاة على عاتقه، إذ لا يستطيع الانقطاع عن الحضور إلا بإجازة رسمية، والتي تعد من أهم حقوق الموظف، ولعل من أهم المسوغات التي تستند إليها في اتخاذ هذا الحق هو تحقيق المصلحة العامة والمتمثلة في استعادة الموظف لنشاطه بعد فترة عمله، مما يؤثر إيجاباً في زيادة الطاقة والنمو له، وبما يضمن ديمومة سير المرافق العامة بانتظام لتأدية دورها في تقديم الخدمات للجمهور، بالإضافة إلى تحقيق مصلحة الموظف الخاص والمتمثلة بتمكينه من الراحة أو السماح له بمواجهة ظروف معينة كأن تكون صحية أو غير متوقعة (طارئة)، أو كان يهدف من ورائها لتحقيق غرض معين كإكمال الدراسة أو مرافقة الزوج أو غير ذلك من الإجازات التي نظمها القوانين الوظيفية، ولكون الموظف انسان ولديه طاقة وقدرة محددة، فان معظم التشريعات الوظيفية قد حرصت على منح الموظفين قسطاً من الراحة لفترة من الزمن لزيادة نشاطهم وقدرتهم على العمل والانتاج. وتعتبر الاجازات حقاً من الحقوق التي يتمتع بها الموظف، لذلك فقد اولت التشريعات الوظيفية اهتمام بها ونظمت احكامها وشروطها، ولم يقتصر الاهتمام بها على التشريعات فقط بل انها لاقت اهتماماً كبيراً من لدن الفقه والقضاء الاداري باعتبارها حق من حقوق الموظف العام. وقد تناول المشرع العراقي العديد من الاجازات الوظيفية في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، الا ان التشريعات اللاحقة اوردت عدداً من الاجازات الوظيفية لم يتطرق اليها المشرع في القانون المذكور بل تباينت احكامها في عدد من القوانين، كقانون رعاية حقوق ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٨ المعدل، وقوانين الموازنة الاتحادية العامة المتتالية. اقتضت الضرورة بيانها والدخول في تفاصيلها باعتبارها اجازات وظيفية مستحدثة. الكلمات المفتاحية: الوظيفة العامة الموظف العام الاجازة الوظيفية الخدمة الوظيفية المرفق العام

### the introduction:

An employee's commitment to attending work and dedicating all working hours to performing his duties is one of the most important duties incumbent upon him, as he cannot be absent from attendance except on an official leave, which is one of the most important rights of the employee. Perhaps one of the most important justifications on which this right is based is to achieve the public interest, represented by the employee's recovery of his activity after his work period, which has a positive impact on increasing his energy and growth, and ensuring the continuity of the regular operation of public facilities to perform their role in providing services to the public, in addition to achieving the employee's private interest, represented by enabling him to rest or allowing him to face certain circumstances, such as health or unexpected (emergency), or if he aimed behind it to achieve a specific purpose such as completing studies or accompanying the spouse or other leaves regulated by employment laws. Because the employee is a human being with specific energy and ability, most employment legislation has been keen to grant employees a portion of rest for a period of time to increase their activity and ability to work and produce. Leave is considered a right enjoyed by the employee, so employment legislation has paid attention to it Its provisions and conditions were organized, and interest in it was not

limited to legislation only, but it received great attention from jurisprudence and administrative judiciary as it is a right of the public employee. The Iraqi legislator addressed many job leaves in the Civil Service Law No. (24) of 1960 as amended, but subsequent legislations mentioned a number of job leaves that the legislator did not address in the aforementioned law, but rather their provisions were scattered in a number of laws, such as the Law on the Care of the Rights of People with Disabilities and Special Needs No. (38) of 2018 as amended, and successive federal general budget laws. Necessity required stating them and going into their details as they are newly created job leaves. Keywords: public office, public employee, job leave, job service, public utility key words Public function Public employee Job leave Functional service General facility

## أولاً : أهمية البحث

تأتي أهمية دراسة موضوع الإجازات الوظيفية كونه من الموضوعات المهمة في عالم الإدارة والقانون، والتي لم تلقى نصيبها من البحث والتنظيم القانوني الكافي لمعالجة أحكامها ، إذ جاءت التشريعات والتعليمات والضوابط المتضمنة لأحكام الاجازات الوظيفية مبعثرة في قوانين متعددة وموزعة على سنوات متعاقبة دون جمعها في قانون موحد ومختص ، فجاءت هذه الدراسة محاولة لجمع شتات الموضوع، وبيان الملاحظات بشأن بعض النواقص التي تعترى أحكامه ، كما تأتي أهمية هذه الدراسة من ضرورة تبصير الموظفين العموميين المتمتعين بالإجازات بحقوقهم والتزاماتهم إثناء التمتع بالإجازة ، فضلا عن أهمية تبصير الإدارة بدورها ازاء هذا المفهوم الذي يعتبر من المفاهيم المهمة في التعامل الإداري لتجنبها سوء الفهم والتطبيق للنصوص والمبادئ التي تحكم سلوكها بهذا الشأن.

## ثانياً: اشكالية البحث

ان مبررات البحث في هذا الموضوع تكمن في اهميته كضمانة اساسية لحقوق الموظفين وما تلاقيه من اهمال من الناحية التطبيقية في جمهورية العراق من قبل أغلب الإدارات وذلك لقدم قانون الخدمة المدنية في العراق رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل. وإذا كانت السياقات الثابتة بأن الإجازات بكافة أنواعها يجب ان تستوعبها قوانين الخدمة المدنية أو القوانين الخاصة بها ، كون الإجازات من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف لما في ذلك من مصلحة عامة وخاصة ، إلا إنَّ الاشكالية تكمن في ان الاجازات الوظيفية عموماً والمستحدثة منها خصوصاً قد تآثرت احكامها بين العديد من التشريعات، كما ان التشريعات التي نظمتها لم تحمل التفاصيل الدقيقة وحملت بين طياته العديد من النواقص والاشكالات ، مما شكل دافعاً هاماً للتصدي لدراسة الموضوع والخوض في غماره للوقوف على تلك الاشكالات وتقديم التوصيات بشأن تلافيتها.

## ثالثاً: منهج البحث

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال الرجوع الى المراجع العامة والمتخصصة من كتب ودراسات ورسائل وابحاث ودوريات وقوانين ذات الاهتمام بموضوع البحث. ليتم بيان الإطار القانوني لموضوع الدراسة ، وتحديد نقاط الضعف والنواقص في التشريع والسياقات الإجرائية المتبعة بهذا الخصوص ، فضلا عما له من مميزات تلائم موضوع البحث ، مع الإستعانة بالمنهج الاستدلالي لما تقتضيه الضرورة العلمية للبحث في معالجة بعض مفاهيم الدراسة

## رابعاً: خطة البحث:

سنتناول في هذا البحث بيان الاجازات الوظيفية عموماً والواردة في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل في مبحث منفرد، ثم نخصص مبحث ثان للاجازات الوظيفية المستحدثة والتي لم ترد في قانون الخدمة المدنية.المبحث الاول: الاجازات الوظيفية الواردة في قانون الخدمة المدنية المبحث الثاني: الاجازات الوظيفية المستحدثة

## المبحث الأول الاجازات الوظيفية الواردة في قانون الخدمة المدنية

ان من اهم الواجبات الملقاة على عاتق الموظف هو ان يكرس وقته لأداء الواجبات الوظيفية المكلف بها، لذلك فان معظم التشريعات الوظيفية قد حرصت على منح الموظفين قسطاً من الراحة لفترة من الزمن لزيادة نشاطهم وقدرتهم على العمل والانتاج<sup>(١)</sup>. فالعمل الوظيفي الصحيح لا يتم الا اذا تمتع الجسم والذهن بفترة من الراحة ،وتعتبر الاجازات حقاً من الحقوق غير المادية التي يتمتع بها الموظف، ومما يترتب على هذا القول اهتمام التشريعات بها وتنظيمها لأحكامها ولم يقتصر الاهتمام بها على التشريعات فقط بل انها لاقت اهتماماً كبيراً من لدن الفقه فعرفها البعض منهم ( كحق من حقوق الموظف العام - انقطاع الموظف عن عمله مع احتفاظه بالراتب وذلك في حدود معينة وطبقاً لشروط محددة ).<sup>(٢)</sup> وقد عالج قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل الاجازات الوظيفية في الفصل الثامن منه ، وبين شروط وحق الموظف في

## مجلة الفارابي للعلوم الانسانية العدد (٨) الجزء (١) تموز لعام ٢٠٢٥

التمتع بها. وتتباين الاجازات بعضها عن بعض حسب نوعها ومددها وسببها الذي من اجله منحت ومدتها<sup>(٣)</sup>، وقد تعددت وتنوعت الاجازات الوظيفية الواردة في قانون الخدمة ومن ذلك الاجازة السنوية او الاعتيادية والاجازة المرضية والاجازة الدراسية واجازة الحمل والوضع واجازة المصاحبة وغيرها من الاجازات. باعتبار ان الاجازة حق للموظف، ويُعد مستمراً في خدمته في أثناء تمتعه بها ، بالإضافة إلى استحقاقه عنها راتبه ومخصصاته كاملة .. مالم تكن الاجازة بدون راتب أو بجزء من الراتب. لذا سوف نقسم هذا المبحث الى اربعة مطالب نتناول في الأول الاجازة الاعتيادية ونخصص الثاني للاجازة المرضية، في حين نخصص الثالث للاجازة الدراسية واجازة المصاحبة ونختم المبحث باجازة الحمل والوضع والاموم

### المطلب الأول الاجازات الاعتيادية

تعتبر هذه الاجازة من اول واكثر الاجازات الوظيفية استخداماً من قبل الموظفين في عموم المرافق العامة لسهولة الحصول عليها ولعدم ربطها بقيود وضوابط معقدة، وقد عرف جانب من الفقه الاداري الاجازة الاعتيادية بانها السماح للموظف بترك دائرته بناء على طلبه ولمدة محددة لأعمالهم<sup>(٤)</sup>. في حين ذهب جانب اخر الى تعريفها بانها المدة الزمنية التي تمنح للموظف العام سنوياً من اجل الراحة بعد انقضاء مدة زمنية من القيام بالاعباء الوظيفية الموكلة اليه بموجب انظمة الوظيفة العامة<sup>(٥)</sup> وقد اختلفت التشريعات الوظيفية في بيان وتحديد شروط ومدة الاجازة الاعتيادية من دولة الى اخرى ، ففي العراق منح المشرع للموظف يوم واحد عن كل عشرة ايام من خدمته، اذ بينت الفقرة (ولاً) من المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية رقم ( ٢٤ ) لسنة ١٩٦٠ المعدل بان ( يستحق الموظف اجازة اعتيادية براتب تام بمعدل يوم واحد عن كل عشرة ايام من مدة خدمته )، ويعامل الموظف تحت التجربة في حقه بالاجازة الاعتيادية وتمتعه بها معاملة الموظف المثبت وظيفته<sup>(٦)</sup>. ومجموع الاجازة الاعتيادية في قانون الخدمة المدنية (٣٦) يوم في السنة ، ويستحق الموظف الاجازة متى تحققت شروطها ولا يجوز حرمانه منها او فرضها عليه الا للصالح العام، وهذا ما بينته محكمة قضايا الموظفين في حكم لمجلس الانضباط العام ( السابق) بقولها ( فرض الاجازة على الموظف في غير الوقت الذي يحتاج اليها فيه وحرمانه من الاستفادة منها عند الضرورة يعتبر امراً مخالفاً للقانون)<sup>(٧)</sup> ويجوز تدوير وتراكم الاجازات الاعتيادية لمدة (١٨٠) يوم على ان لا يمنح الموظف عن كل مرة اكثر من (١٢٠) يوم براتب تام، وفقاً لاحكام الفقرة ( ثالثاً) من المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية رقم ( ٢٤ ) لسنة ١٩٦٠ المعدل. ولا يستحق المعلمون والمدرسون والموظفون ممن يتمتع بالعطلات المدرسية( العطلة الصيفية) الاجازة الاعتيادية المنصوص عليها في المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية<sup>(٨)</sup>، لا بل ان القانون اجاز ولوزير المختص أن يدعو البعض من هؤلاء لاداء بعض واجبات التعليم خلال هذه العطلة على ان لا تقل مدة العطلة التي يتمتع بها عن خمسة واربعين يوماً في كل سنة دراسية<sup>(٩)</sup>. وبالامكان منحهم اجازة خاصة براتب تام لمدة لا تتجاوز سبعة ايام في كل سنة دراسية. ووفقاً لاحكام الفقرة(١) من المادة(٤٣) من قانون الخدمة الوظيفية، تدور لحساب من يتمتع بالعطلات المدرسية الاجازات الاعتيادية التي أستحقها قبل نقله الى المدارس ويجوز له التمتع بها حسب أحكام الفقرة (٢) من المادة المذكورة على ان لا تتجاوز الاجازة الممنوحة اليه عن(١٢٠) يوماً<sup>(١٠)</sup>. نستنتج من ذلك ان الاجازة الاعتيادية حق للموظف تمنحه قوانين الوظيفة العامة من اجل منح الموظف قسطاً من الراحة لتخفيف اعباء العمل اليومي ، واعادة نشاطه قبل البدء بالعمل مرة اخرى، فالهدف من منح هذه الاجازة هو ضمان استمرار الموظف في العطاء واداء واجباته على اكمل وجه وهو في صحة جسدية ونفسية وذهنية جيدة ، الامر الذي يؤدي بدوره الى ضمان مصلحة الادارة وكذلك مصلحة الموظف الشخصية<sup>(١١)</sup>ومن الجدير بالذكر ان مجلس قيادة الثورة المنحل اصدر قراره برقم (٤١٨) لسنة ١٩٨٧ والذي خول بموجبه الوزير أو رئيس الجهة غير مرتبطة بوزارة منح الموظف اجازة اعتيادية لمدة لا تتجاوز سنتين من دون راتب إذا اقتضت الضرورة منحه هذه الاجازة ولا تحسب خدمة فعلية إذا تمتع بها لأغراض (الخدمة والتقاعد)، وكذلك تمنح إذا مست الموظف ضرورة وليس له استحقاق فيجوز منحه (٦٠) يوم من دون راتب، استناداً لاحكام المادة (٤/٤٣) من قانون الخدمة المدنية.

### المطلب الثاني الاجازة المرضية

قد يتعرض الموظف اثناء وظيفته الى مرض يمنعه من أداء عمله لمدد مختلفة . لذلك اجازات التشريعات الوظيفية المختلفة ومنها المشرع العراقي منح الموظف العام الذي يتعرض للحالات المرضية هذا النوع من الاجازات<sup>(١٢)</sup>، والتي تتميز بأنها اجازة ضرورية تمنح للموظف المريض من اجل الحفاظ على صحته من التدهور اذا استمر بالعمل باستمرار ومشقة وارهاق، هذا من ناحية ، ومن ناحية اخرى فانها تهدف الى حماية باقي الموظفين من العدوى التي من الممكن ان تنتقل اليهم فيما اذا كان الموظف المريض مصاباً باحد الامراض المعدية، وبالتالي تضمن استمرار وديمومة العمل في المرفق العام من خلال سلامة موظفيه، وقد اجاز المشرع العراقي في المادة (٤٦) من قانون الخدمة المدنية تمتع الموظف باجازة مرضية براتب تام أمدها (ثلاثون) يوماً عن كل (سنة) كاملة من الخدمة، واجازة مرضية بنصف راتب لمدة (خمسة وأربعين يوماً) خلال

## مجلة الفارابي للعلوم الانسانية العدد (٨) الجزء (١) تموز لعام ٢٠٢٥

السنة (١٣) ويجوز تراكم الإجازات المرضية. ولكن التمتع بها يكون ضمن الحدود التي حددها المشرع، فقد اشترط أن لا تتجاوز مدة الإجازة المرضية عن كل حالة (١٢٠) يوماً براتب تام، ويليها (تسعون) يوماً بنصف راتب، ويشترط أن لا يتجاوز مجموع الإجازة المرضية خلال (الخمس) سنوات التي تسبق انتهاء مدة الإجازة المرضية (١٨٠) يوماً براتب تام ومثلها بنصف راتب<sup>(١٤)</sup>. أما إذا نفذت جميع اجازات الموظف المرضية واجازاته الاعتيادية التي يستحقها فانه يجوز منحه اجازة مرضية اخرى بدون راتب لمدة اقصاها ( ١٨٠ ) يوم فاذا لم يستطع بعد ذلك العودة الى عمله فانه يحال على التقاعد<sup>(١٥)</sup>.

اما اذا كان الموظف مصاباً ببعض الامراض المستعصية مثل السل والجذام والسرطان او أي مرض آخر لا يرجى شفاؤه او يستغرق علاجه مدة طويلة فيمكن منحه اجازة مرضية براتب تام لمدة اقصاها سنتان واذا لم يتمكن من استئناف عمله يحال على التقاعد<sup>(١٦)</sup> وقد أصدر مجلس قيادة الثورة المنحل قراره رقم (٣٩٢) في ١٦/٣/١٩٨٠ اجاز بموجبه منح الموظف الذي يصاب بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة - إجازة مرضية براتب تام لمدة أقصاها ثلاث سنوات.. وإذا لم يتمكن الموظف من استئناف عمله بعد ذلك يحال إلى التقاعد مهما كانت خدمته، وتبلغ خدمته التقاعدية خمس عشرة سنة إذا كانت تقل عن ذلك وقد تناول قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة (١٩٩٩) المعدل في المادة (٢) منه احكام الاجازة المرضية الخاصة بالموظف الذي يصاب اثناء العمل, اذ نصت على ما يلي:

أولاً - اذا اصيب الموظف بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة أو كان من الامراض المستعصية او الخبيثة المحددة من وزارة الصحة، فيمنح اجازة مرضية خاصة براتب تام مدة اقصاها ثلاث سنوات بقرار من اللجنة الطبية .

ثانياً - عند انتهاء الاجازة المرضية الخاصة المنصوص عليها في البند (أولاً) من هذه المادة، يعاد فحص الموظف من اللجنة الطبية لتقرير حالته الصحية . اما باستئناف عمله او بتسببه الى عمل آخر يتناسب مع حالته الصحية واما بتقرير عدم صلاحيته للعمل نهائياً فيحال عندئذ على التقاعد مهما كانت مدة خدمة خدمته .

ثالثاً - تبلغ الخدمة التقاعدية للموظف الذي تقل خدمته عن (١٥) خمس عشرة سنة إلى هذا الحد لغرض استحقاق الراتب التقاعدي مع اعفائه من الاستقطاعات التقاعدية المترتبة عن المدة المضافة لمن يحال على التقاعد.

### المطلب الثالث الاجازة الدراسية واجازة المصاحبة الزوجية

تعرف الاجازة الدراسية بانها الاجازة التي تمنح للموظف العام لمدة معينة بغية تمكينه من مواصلة الدراسة والحصول على شهادة اعلى وتكون براتب تام او بنصف راتب او بدونه<sup>(١٧)</sup>. اما اجازة المصاحبة الزوجية فهي اجازة اوردتها بعض التشريعات ومنها قانون الخدمة المدنية العراقي بموجبها يسمح للزوج او الزوجة الحصول على اجازة براتب او بدونه وفق احكام وضوابط لمرافقة الزوج اثناء سفره الى دولة اخرى للعمل او الدراسة او لغرض العلاج. الا اننا من خلال الواقع العلمي لاحظنا ان معظم هذه الاشكال من المصاحبة كانت مصاحبة الزوجة لزوجها الموظف المجاز دراسياً خارج القطر. لذا ارتينا ان نخصص هذا المطلب للاجازة الدراسية واجازة المصاحبة بفرعين الفرع الاول سوف نبين فيه احكام الاجاز الدراسية والفرع الثاني سنتطرق فيه لاحكام اجازة المصاحبة الزوجية.

**الفرع الأول الاجازة الدراسية**تناول قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ( ٢٤ ) لسنة ١٩٦٠ المعدل الاجازة الدراسية ، اذ نص في المادة(٥٠) منه على جواز منح الموظف الذي يحمل شهادة ( جامعية اولية ) او عليا واكمل سنتين في خدمة فعلية، اجازة دراسية خارج القطر او داخل القطر براتب تام للحصول على شهادة اعلى ، ويجوز تمديد هذه الاجازة لمدة لا تزيد على سنة واحدة ، اذا اقتضت الحاجة الى ذلك.<sup>(١٨)</sup> ويجوز تمديد الاجازة الدراسية المنصوص لمدة لا تزيد على(٦) أشهر إذا اقتضت الضرورة ذلك يسبقها تأييد حاجة الطالب لهذا التمديد<sup>(١٩)</sup>.

ويقوم من نص المادة (٥٠) اعلاه ان الموظف يحق له التقديم للحصول على الاجازة الدراسية بعد مضي سنتان على تعيينه او سنتان بعد الحصول على اخر شهادة اثناء الوظيفة.وقد صدر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٥١٨) لسنة ١٩٨٦ متضمناً العديد من الضوابط والامتيازات للموظفين الدراسين خارج العراق منها السماح للموظف الاستمرار باكمال دراسته العليا على نفقة الدولة بعد عودته للعراق والخدمة في دوائر الدولة لمدة سنة كاملة.اذ نصت المادة (١) على ما يلي:يمنح طالب الدراسات العليا خارج القطر ممن يحصل على الشهادة الدراسية المتعاقدة عليها قبل المدة المتبقية للدراسة المثبتة بالعدد دون تمديد الإمتيازات التالية اضافة للإمتيازات التي يستحقها وفقاً للتشريعات النافذة:

١ . احتساب المدة المتبقية من مدة الدراسة المثبتة في العقد قديماً لأغراض العلاوة والترفيه.

ب . تخفيض ٥٠ % من الرسوم الكمركية المفروضة على السيارة التي يستوردها الطالب بعد حصوله على الشهادة ، شريطة عودته الى الوطن خلال مدة شهرين من حصوله على الشهادة.

## مجلة الفارابي للعلوم الانسانية العدد (٨) الجزء (١) تموز لعام ٢٠٢٥

ج . السماح له بالاستمرار باكمال دراسته العليا على نفقة الدولة بعد عودته للقطر والخدمة في دوائر الدولة لمدة سنة كاملة.  
اما المادة (٢) من القرار المذكور فقد عاملت الطالب الدارس خارج القطر ممن يحصل على الشهادة المتعاقد عليها خلال المدة الطبيعية للدراسة المثبتة بالعقد دون تمديد بتفوق وبدرجة جيد جدا في الاقل معاملة العشرة الأوائل من خريجي الكليات والمعاهد العراقية.  
في حين حملت المادة (٣) من القرار المذكور الموظف الذي يفشل او يتكأ في الحصول على الشهادة مجموعة من الضوابط والالتزامات بغية التشديد على الموظف لغرض الاهتمام بدراسته واكماله متطلبات الشهادة في الفترة المحددة له, اذ نصت على ما يلي:  
يعامل طالب الدراسات العليا خارج القطر الذي يحصل على الشهادة المتعاقد عليها بعد تمديد مدة الدراسة المثبتة في العقد بسبب تقصيره على وفق ما يأتي:

١. لا يسمح لمن يحصل على الشهادة المتعاقد عليها بفترة اطول من المدة المثبتة بالعقد باكمال الدراسة للحصول على الشهادة الاعلى.

٢. يتحمل الطالب الذي يحصل على الشهادة المتعاقد عليها بعد التمديد الثاني ٢٥% من النفقات الدراسية التي صرفت عليه عن مدة التمديد المذكور ، دون الاخلال بالالتزامات الأخرى التي تفرضها التشريعات النافذة.  
٣. حجب العلاوة والترفيه للطالب الموظف الذي يحصل على الشهادة المتعاقد عليها بمدة أكثر من المدة المقررة بمقدار مدة التمديد الإضافية الثانية.

٤. تخفيض مبالغ التحويل الخارجي بنسبة ٢٠% في حالة التمديد على سبيل السلفة.

ويُعامل الموظف المجاز دراسياً معاملة طالب البعثة فيما يتعلق بالصرف عليه عن طريق السلفة في حالة الرسوب وتُعد المدة التي سلف عنها بسبب ذلك إجازة اعتيادية بدون راتب<sup>(٢٠)</sup> وقد اشترطت الفقرة هـ - من البند اولاً من القانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٩ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) تقديم الموظف المجاز دراسياً للحصول على شهادة من خارج العراق كفالة عقارية أو كفالة شخص ضامن بما يُعادل جميع الرواتب والمخصصات الاخرى التي سيتقاضاها وجميع النفقات والمنح والمساعدات التي ستفق عليه خلال مدة إجازته الدراسية للمدة التي تتطلبها الدراسة وتعلم اللغة وفي حالة تمديد الاجازة .في حين الزمت الفقرة ثالثاً من المادة الاولى من القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٩ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ في منح الاجازة الدراسية إن يكون لموضوع دراسة الموظف علاقة باختصاصه وفي ضوء حاجة الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة .وقد الزمت المادة (٤) من القانون اعلاه وزير التعليم العالي والبحث العلمي بالتنسيق مع مجلس الوزراء إصدار تعليمات لتسهيل تنفيذ أحكام هذا القانون. وفعلاً صدرت التعليمات رقم (١٦٥) لسنة ٢٠١١ الخاصة بمنح الاجازة الدراسية ولتي بينت بالتفصيل الدقيق شروط وضوابط منح الاجازات الدراسية داخل العراق او خارجه.وقد قررت المادة(١) من التعليمات ضرورة قيام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بأشعار الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة بما يأتي:اولاً.: قائمة بالتخصصات المتوافرة دراستها داخل العراق قبل بداية العام الدراسي.

ثانياً.: قائمة بالجامعات والمعاهد خارج العراق المعترف بها.ثالثاً.: عناوين الأدلة الجامعية الأساسية في العالم رابعاً.: قائمة بالتخصصات التي تحتاج الى اعتراف مهني بالإضافة إلى الاعتراف الأكاديمي.خامساً.: أسس تقييم الشهادات وما يطرأ عليها من تغييرات.في حين الزمت المادة(٢) من التعليمات ضرورة تقديم كل وزارة او جهة غير مرتبطة بوزارة في بداية كل سنة حاجتها من المقاعد الدراسية الى وزارة التخطيط. وقيام الوزارات او الجهات غير المرتبطة بوزارة بضرورة تشكيل بأمر من الوزير أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة لجنة تسمى (لجنة الاجازات الدراسية) برئاسة موظف لا تقل درجته عن مدير عام, وعضوين لا تقل وظيفة كل منهما عن (مدير) أو ما يعادلها.وتتولى اللجنة المنصوص عليها في البند (اولاً) من هذه المادة النظر في طلبات الاجازات الدراسية داخل العراق وخارجه والتأكد من توافر الشروط المنصوص عليها في القانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٩ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠<sup>(٢١)</sup> واشترطت التعليمات على الموظف الذي يرغب بالحصول على اجازة دراسية ان يكون حاصلاً على قبول في مؤسسة تعليمية معترف بها من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تكون الدراسة فيها صباحاً بالنسبة للدراسة داخل العراق<sup>(٢٢)</sup>.ولا يجوز ان يزيد عمر المرشح لدراسة الماجستير او ما يعادلها على (٤٥) خمس واربعين سنة او (٥٠) خمسين سنة للمرشح لدراسة الدكتوراه<sup>(٢٣)</sup>. وأن لا يقل معدل المتقدم لدراسة الماجستير او ما يعادلها عن (٦٥%) خمسة وستين من المئة.ولا يقل معدل المتقدم لدراسة الدكتوراه عن (٧٠%) سبعين من المئة هذه<sup>(٢٤)</sup> ويجوز للوزير المختص منح الاجازة الدراسية للموظف الذي يقل معدلته عن المعدل المشار اليه في البندين ( سادساً وسابعاً) من اعلاه اذا كانت لديه خدمة وظيفية مرضية لا تقل عن خمس سنوات<sup>(٥)</sup>. واجازت الفقرة

## مجلة الفارابي للعلوم الانسانية العدد (٨) الجزء (١) تموز لعام ٢٠٢٥

تاسعاً لخريجي الاختصاصات الهندسية والطبية استثناء من شرط المعدل المشار اليه في البندين (سادساً وسابعاً) من المادة (٤) اذا كانوا ضمن الخريجين الناجحين من الربع الاول .

### الفقر الثاني اجازة المصاحبة الزوجية

بغية الحفاظ على التماسك الاجتماعي ولم شمل الاسرة اجاز المشرع العراقي منح الموظفة التي ترغب بالالتحاق بزوجها الذي يزاول وظيفة أو طالب البعثة اجازة لاكمال دراسته خارج العراق، استحقاقها من الاجازات الاعتيادية براتب تام.. وما جاوز ذلك بدون راتب، ولا يجوز لها أن تحصل على هذه الاجازة لأكثر من مرة واحدة خلال مدة وجود الزوج في مكان واحد إذا قطعت اجازة المصاحبة لغرض الحصول على اجازة أو عطلة براتب تام<sup>(٢٥)</sup> مما تقدم يتضح ان شروط منح اجازة المصاحبة الزوجية هي إذا كان الزوج أو الزوجة موظفاً يزاول وظيفة خارج العراق او كان موفداً بمهمة رسمية لمدة سنة فأكثر، او طالب بعثة أو مجازاً دراسياً أو متمتعاً بزمالة أو متفرغاً علمياً أو طالب يواصل دراسة الجامعية على نفقة الخاصة بتأييد من الجهة الرسمية المختصة، او إذا كان الزوج أو الزوجة مريضاً تقرر معالجته خارج العراق بقرار من اللجنة الطبية وقد اصدر مجلس قيادة الثورة المنحل قراراً برقم (١١١) في (١٧/١/١٩٨٠)<sup>(٢٦)</sup> سمح للموظفة المرافقة لزوجها في خارج العراق، طبقاً للفقرة (٤) من المادة (٤٤) المعدلة من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل بالدراسة على نفقتها الخاصة في البلد الذي يدرس فيه الزوج أو الذي يزاول اعمال وظيفته فيه، وتعتبر مدة الدراسة العالية للزوجة التي تحمل الشهادة الأولية الجامعية، قدماً لأغراض العلاوة والترفيه، اذا اسفرت الدراسة عن الحصول على شهادة اعلى معترف بها على ان لا تزيد المدة المحتسبة عن المدة الاصغرية اللازمة للحصول على تلك الشهادة، وتلزم الزوجة بقطع دراستها والعودة الى القطر حال انتهاء اجازة المرافقة. يطبق الحكم على الموظف المرافق لزوجته. ولكن اعقب هذا القرار قرار اخر لمجلس قيادة الثورة المنحل برقم (١٢٨٣) في (٨/١٠/١٩٨٠) ألغى جميع الحقوق والامتيازات الممنوحة للزوجة المتمتعة بإجازة اعتيادية للالتحاق بأزواجها خارج العراق لغرض المصاحبة، ويسري هذا إلغاء على الزوج الملتحق بزوجته خارج العراق قانون الخدمة المدنية والقوانين ذات العلاقة بالموظف<sup>(٢٧)</sup>.

وقد اشترط المشرع عدم السماح للزوج بالتمتع باجازة اعتيادية للالتحاق بزوجته الموجودة خارج العراق الا بعد قضاء سنتين خدمة فعلية وكذلك بالنسبة للزوجة<sup>(٢٨)</sup>. ولا يجوز الالتحاق للزوج المصاحب او الزوجة المصاحبة الا بعد اكمال دراسة اللغة<sup>(٢٩)</sup>.

### المطلب الرابع اجازة الحمل والوضع واجازة الامومة

بغية منح الموظفة قسط من الراحة ولغرض التهيء لحالة وضع الطفل منح المشرع العراقي اجازة للموظفة الحامل امدها (٧٢) يوماً وبراتب تام، على ان تتمتع بما لا يقل عن (٢١) يوماً منها قبل الوضع، و(٥١) يوماً بعد الولادة. ويجوز تكرار هذه الاجازة كلما تكرر الحمل والوضع<sup>(٣٠)</sup>. وقد اصدرت فيما بعد وزارة المالية العراقية التعليمات رقم (١٢٨) لسنة ١٩٨٠ تسهياً لتطبيق أحكام الفقرة (٦) من مادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل تضمنت التالي :-

١ - تستحق الموظفة الحامل اجازة حمل وولادة أمدها (إثنان وسبعون يوماً) براتب تام تتمتع بها قبل الوضع وبعده، على أن تقدم طلباً بذلك تحدد فيه تاريخ إنفكاكها، مشفوعاً بتقرير طبي رسمي يؤيد كونها حاملاً، ويعين تاريخ الولادة بصورة تقريبية.

٢ - يجوز تكرار هذه الاجازة، كلما تكرر الحمل والوضع.

٣ - تعتبر الاجازة المذكورة خدمة كاملة لأغراض قانون الخدمة المدنية وقواعد وأنظمة الخدمة الخاصة، عدا مدة التثبيت عند التعيين لأول مرة، حيث اشترط القانون أن تكون خدمة فعلية.

٤ - يجوز صرف راتب الاجازة المذكورة سلفاً، بطلب من الموظفة.

٥ - تسري هذه التعليمات على دوائر الدولة الرسمية ومؤسسات القطاع الإشتراكي والمختلط.

٦ - تلغى تعليمات الخدمة المدنية عدد (١٠٦) لسنة ١٩٧٧. وهناك تسؤال يثار، ماذا لو تضع الموظفة حملها خلال فترة ال(٢١) يوماً وكيف يمكن احتساب هذه المدة؟ بينت تعليمات وزارة المالية /الدائرة القانونية الاجابة على هذا التساؤل بكتابها المرقم ٦٥٨٠ في ٢١/١٠/٢٠١٣ بانها في حالة انتهاء الاجازة المذكورة في (١) اعلاه دون حصول الولادة فللموظفة الحامل تقديم طلب لمنحها اجازة مرضية بتقرير طبي رسمي وفق استحقاقها القانوني لتغطية المدة من تاريخ انتهاء اجازة قبل الوضع ولحين الولادة.

**احكام اجازة الامومة للموظفة** تعتبر اجازة الامومة من الاجازات التي لم يرد لها ذكر في قانون الخدمة المدنية كاجازة الوضع والحمل، انما توزعت احكام وضوابط هذه الاجازة بين عدة قرارات لتنظيم اجازة الام الموظفة في حالة انجاب طفلها الصغير. وقد استحدثت اجازة الامومة

## مجلة الفارابي للعلوم الانسانية العدد (٨) الجزء (١) تموز لعام ٢٠٢٥

بموجب قرار مجلس قيادة الثورة(المنحل) المرقم (١٥٣٤) لسنة ١٩٧٩ المعدل والتي بينت بان تكون الاجازة لمدة لا تزيد عن (٦) اشهر. ويتم تكرار الاجازة لاربع مرات طيلة مدة الخدمة الوظيفية يصرف خلالها للموظفة نصف الراتب والمخصصات. وقد أصدرت وزارة المالية تعليماتها عدد (١٣٤) لسنة ١٩٨١ لتسهيل تنفيذ احكامه . ثم صدر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم(٧٢٧) لسنة ١٩٧٩ والذي اوجب منح الموظفة التي تلد توأمًا اجازة لمدة سنة كاملة براتب تام. ثم صدر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٨٨٢ لسنة ١٩٨٧ واهم احكامه :

أ. الاجازة لمدة سنة كاملة.

ب. تستحق عن ( الستة) الاشهر الاولى راتب تام.

ت. تستحق عن (الستة) اشهر الثانية نصف راتب.

واصدرت وزارة المالية بعدها تعليمات بعدد (١٣٤) لسنة ١٩٨١ حول اجازة الام الموظفة. وبعد جملة من القرارات والاعمامات بهذا الخصوص استقر اوضاع منح اجازة الامومة على الضوابط التالية<sup>(٢٨)</sup>:

١. تمنح اجازة الامومة في الوقت الحاضر لمدة سنة واحدة، ستة أشهر براتب تام وستة أشهر بنصف راتب ، ولا يجوز للموظفة ان تتمتع بالاجازة المذكورة لأكثر من أربع مرات خلال مدة خدمتها وإذا تمتعت بالستة أشهر الأولى واستغنت عن الستة أشهر الثانية حسبت عليها مرة واحدة .

٢. تمنح اجازة الامومة لرعاية الطفل الذي لم يكمل السنة من العمر، وهذا شرط ابتداء يتم التحقق منه يوم صدور الأمر بمنحها، أي بمعنى آخر ان الاجازة المذكورة تستمر ولو اكمل الطفل السنة الأولى من عمره خلال مدة التمتع بها ،اما اذا توفى خلالها فأنها تقطع لزوال سبب منحها .

٣. اذا ولدت الموظفة توأمًا فأنها تستحق اجازة امومة خاصة لمدة سنة واحدة براتب تام حسبما نص على ذلك قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المرقم(٧٢٧) لسنة ١٩٨٧ .

٤. تحسب اجازة الامومة كاملة لغرض التقاعد استثناء من احكام المادة(٢٠/ثانياً ) من قانون التقاعد الموحد لسنة ٢٠١٤ المعدل وذلك عملاً بمبدأ(الخاص يقيد العام ) بعد ان يتم تسديد التوقيفات التقاعدية عنها .

٥. اذا قطعت الموظفة اجازة الامومة بناء على طلبها سقط حقها في المتبقي منها.

٦. اذا ثبت اشتغال الموظفة المجازة بأجر او بمقابل آخر خلال مد الاجازة ،فأنها تقطع وتسترد منها الرواتب التي تقاضتها وعندها تحسب اجازة بدون راتب .

٧. لا تحسب اجازة الامومة خدمة لأغراض قانون الخدمة المدنية عدا غرض التثبيت كما ذهبت إلى ذلك وزارة المالية بالفقرة (١٠) من تعليماتها رقم (١٣٤) لسنة ١٩٨١ المذكورة في أعلاه ، بل تحسب لغرضي العلاوة والترفيغ للستة اشهر الأولى ونصفها للستة أشهر الثانية ولأتحسب لغرض استحقاق الاجازة الاعتيادية لأنه لا يجوز منح اجازة اعتيادية عن اجازة أخرى.

٨. نصت الفقرة (٩) من تعليمات وزارة المالية على عدم جواز سفر الموظفة المتمتعة بإجازة الامومة خارج العراق الا اذا كان السفر لأغراض معالجة الطفل بناء على تقرير صادر من لجنة طبية مختصة، وهذا الحكم يصادر حرية السفر المكفولة للعراقي بالمادة(٤٤ / اولا ) من الدستور .

٩. تستحق الموظفة اجازة امومة عن طفلها بالتبني الذي لم يتم السنة من العمر على ان تثبت تبنيها له بوثائق رسمية السلطة.<sup>(٢٩)</sup>

ومن الجدير بالذكر فان الموظفة التي تعمل في وزارة التعليم العالي فانها تستحق نصف الراتب عن اجازة الامومة كونها تخضع الى قانون الخدمة الجامعية ويسري ذلك الامر على الموظفة في وزارة التربية المشمولة باحكام قانون الخدمة الجامعية<sup>(٣٠)</sup>.

### البحث الثاني الاجازات الوظيفية المستدثة

نتيجة للظروف الاقتصادية والمالية التي تعرض لها العراق وخصوصاً بعد تغير النظام السياسي في العراق، وللتزايد الكبير في اعداد الموظفين في جمهورية العراق، ومراعاةً لبعض الظروف الاجتماعية والصحية التي يتعرض لها ذوي الموظفين، استحدثت الادارة في العراق العديد من الاجازات الوظيفية التي لم تعرفها التشريعات العراقية، منها اجازة ال( ٥) سنوات واجازة المعين واجازة العدة الشرعية للموظفة المتوفى عنها زوجها وكذلك اجازة الحج والعمرة. لذا ارتبنا ان نخصص هذا المبحث لشرح وبيان هذه الاجازات الوظيفية وكالاتي: المطلب الاول: اجازة ال(٥) سنوات. المطلب الثاني : اجازة العدة الشرعية. المطلب الثالث: اجازة المعين المتفرغ واجازة الحج والعمرة.

المطلب الأول اجازة ال(٥) سنوات

## مجلة الفارابي للعلوم الانسانية العدد (٨) الجزء (١) تموز لعام ٢٠٢٥

تعد اجازة ال(٥) سنوات من المفاهيم القانونية حديثة النشأة ضمن الإطار القانوني لقوانين الخدمة الوظيفية - ذات الطبيعة الموضوعية الدائمة - لتعلقها بشريحة الموظفين العموميين، إلا أنها قننت ضمن إطار قوانين الموازنة العامة الاتحادية ذات الطبيعة الزمنية والمتعلقة - ضمن أطرها العامة - ببيان الإيراد العام للدولة ونفقاتها<sup>(٣١)</sup>. ولم يورد المشرع تعريف لإجازة ال(٥) سنوات شأنها شأن الاجازات الوظيفية الاخرى، انما سلك ذات النهج في الإطار العام في الاجازات بصورة عامة، واكتفى بتحديد أحكام منحها، وكما جاء واضحاً في النص عليها في قوانين الموازنة الاتحادية للسنوات (٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ و ٢٠٢١)، وقانون الموازنة الاتحادية للاعوام (٢٠٢٣ و ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥)<sup>(٣٢)</sup> فضلاً عن الضوابط الصادرة من الأمانة العامة لمجلس الوزراء والتي اكدت بتحديد إجراءات وأحكام منحها دون التطرق الى تعريف تلك الإجازة. وقد استحدثت هذه الاجازة لأول مرة في تاريخ الخدمة الوظيفية في العراق في قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (٤٤) لسنة ٢٠١٧، اذ نصت المادة(٣٨) أولاً منه على (للووزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوله أيأ منهم وبناءً على طلب الموظف منح من اكمل مدة اربع سنوات فعلية بالوظيفة من الموظفين اجازة بالراتب الاسمي الكامل لمدة اربع سنوات وتكون بدون راتب لما زاد عن اربع سنوات، وتحتسب لأغراض التقاعد على ان تدفع التوقيفات التقاعدية كاملة خلال مدة تمتعه بالإجازة، ولا يجوز قطع الاجازة خلال مدة تمتعه لأي سبب كان، ويمارس الموظف خلال تمتعه بالاجازة العمل استثناءً من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل). ويتضح من النص اعلاه ان القانون منح هذه الاجازة للموظف الذي اكمل خدمة وظيفية فعلية لمدة (٤) سنوات، اجازة بالراتب الاسمي الكامل لمدة (٤) سنوات، وان بإمكانه الحصول على اجازة لاي مدة يراها مناسبة لوضعه، اذ بإمكانه ان يقدم اجازة لمدة (٨) سنوات، تكون السنوات الاربع الاولى براتب اسمي تام والاربع سنوات الاخرى بنصف الراتب الاسمي<sup>(٣٣)</sup>. ولا تحتسب الاجازة خدمة لأغراض العلاوة والترفيه انما تحتسب لأغراض التقاعد، على ان تدفع عنها التوقيفات التقاعدية، واشترط النص عدم جواز قطع الاجازة خلال مدة تمتعه لاي سبب كان، واجاز القانون للموظف المتمتع بهذه الاجازة العمل في القطاع الخاص خلافاً لأحكام المادة (٥/ اولاً) من قانون انضباط الموظفين رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل. ثم تكرر منح هذه الاجازة في قانون من قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (٩) لسنة ٢٠١٨. المادة (٢٩/ اولاً) والتي نصت على ما يلي: (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 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 بالإجازة ويحق للموظف خلال تمتعه بالاجازة العمل في القطاع الخاص استثناءً من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وفقاً لضوابط تصدرها الأمانة العامة لمجلس الوزراء ولا تحتسب الشهادة الدراسية للموظف أثناء مدة الإجازة لأغراض العلاوة والترفيه والتقاعد). ويتضح ان هذه الاجازة التي وردت في قانون الموازنة الاتحادية لعام ٢٠١٧ تكررت في قوانين الموازنة الاتحادية للاعوام ٢٠١٨ و ٢٠١٩ و ٢٠٢١ بنفس الشروط والضوابط الا انها امتدت الى خمسة سنوات، ومنعت بصورة غير مباشرة الموظف من اكمال دراسته اثناء تمتعه بالاجازة<sup>(٣٤)</sup> اما في قانون الموازنة الاتحادية للاعوام (٢٠٢٣ و ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥) فقد اعيد صياغة نفس الوارد في الموازنات السابقة بخصوص منح الاجازة موضوعة البحث (مع بعض التغييرات) اذ نصت المادة - ٢٧ - أولاً منه على ان (للووزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة أو المحافظ أو من يخوله أيأ منهم وبناءً على طلب الموظف منح من لديه خدمة فعلية بالوظيفة لا تقل عن سنة واحدة من الموظفين اجازة براتب اسمي لمدة خمس سنوات، باستثناء المديرين العاملين الذين يديرون مديرية عامة، وفي حال قطع الاجازة لا تسترجع الرواتب التي تقاضاها خلال مدة تمتعه بها، على أن لا يتم احتساب الشهادة الدراسية الحاصل عليها في اثناء تمتعه بهذه الاجازة لأغراض الوظيفة، وتحتسب مدة الاجازة خدمة وظيفية لأغراض التقاعد على أن تدفع التوقيفات التقاعدية كاملة وتستمر الاستقطاعات المستحقة عليه خلال مدة تمتعه بالإجازة ويحق له العمل في القطاع الخاص خلال تمتعه بالإجازة استثناءً من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل وفقاً لضوابط تصدرها وزارة المالية<sup>(٣٥)</sup> وقد اصدرت أغلب الوزارات ضوابط خاصة بها، لتنظيم منح الإجازة وبما لا يتعارض مع الضوابط الصادرة من الأمانة العامة لمجلس الوزراء، وكما في الضوابط الصادرة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي اليها الموظف<sup>(٣)</sup>، ووزارة العلوم والتكنولوجيا<sup>(٤)</sup>، كذلك الضوابط الصادرة من وزارة التربية، والتي بموجبها تم تحديد فترة تقديم الطلبات بما لا يتعارض مع استقرار الملاكات قبل بداية كل عام دراسي، كما منعت بعض الاختصاصات النادرة من التمتع بالإجازة للحاجة إلى خدماتهم<sup>(٥)</sup>. وقد قيدت تعليمات منح اجازة ال(٤) سنوات منح هذه الاجازة لبعض الفئات من الموظفين بضرورة استحصال موافقات خاصة من جهات الإدارة العليا، إذ جعلت الإدارة منح الإجازة الوظيفية المستحدثة لبعض الفئات الوظيفية تختلف عن الإطار العام في تحديد السلطة المختصة في منح الإجازة، وكما جاء في النص " تستحصل موافقة السيد رئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير المختص أو رئيس الجهة غير المرتبطة بوزارة الترويج

طلبات الإجازة لمدة أربع سنوات للمديرين العامين ومن بدرجتهم فما فوق والاطباء واساتذة الجامعات واصحاب الاختصاصات النادرة والطارئين<sup>(١)</sup>. كذلك الحال بشأن إجازة الخمس سنوات، والتي تضمنتها قوانين الموازنة اللاحقة القانون الموازنة المتضمن الإجازة الأربع سنوات ، جاءت بذات مضمون القيد أعلاه<sup>(٢)</sup>. كما وردت بعض القيود لمنح الاجازة للموظفين تتعلق بطبيعة الوظيفة العامة للموظف ، كما في القيود المفروضة على موظفي الخدمة الجامعية، والتي منها عدم منح اجازة الخمسة سنوات لحملة شهادة البكالوريوس قبل أكماهم ضعف مدة الدراسة ، كذلك عدم منح الإجازة لمنتهي الجامعات المستحدثة ، فضلا عن عدم منح الإجازة المذكورة لإصحاب الاختصاصات النادرة مع التخفيف من هذا القيد بإمكانية استحصال موافقة الوزير المختص حصراً بالإستثناء من القيد بإمكانية استحصال موافقة الوزير المختص حصراً من القيد موضوع البحث ، كذلك من القيود الخاصة المفروضة على موظفي الخدمة الجامعية أن لا يقل عدد التدريسين من نفس اختصاص المتقدم لطلب الإجازة في القسم العلمي عن ثلاثة ، مع تقييد منح الإجازة في الجامعات المستحدثة والفنية التي يكون أعداد الطلبة الى التدريسين متدنية<sup>(٣)</sup>. ومن القيود المذكورة انفاً، القيود المفروضة على الموظفين من أعضاء الهيئات التعليمية والتدريسية ، إذ قيدت الإدارة بمنح الإجازة المستحدثة لأصحاب الاختصاصات التالية (مدرسي الكيمياء والفيزياء وعلوم الحياة واللغة الانكليزية والرياضيات على ملاك التعليم الثانوي ، كما اشترطت عدم ممانعة مدير المدرسة والمشرف الإداري ، فضلا عن موافقة مدير قسم التعليم والملاك ومدير الأشراف التربوي والاختصاصي، مع التأكيد على إن يكون منح الإجازة بمبررات أو وجود حالات حرجة تتطلب التمتع بها ، فضلا عن تقييد الإدارة بمواعيد محددة للنظر في الطلبات وهي من ٢٠١٩/٥/١ الى ٢٠١٩/١٠/١<sup>(٤)</sup>. ونلاحظ إن القيود السابقة المفروضة على منح الإجازة المستحدثة والتمتع بها والمنصوص عليها في التشريع العادي والفرعي نظمت لغرض الحفاظ على مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد؛ إذ يقع على السلطة العامة العمل على ضمان تحقيق المبدأ أعلاه،<sup>(٥)</sup> من خلال الاعتراف للإدارة بسلطة تقديرية لأختيار الوسائل والأوقات المناسبة للقيام بالعمل الإداري وأتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق ذلك<sup>(٦)</sup>. عليه بما إن التشريعات العادية والفرعية قد كفلت للموظف إمكانية التمتع بالإجازة المذكورة، إذ ما توافرت الشروط المطلوبة ، إلا إنه في ذات الوقت المشرع خول السلطة المختصة سلطة تقديرية<sup>(٧)</sup> في منح الإجازة من عدمها من خلال الموازنة بين المصلحة المتوخاة من تمتع الموظف بالإجازة المستحدثة و بين الحفاظ على سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، فإذا وجدت إن المصلحة العامة تقتضي عدم منح الموظف الإجازة موضوع البحث تمتع السلطة المختصة عن منح الإجازة مراعاة للمصلحة العامة. وبذلك نرى أن يتم إعادة النظر في تلك الجوانب المهمة ومعالجتها بنصوص تنظيمية صريحة لتحقيق الغاية المرجوة من منح اجازة ال(٥) سنوات ؛ كون الإشارة إلى تلك القيود صراحة وإلزام السلطة المختصة بالتقييد بها يكون أكثر تحقيقاً للمصلحة العامة إذ ما تم الموازنة بين المصلحة المتحققة من منح الإجازة للفئات المذكورة من الموظفين وبين المصلحة التي تتحقق في حال عدم منحها<sup>(٨)</sup>.

#### المطلب الثاني اجازة العدة الشرعية

لعل وفاة الأزواج وما يترتب على تلك الوفاة من آثار متعددة متعلقة بحياة الموظفة المتوفى عنها زوجها سواء كان بالأموال المالية، أو التعبدية، أو العلاقات مع الآخرين، تُعتبر من الأمور الضرورية التي لا غنى عنها لكل امرأة على الخصوص ولكل مسلم بشكل عام. ولكون حياة المتوفى عنها زوجها في فترة حدادها يجب ان تكون منضبطة ومحكومة بالنصوص الشرعية، ذلك أن الحداد على وفاة الزوج أمر تعبدية ومن الطبيعي جداً أن تتناسب تصرفات المرأة في فترة الحداد بما يتلاءم مع معاني الحداد المقررة شرعا لغايات ومقاصد عظيمة أرادها الشارع من هذه الأحكام، لذا بادرت بعض التشريعات العربية، ومنها المشرع العراقي الى تكريس إجازة العدة الشرعية للمرأة تنفيذاً للحكم الشرعي الوارد في القرآن الكريم ، إذ يجب على المرأة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها أن تعتد لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام كعدة وفاة على زوجها<sup>(٩)</sup> ، والذي يُهمننا في هذا المجال هو اعتبار المشرع في بعض البلاد العربية الأيام التي تعتد فيها المرأة التي يتوفى عنها زوجها إجازة مدفوعة الأجر طوال مدة العدة أو جزء منها ، وتأكيداً لذلك كرست بعض التشريعات العربية إجازة عدة الوفاة للمرأة العاملة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام براتب تام إعمالاً للحكم الشرعي في هذا الخصوص<sup>(١٠)</sup>. والحقيقة ان إجازة العدة الشرعية هي أيضاً من الاجازات المستحدثة التي لم يتطرق اليها قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل انما استحدثت بتدخل تشريعي في عام ٢٠٠٧ . إذ صدر القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧، قانون تعديل الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، ونصت المادة (١) منه على ما يلي: (يضاف ما يأتي الى المادة الثالثة والاربعين من قانون الخدمة المدنية رقم ( ٢٤ ) لسنة ١٩٦٠ المعدل ويكون الفقرة ( ٧ ) لها . ويعدل تسلسل الفقرات في ضوء ذلك ) : تستحق الموظفة المتوفى عنها زوجها اجازة عدة لمدة ( ١٣٠ ) يوماً براتب تام) وقد صدرت ضوابط وزارة المالية ذي العدد ٣٩٥٠٢/م/٨٠٣ في ٢٠٠٩/٨/١٧ تضمنت تعليمات منح اجازة العدة الشرعية. التي منحت الموظفة المتمتعة بالعدة الشرعية راتبها كامل باستثناء مخصصات

## مجلة الفارابي للعلوم الانسانية العدد (٨) الجزء (١) تموز لعام ٢٠٢٥

المنصب التي تمنح لمدة شهر واحد. ولا نعلم ما هي الحكمة التشريعية من ذلك، كما لم تبين هذه التعليمات او غيرها فيما اذا كانت اجازة العدة الشرعية اجبارية ام اختيارية؟ اي ان السؤال هو هل باستطاعة الموظفة رفض اجازة العدة؟، و لم يبين القانون او الضوابط امكانية تكرار هذه الاجازة من عدمه؟ فيما إذا تكرر سببها تُعطى للموظفة مرة أخرى أم إنها تُمنح لمرة واحدة في العمر؟ كما ان المشرع جانب الصواب بتعميم استحقاق اجازة العدة للموظفات دون تحديد ديانة الموظفة المشمولة باحكام هذا القانون، ما دامت الاسباب الموجبة لمنح هذه الاجازة - وإن كان غريباً - تسهيل تنفيذ النص الإلهي بهذا الخصوص، بمعنى ما ورد في القرآن الكريم حول عدة المتوفى عنها زوجها!. ولذلك لاحظنا ان هناك موظفات من ديانات اخرى حصلن على اجازة العدة الشرعية (كالمسيحيات والايدييات) كون المشرع لم يحدد ديانة الموظفة المشمولة باحكام هذه الاجازة، لذا نرى ان على المشرع العراقي تعديل النص بما ينسجم والاسباب الموجبة التي اوردها والغاية التي من اجلها شرع هذا القانون وهو منح الموظفة المسلمة المتوفى عنها زوجها اجازة العدة الشرعية اعمالاً للنص القرآني الذي لا تسري احكامه على الموظفات من الديانات الاخرى. واخيراً فاننا لم نلاحظ اي نص قانوني او تعليمات تناول موضوع الموظفة المطلقة التي اوجب عليها القرآن الكريم عدة شرعية لمدة (٣) شهور<sup>(٤٣)</sup>؟

### المطلب الثالث اجازة المعين واجازة الحج والعمرة

اجازت الفقرة (اولاً) من المادة (١٩) من قانون رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة لذوي الاعاقة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ ممن درجة عجزهم تحول دون تلبية متطلبات حياتهم العادية ويحتاجون لمن يلازمونهم لقصاء حاجاتهم بشكل مستمر، والتي تحدد من قبل لجنة طبية مختصة وحسب التعليمات الصادرة من قبل وزارة الصحة، والخاصة بتقدير درجة العجز، بحقه ان يكون لهم معين متفرغ وعلى نفقة الحكومة ويستحق المعين، اما اذا كان المعين المتفرغ موظفاً ويتقاضى راتباً من الدولة يمنح اجازة براتب تام مع المخصصات الثابتة وبقيّة الامتيازات اسوة باقرانه في الوظيفة ويجدد التفرغ سنوياً. بمعنى ان بإمكان الموظف الحصول على اجازة لمدة (سنة) من عمله الوظيفي يتفرغ لاعانة واعالة المريض العاجز وكما ورد اعلاه. ثم صدر القانون رقم (١١) لسنة ٢٠٢٤ قانون تعديل رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة لذوي الاعاقة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣، اجاز في المادة ١٩/ثانياً منه بان تكون اجازة الموظف المعين سنتان براتب تام. اما بخصوص اجازة الحج والعمرة التي قد يحتاجها الموظف لاداء مناسك الحج او العمرة، فلم يتضمن قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ اي نص حول اجازة اداء مناسك الحج او العمرة، ولكن من خلال الاطلاع على الية منح هذه الاجازة في المرافق العامة ومؤسسات الدولة اتضح لنا بانها تمنح للموظف كاجازة سفر، بإمكان الموظف تقديم طلب اجازة حج كاجازة اعتيادية وتحسم من رصيد اجازاته الاعتيادي

### الخاتمة:

لقد تعرضنا في هذا البحث لبيان التنظيم القانوني للاجازات الوظيفية للموظف العام في العراق، وكذلك الاهداف التي تسعى الادارة تحقيقها من خلال تحديد اشكالها ومددها والضوابط التي تحكمها.. وتوصلت الدراسة الى النتائج والتوصيات التالية:

### النتائج:

توصلت الدراسة الى النتائج الاتية:

١. ان الاجازة الوظيفية من بين اهم الحقوق الثابتة قانوناً للموظف العام، ويجب على الإدارة احترام هذا الحق وعدم منعها و تأجيل منحها إلا لأسباب قانونية محددة يسمح بها القانون لا تحول دون مصادرة هذا الحق.
٢. ان الاجازات التي تمنح للموظف العام متعددة ومتنوعة وتختلف بين اجازات اعتيادية، مرضية، دراسية، أمومة، ووضع وغيرها، ولم تحدد بقانون جامع لها، وتناثرت احكامها وضوابطها بين قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ والقوانين والاخرى.
٣. للإدارة سلطة تقديرية في منح الاجازة أو منعها او تقييدها، ويعود اساس هذه الى القواعد القانونية التي تنظم تلك الاجازات او تقرضها للمبادئ العامة التي تحكم سير وانتظام المرفق العام.
٤. منح الاجازات يكون وفق شروط موضوعية وشروط شكلية يجب استيفائها لغرض منح الاجازة ومن اهم هذه الشروط هو تقديم طلب للإدارة لغرض الحصول على اجازة معينة.
٥. بما إن الموظف لا تنقطع علاقته بالوظيفة خلال فترة تمتعه بالاجازة، فإنه يستحق لعدد من الحقوق، والتي قد تكون حقوقاً مالية أو معنوية، وبمقابل ذلك يلزم بمجموعة من الإلتزامات والتي هي الأخرى قد تكون مالية أو تنظيمية.

## مجلة الفارابي للعلوم الانسانية العدد (٨) الجزء (١) تموز لعام ٢٠٢٥

٦. توصلنا إلى أن الإجازة المستحدثة ( إجازة الخمس سنوات) تتعارض في أحكامها مع مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص المنصوص عليهما دستوريًا ، كما وتتعارض في بعض أثارها والأصل العام في قوانين الخدمة المدنية ، إذ إنه وفقًا لقوانين الخدمة أن الراتب يستحق للموظف العام بمباشرة العمل الوظيفي والمهام الموكلة اليه ، إلا ما أستثني بنص القانون كالعطلات والإجازات براتب تام أو بنصف راتب. كما انها خالفت احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل عندما سمحت للموظف بالعمل.

٧. توصلت الدراسة الى خلو تشريعات الخدمة المدنية والقوانين العراقية من البت في إستطاعة الموظفة رفض إجازة العدة من عدمه , وهل إذا تكررت هذه الاجازة فيما إذا تكرر سببها تُعطى للموظفة مرة أخرى أم إنها تُمنح لمرة واحدة في العمر؟ وهل بإمكان الموظفة الغير مسلمة من التمتع باجازة العدة الشرعية من عدمه؟

### المقترحات:

١. لضمان وحدة التشريع وتوحيد اسس الصياغة التشريعية, ندعو المشرع العراقي الى توحيد القوانين والإجراءات الخاصة بالإجازات الوظيفية وعدم معالجة الاجازات في القوانين الاخرى. لضمان وضوح الحقوق والالتزامات لكل من الموظفين والإدارة.
٢. نوصي المشرع العراقي بالحد من السلطة التقديرية للإدارة اذ يجب وضع ضوابط واضحة لصلاحيات الإدارة في منح أو منع الإجازة لمنع التعسف وضمان التوازن بين مصلحة العمل وحقوق الموظفين.
٣. نقترح على المشرع العراقي ان يعيد النظر في اجازة ال(٥) سنوات بما يخدم المصلحة العامة واعادة صياغة احكامها للقضاء على النقص الحاصل في الملاكات في بعض الاختصاصات والحد من طوابير الموظفين والبطالة المقنعة الواضحة في مؤسسات الدولة.
٤. ندعو المشرع العراقي الى إدخال انواع جديدة من الاجازات التي تمنح للموظف العام الوارد ذكرها في البحث كاجازة الحج والعمرة وتنظيم احكامها وضوابطها لفئات الموظفين المختلفة..
٥. نقترح على المشرع العراقي شمول الموظفة المطلقة بإجازة العدة الشرعية.

### المصادر:

#### اولاً: المؤلفات العامة:

١. د. احمد حافظ نجم.: القانون الإداري ( دراسة قانونية لتنظيم نشاط الإدارة ) ، الجزء الثاني ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٠ ،
٢. د, احمد ابو السعود محمد : الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم اداء الموظفين ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٤ .
٣. د.خالد سمارة الزعبي : القانون الاداري وتطبيقاته في المملكة الاردنية الهاشمية ، الطبعة الثالثة ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٨ .

#### ثانياً: المؤلفات المتخصصة:

١. اياد عبد اللطيف سالم : الاجازات الاعتيادية ، بغداد ، من دون سنة نشر .
٢. عيد احمد الحسان:النظام القانوني لحق الموظف العام بالاجازات وفقاً لنظام الخدمة الاردني الجديد رقم(٥٥) لسنة ٢٠٠٢ ، مجلة العلوم القانونية ، العدد الاول ، المجلد الثامن عشر ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٤ .

#### ثالثاً: الرسائل والاطاريح:

١. اسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي: حرية الموظف العام في التوقف عن العمل,رسالة ماجستير , كلية القانون/جامعة بابل, ٢٠٠٩ .
٢. بتول عبد الجبار حسين : الاجازة الدراسية للموظف في العراق ( دراسة مقارنة ) ،رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، ٢٠٠٧ .
٣. حسين جبار سلمان :التنظيم القانوني للاجازة المستحدثة في العراق/دراسة تحليلية,رسالة ماجستير للطلاب,كلية القانون/جامعة كربلاء, ٢٠٢١ .
٢. فادي نعيم جميل علاونة، مبدأ المشروعية في القانون الاداري و ضمانات تحقيقه, رسالة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية ، كلية الدراسات العليا، نابلس ، ٢٠١١ .

#### رابعاً: المجالات والدوريات:

١. د. فرحان نزال أحمد المساعيد و واصف يوسف محمد الزبون ، قيود حرية الموظف العام في التعبير عن رأيه/دراسة مقارنة, بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ، العدد (٥٩) ، ٢٠١٦ .

## مجلة الفارابي للعلوم الانسانية العدد (٨) الجزء (١) تموز لعام ٢٠٢٥

٢. د. حيدر عبد النبي طولي : التنظيم القانوني لإجازة العدة الشرعية في العراق (دراسة مقارنة) بحث منشور في مجلة القانون للبحوث والدراسات القانونية/جامعة ذي قار، العدد (٢٥)، المجلد (١٥)، تموز ٢٠٢٢.
٣. عيد احمد الحسبان: النظام القانوني لحق الموظف العام بالاجازات وفقا لنظام الخدمة الاردني الجديد رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢ ، مجلة العلوم القانونية ، العدد الاول ، المجلد الثامن عشر ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٤.

### خامساً: قوانين واحكام وقرارات

١. قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ( ٢٤ ) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
٢. قانون رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧٧ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ( ٢٤ ) لسنة ١٩٦٠.
٣. قانون رقم (١٤) لسنة (٢٠٠٩) قانون تعديل قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ( ٢٤ ) لسنة ١٩٦٠.
٤. قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (٤٤) لسنة ٢٠١٧.
٥. قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (٩) لسنة ٢٠١٨.
٦. قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (١) لسنة ٢٠١٩.
٧. قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٢١.
٨. قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٣.
٩. قانون رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة لذوي الاعاقة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣.
١٠. القانون رقم (١١) لسنة ٢٠٢٤ قانون تعديل رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة لذوي الاعاقة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣.
١١. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٧٢٧) لسنة ١٩٧٩.
١٢. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٥٣٤) لسنة ١٩٧٩.
١٣. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٩٥٩) لسنة ١٩٨١.
١٤. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٥١٨) لسنة ١٩٨٦.
١٥. قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٤١٨) لسنة ١٩٨٧.
١٦. قرار مجلس الانضباط العام ذي العدد ( ٧٩ / مدنية / ٨٢ ) الصادر في ٦ / ١١ / ١٩٨٢ ، منشور في مجموعة الاحكام العدلية ، العدد الرابع - السنة الثالثة عشرة ، ( تشرين الاول - تشرين الثاني - كانون الاول ) ، وزارة العدل ، ١٩٨٢.
١٧. تعليمات الاجازة الدراسية رقم ١٦٥ لسنة ٢٠١١.

### هوامش البحث

- (١) د. خالد سمارة الزعبي : القانون الاداري وتطبيقاته في المملكة الاردنية الهاشمية ، الطبعة الثالثة ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٨ ، ص ٢١٩.
- (٢) د. احمد حافظ نجم.: القانون الإداري ( دراسة قانونية لتنظيم نشاط الإدارة ) ، الجزء الثاني ، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٠ ، ص ١٩٠.
- د. بكر قباني / القانون الاداري الكويتي / بدون دار نشر وسنة طبع / ص ١٨٨.
- (٣) د. ماهر صالح علاوي الجبوري: الوسيط في القانون الاداري/ الطبعة الثانية، دار ابن الاثير للطباعة والنشر. جامعة الموصل، ٢٠١٢، ص ٢٦١
- (٤) اياد عبد اللطيف سالم : الاجازات الاعتيادية ، بغداد ، من دون سنة نشر ، ص ١٣.
- (٥) عيد احمد الحسبان: النظام القانوني لحق الموظف العام بالاجازات وفقا لنظام الخدمة الاردني الجديد رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢ ، مجلة العلوم القانونية ، العدد الاول ، المجلد الثامن عشر ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٤ ، ص ١٥٧.
- (٦) الفقرة ( خامساً) من المادة ( ٤٣ ) من قانون الخدمة المدنية رقم ( ٢٤ ) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (٧) قرار مجلس الانضباط العام ذي العدد ( ٧٩ / مدنية / ٨٢ ) الصادر في ٦ / ١١ / ١٩٨٢ ، منشور في مجموعة الاحكام العدلية ، العدد الرابع - السنة الثالثة عشرة ، ( تشرين الاول - تشرين الثاني - كانون الاول ) ، وزارة العدل ، ١٩٨٢ ، ص ١٦٢ .

- (٨) الفقرة (١) من المادة (٤٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- (٩) الفقرة (٢) من المادة (٤٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.ومن الجدير بالذكر ان تعليمات وزارة التربية العراقية تلزم ادارات المدارس بالذوام لمدة يومين في الاسبوع خلال فترة العطلة الصيفية.
- (١٠) الفقرة (٣) من المادة (٤٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- (١١) اسماء عبد الكاظم مهدي العجيلي: حرية الموظف العام في التوقف عن العمل,رسالة ماجستير, كلية القانون/جامعة بابل, ٢٠٠٩, ص٦٦.
- (١) د. ماهر صالح علاوي: المصدر السابق, ص٢٦٤.
- (١٣) الفقرة (اولاً) من المادة (٤٦) من قانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- (٣) الفقرة (اولاً: أ - ب) من المادة (٤٦) من قانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (٤) الفقرة (ثالثاً) من المادة (٤٦) من قانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل .
- (٥) الفقرة (رابعاً) من المادة (٤٦) من قانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل . وقد عدلت هذه الفقرة على النحو المذكور بموجب التعديل رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧٧ ، والمنشور في الوقائع العراقية ذي العدد (٢٦٠٦) في ٢٢ / ٨ / ١٩٧٧ .
- (١٧) بتول عبد الجبار حسين : الاجازة الدراسية للموظف في العراق ( دراسة مقارنة ) ،رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، ٢٠٠٧ ، ص ٨ .
- (١٨) المادة (٥٠) من قانون الخدمة العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل
- (١٩) الفقرة (ب) من البند اولاً من القانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٩ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠
- (٢٠) الفقرة (ج) من البند اولاً من القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٩ قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠
- (٢١) الفقرتين اولاً وثانياً من المادة (٣) من تعليمات الاجازة الدراسية رقم ١٦٥ لسنة ٢٠١١.
- (٢٢) الفقرة رابعاً من المادة (٣) من تعليمات الاجازة الدراسية رقم ١٦٥ لسنة ٢٠١١.
- (٢٣) الفقرة خامساً من المادة (٤) من تعليمات الاجازة الدراسية رقم ١٦٥ لسنة ٢٠١١.
- (٢٤) الفقرتين سادساً وسابعاً من المادة (٤) من تعليمات الاجازة الدراسية رقم ١٦٥ لسنة ٢٠١١.
- (٥) الفقرة ثامناً من المادة (٤) من تعليمات الاجازة الدراسية رقم ١٦٥ لسنة ٢٠١١.
- (٢٥) المادة (٤٤) الفقرة ٤/أ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (٢٦) الوقائع العراقية : رقم العدد : ٢٧٥٦ التاريخ : ١١/٢/١٩٨٠ رقم الجزء ١ مجموعة القوانين والانظمة.
- (٢) بينت وزارة المالية فيما بعد اكمال الدراسة غير مشمولة باحكام هذا القرار .
- (٣) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل برقم (٩٥٩) في (١٨/٧/١٩٨١).
- (٤) كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ دائرة البعثات والعلاقات الثقافية ذي العدد ٣٤٩٤ في ٩/٢/٢٠٢٠.
- (٢٧) الفقرة (٦) من المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (٢٨) د. ماهر صالح علاوي: المصدر السابق, ص٢٦٢ و٢٦٣.
- (١) كتاب وزارة التربية/ المديرية العامة للتعليم العام ذي العدد ١١٣٢٤ في ٢٢/٩/٢٠١٣ .
- (٣٠) الفقرة (ثامناً) من المادة (٧) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ ، منشور في الوقائع العراقية ذي العدد (٤٠٧٤) في ١٢ / ٥ / ٢٠٠٨ .
- (٣١) لمزيد من التفاصيل عن هذا النوع من الاجازات راجع: التنظيم القانوني للاجازة المستحدثة في العراق/دراسة تحليلية,رسالة ماجستير للطالب حسين جبارسلمان,كلية القانون/جامعة كربلاء, ٢٠٢١.
- (٣٢) المادة (٣٨) (اولاً) من قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (٤٤) لسنة ٢٠١٧.
- المادة (٢٩) (اولاً) من قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (٩) لسنة ٢٠١٨.

- المادة ( ٣١ اولا) من قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (١) لسنة ٢٠١٩.
- المادة (٢٦) اولا) من قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٢١.
- المادة (٢٧) اولا) من قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (١٣) لسنة ٢٠٢٣.
- (٣٣) كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء ذي العدد ١٠٨٦٦ في ٢٨/٤/٢٠٢١. وهذا الامر تكرر في قانوني الموازنة لسنتي ٢٠١٨ و ٢٠١٩.
- ينظر المادة ( ٢٩ اولا) من قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (٩) لسنة ٢٠١٨.
- والمادة ( ٣١ اولا) من قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (١) لسنة ٢٠١٩.
- (٣٤) المادة (٢٩ اولا) من قانون الموازنة العامة الاتحادية رقم (٩) لسنة ٢٠١٨. وقد اصدرت الامانة العامة لمجلس الوزراء بموجب كتابها المرقم ١٦٠١٨ في ١٩/٦/٢٠٢١ تعليمات اجازت فيها اكمال الموظف المتمتع باجازة لمدة ٤ سنوات من اكمال الدراسة واحتسابه له وفق قانون احساب الشهادات رقم ٢٠ لسنة ٢٠٢٠ شريطة ان يتم الدراسة ويحصل على الشهادة قبل نفاذ قانون احتساب الشهادات.
- ( ٣٥ ) حسين جبارسلمان :المصدر السابق ص ٥٥.
- (٣) ضوابط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الصادرة بموجب كتابهم المرقم ١٦٤١٤ في ١٨/٧/٢٠١٧
- (٤) - كتاب وزارة العلوم والتكنولوجيا / الدائرة القانونية والإدارية ذو العدد ٢١/٢٥٠٤ في ١/٨/٢٠١٧ .
- (٥) كتاب وزارة التربية المرقم ٩٥٦٩٧ في ٦/٧/٢٠١٧.

(١) الفقرة (٨) من تعليمات منح اجازة الأربع سنوات ، الصادرة من الأمانة العامة لمجلس الوزراء بكتابهم ذي العدد ق / ٢/٥/٢٧/٢٠١٧ في ٢٧/٢/٢٠١٧.

(٢) الفقرة (٧) من ضوابط منح اجازة الخمس سنوات ، الصادرة من الأمانة العامة لمجلس ضوابط منح اجازة الخمس سنوات الصادرة من الأمانة العامة لمجلس الوزراء بموجب كتابهم المرقم ١٩٢٨٧/٥/٢ في ٢٨/٥/٢٠١٨.

(٣) ضوابط وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بشأن منح الاجازة المستحدثة والمعتمة بكتابها ذي العدد ق/٤/٦/١٦٤١٤ في ١٨/٧/٢٠١٧.

(٣٦) ضوابط منح اجازة الخمس سنوات في وزارة التربية ، كتاب وزارة التربية المرقم ١٠ / ٩٥٦٩٧ في ٦/٧/٢٠٢١.

(٣٧) د. فرحان نزال أحمد المساعد و واصف يوسف محمد الزبون ، المصدر السابق ، ص ٥٨

(٣٨) فادي نعيم جميل علاونة، مبدأ المشروعية في القانون الاداري وضمانات تحقيقه، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية ، كلية الدراسات العليا، نابلس ، ٢٠١١، ص ٥٧

(٣٩) - البند (أولا) من المواد (٣٨) و ٢٩ و ٣١ و (٢٦) و (٢٧) من قوانين الموازنة العامة الاتحادية للأعوام ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ و ٢٠٢١ و ٢٠٢٣ على التوالي.

(٤٠) حسين جبارسلمان، المصدر السابق، ص ٥٥-٨١.

(٤١) ورد هذا الحكم الشرعي في سورة البقرة - الآية ٢٣٤ ، حيث يقول الله عز وجل " (وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا فَإِذَا بَلَغْنَ أَجَلَهُنَّ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِي مَا فَعَلْنَ فِي أَنْفُسِهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ).

(٤٢) د. حيدر عبد النبي طولي : التنظيم القانوني لإجازة العدة في العراق (دراسة مقارنة)، بحث منشور فيمجلة القانون للبحوث والدراسات القانونية/جامعة ذي قار، العدد (٢٥)، المجلد (١٥)، تموز ٢٠٢٢، ص ١٢.

(٤٣) ( وَالْمُطَلَّقاتُ يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ ثَلَاثَةَ قُرُوءٍ وَلَا يَجِلُّ لَهُنَّ أَنْ يَكْتُمْنَ مَا خَلَقَ اللَّهُ فِي أَرْحَامِهِنَّ إِنْ كُنَّ يُؤْمِنْنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَبُعُولَتُهُنَّ أَحَقُّ بِرَدِّهِنَّ فِي ذَلِكَ إِنْ أَرَادُوا إِصْلَاحًا وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ وَلِلرِّجَالِ عَلَيْهِنَّ دَرَجَةٌ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ [سورة البقرة: ٢٢٨].