



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ديالى / كلية القانون والعلوم السياسية
قسم القانون

إجازات موظف الخدمة الجامعية وفقا للقوانين النافذة

بحث تقدم به الطالب / **محمد صالح كاظم**
إلى مجلس كلية القانون والعلوم السياسية قسم
القانون وهو جزء من متطلبات نيل شهادة
البكالوريوس في القانون

بإشراف
المدرس المساعد حسام عبد اللطيف محي

١٤٣٨ هـ

٢٠١٧ م

بسم الله الرحمن الرحيم

((هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون))

صدق الله العظيم

(الزمر : ٩)

الإهداء

الى صاحب الخلق العظيم الذي قال فيه رب السموات السبع الطباق
((وانك لعلی خلق عظیم)) سيدنا وحبیبنا وقائدنا محمد (صلی الله علیه
وسلم)

الى التي اضلطنا بنجمة الحب والحنان امي الغالية
الى من نذر حياته من اجل ابناؤه ... ابي العزيز ، داعيا من الله
ان يبارك لهما في حياتهما وان يمنحهما الصحة ودوام العافية .

اهدي هذا البحث

شكر وتقدير

يسعدني ويشرفني ان اتقدم بالشكر الجزيل وعظيم الامتنان الى

كلية القانون والعلوم السياسية - جامعة ديالى

الى الاستاذ الفاضل (حسام عبد اللطيف محي)

على جهوده المتواصلة لاتمام هذا البحث .

الى جميع المعلمين والمدرسين واساتذتنا

في كلية القانون عرفانا بجهودهم

الى جميع اصدقائي ومرفاقي

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
٢ - ١	المقدمة
١٠ - ٣ ٧ - ٤ ١٠ - ٨	المبحث الأول : مفهوم موظف الخدمة الجامعية المطلب الأول : تعريف موظف الخدمة الجامعية المطلب الثاني : شروط الموظف الخدمة الجامعية
٢٤ - ١١ ١٦ - ١٤ ٢٤ - ١٦ ٢١ - ١٧ ٢٤ - ٢١	المبحث الثاني : مفهوم الإجازات لموظف الخدمة الجامعية المطلب الأول : تعريف الإجازات المطلب الثاني : أنواع الإجازات الممنوحة لموظف الخدمة الجامعية الفرع الأول : الإجازة الدراسية والإجازة الاعتيادية والإجازة المرضية الفرع الثاني : إجازة المصاحبة الزوجية والامومة وإجازة العدة
٣٢ - ٢٥ ٢٨ - ٢٦ ٢٨ - ٢٦ ٣٠ - ٢٩ ٣٢ - ٣٠ ٣١ - ٣١ ٣٢ - ٣٢	المبحث الثالث : شرط الإجازات الجامعية وأهميتها المطلب الأول : شروط الإجازة الجامعية وأهميتها . الفرع الأول شروط الإجازة الدراسية الفرع الثاني : شروط منح الإجازة المرضية والامومة المطلب الثاني : أهداف الإجازة الجامعية . الفرع الأول : أهداف الإجازة من جانب الموظف الفرع الثاني : أهداف الإجازة من جانب الوظيفة
٣٤ - ٣٣	الخاتمة
	المصادر و المراجع

المقدمة

موضوع البحث الموظف رأس الدولة وساعدها المنفذ وقد تزايدت أهميته تبعا لاتساع نشاط الدولة ، فلم يعد دورها يقتصر على الأمن الداخلي والخارجي والقيام ببعض الأشغال العامة ، بل أصبح دورها أكثر إيجابية .

وإذا كان موظف يتمتع بالعديد من الحقوق والامتيازات الوظيفية التي يستمدّها من مركزه التنظيمي ، فإن من أهم تلك الحقوق .الحق في الإجازة عند توفر شروطها مع احتفاظ الإدارة بحقها في تنظيم ممارسة هذا الحق بما يضمن سير المرفق العام بنظام ، وتمتع هذه الإجازة وفق مقتضيات المصلحة العامة. والىإجازة الجامعية لا تمنح لكل من يطلبها ، بل لابد توفر الشروط معينة تختلف باختلاف نوع الإجازة الممنوحة للموظف الخدمة الجامعية الذي يروم الحصول عليها .

ولعل الشرح الوافي لموضوع إجازات موظف الخدمة الجامعية تناول بالبحث كيفية منحها وأنواعها ومدتها .

وكذلك القانون الذي تخضع له إجازة الموظف من حيث منحها فالإجازة تختلف باختلاف نوعها .

أهمية البحث

تتميز أهمية هذا البحث عن غيرها من دراسة إجازات موظف الخدمة الجامعية عن غيرها من المواضيع ، فهي تتعلق لموضوع من الموضوعات التي لم تتال نصيبا وافيا من الدراسة والاهتمام من قبل الفقهاء والشرّاح والباحثين ، فهي دراسة حديثة

ولهذا اعتمده عن المصادر والقرارات القديمة التي لازالت نافذة ومنها ما تم تعديله وان دراسة إجازات موظف الخدمة الجامعية لها أهمية خاصة منها معرفة كيفية منها ومن الموظف التي تسمح له ومدى منها وحاجة الشروط التي يجب أن تتوفر في حال اكتسابها . وقد تكون براتب تام أم بنصف راتب أو بدون راتب هذه التفاصيل كلها ما نبحت عنها في هذا البحث .

هيكلية البحث

اقتضى البحث ثلاثة مباحث سبقتها مقدمة وعقبها خاتمة . تناول المبحث الأول مفهوم موظف الخدمة الجامعية في مطلبين يتضمن المطلب الاول تعريف موظف الخدمة الجامعية ، وفي المطلب الثاني شروط موظف الخدمة الجامعية ، اما المبحث الثاني فتكلمنا عن مفهوم الاجازات لموظف الخدمة الجامعية في مطلبين حيث خصصنا المطلب الاول لتعريف الاجازات ، وفي المطلب الثاني انواع الاجازات الممنوحة لموظف الخدمة الجامعية . اما في المبحث الثالث تناولنا شروط الاجازات الجامعية واهميتها واهدافها في مطلبين الاول شروط الاجازات الجامعية واهميتها ، والمطلب الثاني اهداف الاجازات الجامعية .

المبحث الاول

مفهوم موظف الخدمة الجامعية

لم تظهر الخدمة الجامعية أن عالم القانون ، كنظام مستقل عن الخدمة الجامعية المدنية ، إلا بعد جملة من التطورات التي شهدتها ، إذ أن القاعدة العامة التي سارت عليها التشريعات العراقية ، هي عدم وجود قواعد قانونية تخص موظف الخدمة الجامعية حيث كان ينظر إليه باعتباره موظفا عاما تسري عليه أحكام قوانين الخدمة المدنية إلا أن القاعدة المذكورة بدأت بالتفرع تدريجيا ، نتيجة تغير النظرة إلى الخدمة الجامعية ، إذ وصل الأمر في عهد الملكي إلى المساواة الأستاذ الجامعي بالحاكم (القاضي) من حيث الحقوق والامتيازات ، ولهذا فإن معالجتنا للخدمة الجامعية تستوجب حياتنا بتحديد المقصود بها . وهل توجد لها ذاتية مستقلة عن شاغل الوظيفة المذكورة (موظف الخدمة الجامعية) ويحل بيان مفهوم الخدمة الجامعية ، وتحديد المقصود بالخدمة الجامعية للخدمة الجامعية صيغات ، فإما ينظر إليها لمفهومها مستقلا عن شاغلها موظف الخدمة الجامعية أو ينظر إليها من خلال شمولها بمعنى أن مفهوم الخدمة الجامعية في حالة الثانية يعد صدار ما لموظف الخدمة الجامعية. تعد الخدمة الجامعية إحدى الوظائف المنصوص عليها في قانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠ . وقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠^(١).

(١) مصدق عادل طالب ، الوسيط في الخدمة الجامعية ، ٢٠١٢، ص ١٠.

الا ان التشريعات العراقية التي نظمت شؤون الخدمة الجامعية لم تتأخذ مسلكاً موحداً بهذا الشأن لاختلاف فلسفة المشرع فضلاً عن عدم وجود معيار يمكن الاستناد اليها في هذا التمييز^(١)، لذا ومن أجل الإحاطة بمفهوم الخدمة الجامعية تقسم إلى فرعين الأول تعريف لموظف الخدمة الجامعية . وفيما يخص الثاني شروط الموظف الخدمة الجامعية.

المطلب الاول

تعريف الموظف الخدمة الجامعية

يقصد بموظف الخدمة الجامعية :- كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي وإشادة العلمية والفنية والعمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ممن توفر فيه الشروط عضو الهيئة التدريسية المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ أو أي قانون يحل محله^(٢).

(١) بتول عبد الجبار حسين ، الاجازة الدراسية لموظف الخدمة الجامعية في العراق (دراسة مقارنة) . رسالة ماجستير، كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، ٢٠٠٧ ، ص ٦٢ .

(٢) نصت المادة (١) ، قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ .

وكذلك عرفه الفقيه^(١) ديجي الموظف العام بأنه (كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرافق عام مهما كانت طبعة الأعمال التي يقوم بها).

أما الفقه العراقي فإن جانباً منه أن المشرع العراقي بإدارة تعريف للموظف العام في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل ، فقد قطع كل شك حول الموضوع^(٢).

وقد عرف مجلس انضباط العام في نص المادة (١٣) الموظف بأنه كل شخص يشغل وظيفة في الإدارة أو في مؤسسة بغض النظر عن كل الاعتبار آخر فتعلق بصفته أو تعيينه ، وتأكد هذا النهج بقانون انضباط موظفين الدولة والقطاع الاشتراكي ، الجديد ، رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ الذي عرف الموظف العام (بأنه كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير مرتبطة بوزارة)^(٣) .

أما فيما يتعلق بالمركز القانوني لعمال الإدارة في المشاريع المؤممة عندنا في العراق (موظفي هيئات القطاع الاشتراكي) فعم في مركز قانوني تنظيمي تحكمه قواعد القانون الاداري أي موظفين عموميين ولا يمكن مقارنتهم بموظفي الهيئات^(٤)

(١) بتول عبد الجبار ، مصدر سابق، ص ٨٣٠ .

(٢) علي محمد بدير، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، ص ٢٩٢ .

(٣) نصت المادة الأولى من القانون انضباط موظفي القطاع الانزاعي ، رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ .

(٤) د. وسام جبار العاني ، القضاء الإداري ، السنة ٢٠١٤ ، ص ٣٦٠ .

العامة في مصر أو موظفي المشروعات العامة في فرنسا فيعتبر موظفا عاما في يحتل مركزا قياديا في الجهاز الإداري وما عداهم عمال تسري عليهم قواعد قانون العمل أو إجراء تحكمهم قواعد القانون الخاص .

وكذلك في العراق انتهت تشريعات الخدمة المدنية وانضباط موظفي الدولة تعريفا للموظف العام^(١). فنصت المادة الثانية من القانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل الموظف بأنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالوظيفة) وعلى ذلك يقتضي لتحقيق صفة الموظف العام اجتماع شروط معينة تناولها فيما بعد .

وكذلك يعرف الموظف في القوانين الانتخابية بأنه كل من يشغل وظيفة وتقاضى مربعا من الدولة .

وبرجوع إلى قانون المنظم لشؤون الوظيفة العامة حالتنا والمعنى بنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ المصري نجد أن المادة الاولى منه تنص على أن العمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين من المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسري أحكامه على :

(١) د. وسام جبار العاني ، المصدر السابق ، ص ٣٦٠ .

١- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي^(١).

٢-العاملين بالهيئات العامة فيها لم تنص عليه الواقع العامة بهم ويعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المسببة لموازنة كل وحدة . وبهذا النص لم تنص تصريحاً صعداً للموظف العام وإنما اختصر على نسيان تضمن أحكامه^(٢) .ومن ثم أثقل العبء على عاتق الفقه والقضاء^(٣) . الذي أسفر على أن الموظف العام هو كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة ويتولى إدارتها ، الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية ، وذلك يتولى منصبا دائما يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق . ومن هذا التعريف يتضح أن العناصر الأساسية للموظف العام هي :

١- الدائمة

٢-العمل في أحد الإدارات المركزية التابعة لدولة والمصلحة التابعة لها والوحدات المحلية ويجوز أن يسري ذلك على العاملين بالمؤسسات والهيئات العامة .

٣-ان يكون الشخص قد صدر بتعيينه قرار في إحدى واجبات التدرج الوظيفي وإذا تحققت هذا الأساسات اطلع على هذا حقه العام^(٤).

(١) قانون الانتخاب ، رقم ١٤٨ ، لسنة ١٩٣٥ ، المصري

(٢) أنس جعفر ، الوظيفة العامة لسنة ٢٠٩ ، ص ١٤ .

(٣) توفيق شحاتة ، مبادئ القانون الاداري ، مطبعة الاسكر ١٩٦٩ ، ص ٤٥٦ .

(٤) انس جعفر ، المصدر نفسه ، ص ١٥ .

المطلب الثاني

شروط الموظف الخدمة الجامعية

أن شروط التوظيف لن تأتي في سبيل العصر على غير الشروط التي وردت في قانون الخدمة المدنية وقد نصت المادة السابعة في القانون الخدمة المدنية لا يعين لأول مرة في الوظائف الحكومية الا من كان :-

١-عراقيين أو متجنسا مضى على تجنيسه مده لا تقل عن خمس سنوات

أ. موظف قرار مجلس قيادة الثورة المرقمة ٣٦٦ في ١٧/٨/١٩٦٩ الذي خطى بمساواة الفلسطينيين بالعراقيين عند التعيين وكذلك قراره المرقمة ٣٨٤ في ٢٩/٣/١٩٧٧ الذي قضى بجواز تعيين المواطن العربي موظفا في دوائر الدولة ومؤسساتها اذا توفرت فيه الشروط المذكورة ويعمل معاملة العراقيين من حيث الحقوق والواجبات .

ب- الغي شرط مضي مدة خمس سنوات على تاريخ اكتساب الجنسية العراقية للتعين في الوظائف الدولة لموجة القرار مجلس قيادة الثورة المرقمة ٥٣٦ في ١٥/٥/١٩٧٤.

٢- اكمال الثامنة عشر من العمر وللممرضة السادسة عشرة (١).

(١) نص المادة السابعة ، من قانون الخدمة المدنية

٣- ناجحا في الفحص الطبي وسالما من الأمراض السارية المعدية ومن الأمراض والعاهات الجسمية والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها . بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة وفقا للنظام الخاص^(١).

٤-حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو بقضية تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال.

٥-حاصل على شهادة دراسية معترف بها .

وإن عقيد من الشرط التي وردت على الموظف

يجب أن تتوفر من أشغال الوظيفة العامة ولكن ما يهمننا من هذا المبحث هو شروط الفائدة التي يجب أن تتوفر في الموظف الخدمة الجامعي و ان موظف الخدمة الجامعية يعد من أحد مئات الموظفين الذي يسري عليهم قانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠ ، وقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ في حالة عدم وجود نص . قانوني يطبق عليهم في قانون الخدمة الجامعية إلا أن التساؤل الذي ثارها . هل أن الموظف الخدمة الجامعية ينطبق عليه ذات المركز القانوني لموظف الخدمة المدنية في علاقته مع الدولة ام انه غير مركز قانوني ذو طبعة خاصة سبق وأن بينا وظائف الخدمة الجامعية تبدأ من وظيفة مدرس مساعد مما يعني أن وظيفة المعيد ليست ضمن وظائف هيئة^(٢)

(١) نص المادة السابعة ، من قانون الخدمة المدنية .

(٢) مصدق عادل ،مصدر سابق ، ص٢٠.

التدريسية كونها تعد من الوظائف الأجهزة المعاونة التي تخضع لحكام القانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ العدل ، وتعليمات الصادرة بموجبة في ما لم يرد نص صريح في قانون الخدمة الجامعية^(١).

ويتحدد المركز القانوني للموظف الخدمة الجامعية ، بالرجوع إلى أصل العلاقة التي تربط بها الموظف مع الحكومة إذ لا تعدو عن كونها علاقة تنظيمية . بمعنى أن المركز القانوني للموظف واحد أيا كان تسمياته التي تطبق عليها إذ هو متماثلة بالنسبة لكافة الموظفين الذين يشغلون وظائف مماثلة فضلا عن خضوع مركز الموظف بصورة عامة وموظف الخدمة الجامعية بصورة خاصة للقوانين والأنظمة التي تعالج كافة الأحكام المتعلقة به .

وبهذا العدد يثار التساؤل الآتي هل أن وزير التعليم العالي والبحث العلمي ينطبق عليه وصف موظف الخدمة الجامعية ، أم لا ينطبق الوصف. الوصف المذكور عليه.ذهب غالبية الفقه التي تكيف المركز القانوني للوزير بعدم انطباق صفة الموظف عليه ، استنادا لأحكام المادة (١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠^(٢).

وترى من جانبنا عدم انطباق وصف موظف الخدمة الجامعية على الوزير استنادا للتعريف الوارد في قانون الخدمة الجامعية المذكور .

(١) مصدق عادل ، مصدر سابق ، ص ٢٠.

(٢) د. غازي فيصل مهدي ، النظام القانوني شرقية في الوضعية العامة في العراق ، رسالة

دكتوراه ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٩٢ ، ص ٤٦ - ٤٥.

المبحث الثاني

مفهوم الإجازات لموظف الخدمة الجامعية

..تعتبر الإجازات من الحقوق التي يتمتع بها العاملون . ويطلق عليها في الدولة الاشتراكية اصطلاحا(حق الراحة) والحكمة من ذلك في أن للإنسان ضرورة احتمال معينة على العمل ومن ثم لا يجوز إجباره على القيام بعمل مدة أطول عن طاقته الجسمانية . وتقدر هذه الطاقة البشرية على أساس متوسط قدرة الإنسان العادي .

واتباع مع تقدم تطلب قانون العاملين المدنيين بالدولة . بالنسبة إلى الإجازات السنوية في جميع الأحوال أن يحصل العامل على إجازة قدرها ستة أيام متصلة على الأقل .

الا انه لا يكفي تقرير هذا الحق بل يجب بيان الوسائل التي تكفل حمايته . ويتحقق ذلك عن طريقة تمديد ساعات العمل اليومية ، والراحة الأسبوعية والسنوية^(١) وبشرط أن يكون باجر كامل ، وإلا التغت علة تمديده وتحقيقا لذلك ، وقرر القانون أن يكون للعامل الحق في إجازة باجر كامل في أيام الإجازات الرسمية والإجازات السنوية .

(١) تعليمات الخدمة المدنية رقم (١٤) لسنة ١٩٦٠ ، نشرت في الوقائع ٤٧٦ في

...هذا هو الأصل بالنسبة إلى الإجازات التي تتركز أساسا على حق الراحة :
يبدأ أن القانون نظم إجازات اخرى تستند إلى اعتبارات دينية عاجزة الحج ، أو
المبني كإجازة الوضع . أو إجازة المصاحبة الزوج او الزوجية اذا رخص لاحدهما
بالسفر إلى الخارج .

ويلاحظ في هذا المعيار ، أن تقرير هذه الحقوق للعاملين يخضع لضوابط تهدف إلى
رعاية الصالح العام الذي يتمثل في صالح العمل وحده وصالح العامل الذي يبدو في
عدم تقويته هذا الحق الذي يعد ضرورة لاغناء عنها . لاستكمال قراراته البشرية^(١).
وبالإضافة إلى ما ذكر أن المادة الثالثة والأربعون ف ١ . (يستحق الموظف إجازة
اعتيادية براتب تام بمعدل يوم واحد عن كل عشرة أيام من خدمته)^(٢).

إن القانون الخدمة المدنية قد أقر في هذه المادة على حق الإجازة للموظف في التمتع
بالإجازة وان يكون لكل عشرة أيام يوم واحد من مدة خدمته .

ويشترط على منح الإجازة عدم الإخلال بالمصلحة العامة ولايجوز الامتناع عن
منح الإجازة لهذا السبب مدة لاتزيد على ستة أشهر اعتبارا من مشاريع تقديم الطلب
الأول . ويجوز تراكم الإجازات لمدة (١٨٠) يوما على أن لا يمنح الموظف
لكل مدة أكثر من (١٢٠) يوم براتب تام . وما زاد (١٨٠) يوما فيضاف إلى مدة^(٣)

(١) فؤاد العطار ، القانون الاداري ، ١٩٨٢ ، ص ٤٧٨ .

(٢) مادة ٤٣ ، فقرة (١) ، قانون الخدمة المدنية .

(٣) المادة (٦) من تعليمات وزارة المالية لسنة ١٩٦٠ (المعدل) .

الخدمة التقاعدية للموظف . وفي حالة وفاة الموظف فإن راتب الإجازات المتراكمة تدفع لمن له الحق استيفاء الحقوق التقاعدية من خلف المروقي^(١) .

قانون الخدمة المدنية فقرة ٦ / ٤٥ م وقد اشارت التعليمات الخاصة بالاجازات الاعتيادية على استحقاق الموظف لهذه الاجازة سواء اكان مثبتا لم لم يثبت . كما اشارت التعليمات الى عدم اعتبار العطلة الرسمية من ضمن الاجازات اذا وقعت قبل بدء الاجازة او عند انتهائها مباشرة على ان العطلة التي تقع اثناء الاجازة تعتبر من ضمن هذه الاجازة مهما كان نوع العطلة.

لكن لا يبدو هنا تطبيق لمبدأ العدالة في معاملة الموظف المجاز حين ان العطلة الرسمية التي تقع ضمن الاجازة يتمتع بها الجميع من الموظفين . وكان من المفروض ان يشار الى احتساب ايام الاجازة على اساس اسام العمل فقط^(٢) .

وقد اشار اعمام قانون الخدمة المدنية (المعدل) والتعليمات الصادرة بموجبه ، وكذلك قانون الخدمة الجامعية المعدل رقم ١٤٢ لسنة (١٩٧٦ م ٩) حيث التثبيت من يتمتع بالعطلات المدرسية من الموظفين وباللحقاق غيرهم من الموظفين من إجازات الاعتيادية . تفرض مواجهة احتمالات حاجة هؤلاء الموظفين إلى إجازات

(١) المادة (٦) من تعليمات وزارة المالية لسنة ١٩٦٠ (المعدل) .

(٢) نص المادة(٣٤) من الوظيفة العامة الفرنسي الصادر عام ١٩٨٤

خلال السنة الدراسية فإن المادة (٤٤) من قانون الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٠ قد أجازت منحهم إجازة براتب تام المدة لا تتجاوز سبعة أيام من كل سنة دراسية وأن تناول حاجة هذه الإجازات من تفصيل وكل ما يدور حول الإجازة التي تكون من استحقاق الموظف وحسب قواعد التي صدرها القانون ويتم بحث هذه الإجازة في مطلبين تتناول في المطلب الأول تعريف الإجازات لموظف الخدمة الجامعية. أما المطلب الثاني انواع الاجازات الممنوحة لموظف الخدمة الجامعية .

المطلب الأول

تعريف الإجازات الخدمة الجامعية

إذا كان الأصل يكرس الموظف وقته لأداء واجبات الوظيفة المكلف بها . الا ان الإجازات بأنواعها المختلفة أصبحت معا نظرة جميع التشريعات التي عالجت ونظمت شؤون الوظيفة العامة . وذلك لتمكين العاملين فيها من الراحة لفترة من الزمن لزيادة نشاطهم وقدراتهم على العمل لإنتاج أو تسمح للموظف بمواجهة ظروف معينة صحية أو اجتماعية أو طارئة أو لتحقيق أغراض خاصة أو دراسية وذلك بالاضافة الى العطل الأسبوعية واجازات الأعياد والمناسبات الرسمية التي^(١)

(١) د. علي محمد ابدير ، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، ٢٠١٢، ص ٣٤٠ .

تعطل بها مؤسسات الدولة الرسمية . وقد تضمن قانون الخدمة المدنية رقم ١٤ لسنة ١٩٦٠ والمعدل في الفصل الثامن منه . على حق الموظف التمتع بالاجازات المختلفة . غير أن استخدامهما لفكرة (الحق) هذا لاتعارض مع السلطة الممنوحة للإدارة في رفض الإجازة أو تقصير مدتها أو تأجيل لتمتع بها قطعها أو إلغائها بناء على مقتضيات العمل وضروراته التي تمثل مصلحة عامة تسمو على المصلحة الموظف الفردية . علما بأن سلطة الإدارة هنا هي سلطة صغيرة بموجب قيام مبررات قوية لاستعمالها ومهما يكون من أمر فإن الموظف ملزم بعدم الانقطاع عن عمله إلا بموجب إجازة ممنوحة له قانونيا إلا في حالة الضرر الطارئ الموقف الذي يبرر الانقطاع المؤقت^(١).

القاعدة العامة هي وجوب تفرغ الموظف الخدمة الجامعية لأداء العمل المكلف به ، إلا أن المشرع في قانوني الخدمة الجامعية والخدمة المدنية قد أفرد العديد من النصوص لمعالجة محاضة حالات الإجازة ، كونها تعد حقا من حقوق الموظف بصورة عامة ، والموظف الخدمة الجامعية بصورة خاصة .

وتعرف الإجازة بأنها (انقطاع الموظف عن عمله مع احتفاضه بالمرتب وذلك في حدود معينة و طبقا لشروط محددة) . لكن المشرع لم يعالج كافة أنواع الإجازات التي يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية^(٢)

(١) د. علي محمد ابدير ، مبادئ وأحكام القانون الإداري ، ٢٠١٢، ص ٣٤٠ .

(٢) د. بكر قباني ، القانون الاداري الكويتي ، المطبعة العصرية، الكويت ، ١٩٧٥، ص ١٨٨ .

كونها متنوعة . إذا تكون إجازات اعتيادية براتب ، أو بدون راتب . أو قد تكون إجازة العطلة السنوية إجازة مرضية ، أو إجازة امومة ، أو إجازة مصاحبة زوجية . كما أن المشرع قد عمد إلى تحديد وقت العمل الأسبوعي بأن جعله (٥) أيام بدلا من (٦) أيام ولتمكين الموظف من استعادة نشاطه في أداء عمله ^(١) .

المطلب الثاني

أنواع الإجازات لخدمة الجامعية

أن أنواع الإجازات التي تكون ممنوحة لموظف الخدمة الجامعية تختلف باختلاف طبيعة كل إجازة واختلاف أنواعها وحسب الطريقة التي نص عليها القانون . وكذلك بتنوع الحالة التي تقسم بها الإجازة ونصت كل نوع من أنواع الإجازات على شكل فروع حيث سنتناول الإجازة الدراسية الاعتيادية والمرضية ضمن الفرع الأول وإجازة المصاحبة والامومة ضمن الفرع الثاني .

الفرع الأول :- الإجازة الدراسية والإجازة الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية والإجازة المرضية .

الفرع الثاني :- إجازة المصاحبة الزوجية وإجازة الامومة وإجازة العدة

الفرع السادس :- إجازة العدة .

(١) د. بكر قباني ، المصدر السابق ، ص ١٨٨

الفرع الأول

الإجازة الدراسية والاعتيادية والمرضية

أن الإجازة الدراسية تعد حقا والتزاما على الموظف في آن واحد اذا تمثل غرضها في إشباع الرغبة الشخصية للموظف في أعمال الدراسة العليا ، وبالمعيار فإنه يتوجب لغرض منح الإجازة المذكورة ، انطباق الشروط المنصوص عليها قانونا ، وعرفه الإجازة الدراسية تعريفات عديدة بتعدد الفقهاء الذين تعدوا لهذا الموضوع ، إذ يقصد بها (الإجازة التي تمنح للموظف لتحسين مستواه العلمي أو المهني أو الثقافي اذا كان لهذا التحسين علاقة مباشرة بمهام وواجبات الموظف الوظيفية)^(١) . كما عرفت بأنها (تلك الإجازة التي تمنح للموظف العام لمدة معينة بغية تمكينه من مواصلة الدراسة والحصول على شهادة أعلى وتكون براتب تام أو بنص راتب أو بدون راتب)^(٢) .

اما الاجازة الاعتيادية فتعد حقا من حقوق الموظف الشخصية . إذ ينصرف خلالها إلى التمتع بقسط من الراحة أو لاجتياز بعض الأعراض الخاصة كما يتصف هذا الحق في ذات الوقت بصفة التنظيمية ، أي أنه حق ذو طبيعة شخصية وتنظيمية وأن واحد^(٣)

(١) د. عادل الطيطائي ، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد ، ١٩٨٣ ، ص ٢١٠ .

(٢) بتول عبد الجبار حسين ، مصدر سابق ، ص ٨ .

(٣) المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية والمادة (٩) من قانون الخدمة الجامعية.

ومن الجدير بالذكر أن جانبا من الفقه كيف هذا الحق في اتجاهات متعددة اذا ذهب تارة إلى نزع الصفة الشخصية عن الحق في الإجازة الاعتيادية ، واحقا اعتباره بأنه حق ذو طبيعة تنظيمية مستمدة من العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة ، ومنكرا أي حق مكتسب للموظف في تمتعه بالإجازة ، وتارة أخرى ذهب إلى تكيف هذا الحق بأنه ذو طبيعة خاصة كونه يحميه القانون لتحقيق مصلحة مشتركة للموظف والإدارة . مع اقرارنا بصفة التنظيمية للحق المذكور . وكذلك يتصف بالصفة الشخصية تارة أخرى . وقد نصت المادة (١٠/أولا) من القانون الخدمة الجامعية رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٨ التي نظمت الإجازة الاعتيادية لموظف الخدمة الجامعية.

فضرورة استحقاقه إجازة اعتيادية براتب تام لمدة (١٥) يوم عن كل سنة دراسية ، ومن ثم يتضح أن الاستحقاق الإجازة الاعتيادية مستمدة من القانون مباشرة كأثر من أشار تقلد الوظيفة . كما أن المعيار الذي يتم على أساس احتساب هذه الإجازة هو السنة الدراسية وليست السنة الميلادية فضلا عن ذلك فإن الإجازة المذكورة تحتسب على أساس الخدمة المجردة من أي وصف . ومن ثم فلا نشترط في الخدمة أن تكون فعلية لغرض استحقاق الإجازة عنها . وقد نظم المشرع كذلك الإجازة الاعتيادية بجواز تراكم هذه الإجازة دون تمديد الحد الأقصى لها . إذ أن مدة تراكم^(١)

(١) المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية والمادة (٩) من قانون الخدمة الجامعية.

الإجازات غير محددة بمدة معينة في قانون الخدمة الجامعية خلاف لما هو عليه في القانون الخدمة المدنية الذي حدد المدة القصوى لهذه الإجازة ب (١٨٠) يوما . وبمعنى أن عدم تمتع بهذه الإجازة ليس سقوط الإجازة وإنما تأجيلها إلى السنة الدراسية القادمة . أما الاستثناء الثاني هو إجازة تزويد الإجازات المستحقة لموظف الخدمة الجامعية^(١)

فيما يتعلق في احتساب الإجازات التي يتم تزويدها في القانون الخدمة المدنية الذي تم تحديدها يوم واحد لكل (١٠) أيام . أما فيما يجنب هذا التزويد وفقا للقانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ دون تحديد حد اقصى لها خلافا لقانون الخدمة الجامعية الملقي^(٢) رضى فؤاده عدم تجاوزه (٣٠) يوما في السنة الدراسية إذ أن يستحق الإجازة المذكورة غير مقيد بقانون الخدمة الجامعية. وإن الإجازة الاعتيادية تنقسم إلى إجازة اعتيادية بدون راتب والاعجازة بدون راتب قد خلا قانون الخدمة الجامعية النافذ من الإشارة إلى أحكام المتعلقة بكيفية منح الإجازة الاعتيادية بدون راتب من حيث مدتها والجهة التي تمنحها . لذا فإنه يتوجب علينا الرجوع إلى أحكام القرار المرقم (٤١٨) لسنة ١٩٨٧ .

إذا نص على انه (للوزير المختص أو رئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة أن^(٣)

(١) المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية والمادة (٩) من قانون الخدمة الجامعية.

(٢) المادة (٤٣) من القانون الخدمة المدنية والمادة (٩) من قانون الخدمة الجامعية، التي

منح الموظف إجازة اعتيادية

(٣) قانون الخدمة الجامعية.

تمنح الموظف إجازة اعتيادية بدون راتب اذا حفت الضرورة منحة تلك الإجازة ولا تحسب الإجازة لافرض الخدمة والتقاعد (^(١)).

فيتضح من القرار المذكور أن الحد الأقصى لمنح الإجازة بدون راتب هو تثبيت خلال الخدمة الوظيفية ، وأن هذا التحديد في المدة لكي لا تكون الجوء له وجهه درجات وظيفة دون مبرر.

اما الإجازة المرضية فانها تعد حقا من حقوق الموظف التي تمنح له عند توفر الشروط الموضوعية لها (^(٢)). وإن عمل لجنة سفر المرضى خارج العراق تعتمد على الحاجة الفعلية للمرضى ، وشرطه توافر عدة شروط لمنح الإجازة المذكورة ، ومنها انطباق الضوابط على المريض وعدم إمكانية إجراء التداخل الجراحي داخل العراق واعترف ذلك بمصادقية الأطباء الاختصاصيين عليه (^(٣)).

...إزاء سكوت قانون الخدمة الجامعية عن بيان أحكام المتعلقة بالإجازة المرضية التي يستحق موظف الخدمة الجامعية عنها أجرا لذا فإنه يتوجب الرجوع لقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ ، وقانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ لغرض الوقوف على كافة الأحكام المتعلقة بالإجازة المرضية ، وبهذا العدد

(١) قانون الخدمة الجامعية.

(٢) قرار محلي شوري الدولة المرقم ٢٣/١٩٧٨ الصادر في ١٩٨٦/٨/٢٨.

(٣) كتاب الأمانة العامة لمجلس الوزراء م ت ١/١/٨ اعمام ٣٠٣٦٥ في ٢٠١١/٨/٢٨ ،

وكتاب وزارة الصحة المرقم م و د ٦٢٩٨/٥/١/ في ٢٠١١/٨/١٤.

يلاحظ أن الجهة المختصة بمنح التقرير الطبي للموظف الجامعية المريض ، وهي اللجنة الطبية الخاصة بمنتسبي وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي المشكلة في دائرة اللجان الطبية بوزارة الصحة استنادا للفقرة (ج) من المادة (٢) من التعليمات اللجان الطبية رقم (١) لسنة ١٩٩٥ .

الفرع الثاني

إجازة المصاحبة الزوجية والأمومة والعدة

يحق لموظف الخدمة الجامعية الحصول على إجازة زوجية بالخارج دون تقيدها بمدة . دون أن يحق لإدارة رفضها كون الغرض منها الحفاظ على العلاقة الاسرية من التفكك .

ويلاحظ بهذا العدد أن الاحكام الخاصة بتنظيم إجازة المصاحبة الزوجية قد سكت عن تطبيقها كلا من القانون الخدمة الجامعية وقانون الخدمة المدنية. ولذا يتوجب الرجوع إلى القرارات الخاصة التي عالجتها ، ويمثل الأساس القانوني لمنحها في^(١)

(١) المادة (الأولى) من القرار المرقم (٩٥٩) سنة ١٩٨١ والمادة (٢) من التعليمات رقم

(١٣٥) لسنة ١٩٨١ .

المقدار المرقم (٩٥٩) لسنة ١٩٨١ و قد ورد المشرع خبراً على الزوج أو الزوجة الموظفة لغرض التمتع بالإجازة المذكورة . إذا وجب قضاء خدمة فعلية داخل العراق مدة لا تقل عن سنتين بعد عودته من الخارج العراق إذا كان له سبق الإقامة في الخارج . وأنهى الأمر بحرمان الزوج من المصاحبة زوجته الموقرة إلى خارج العراق بغض النظر عن الأسباب لانعقاد وحدته^(١) . ويتمثل شروط منح إجازة المصاحبة بموجب تقديم طلب تحديدي من الموظف لمنحه الإجازة المذكورة . ويتوجب أن يرفق معه عقد القران وكتاب تأييد وجود الزوج خارج العراق . إذ يفترض استمرار العلاقة الزوجية قائمة^(٢) . وتكون هذه الإجازة بدون راتب ابتداءً أما فيما يتعلق بمدة الإجازة الممنوحة لموظف الخدمة لمرافقة زوجة الذي يعمل بالخارج فإنها نجد مصدرة بمدة . كون النص جاء بصورة مطلقة .

وحيث أن القاعدة العامة هي أن النص المطلق يجري على إطلاقه ما لم يرد نص تغيره لذا فإنه ليس بإمكان تغيير السقف الزمني الأقصى لمنع الإجازة المصاحبة .

إجازة الأمومة تعرف بأنها هي التي تعطى للموظفة الانصراف إلى رعاية طفلها الذي لم يتجاوز السنة الواحدة ولا تدخل الإجازة الأمومة في حساب الإجازات السنوية^(٣) .

(١) المادة (الأولى) من القرار المرقم (٩٥٩) سنة ١٩٨١ والمادة (٢) من التعليمات رقم

(١٣٥) لسنة ١٩٨١ .

(٢) القرار مرقم (١٢٨٣) لسنة ١٩٨٢ .

(٣) البند الأول من مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٩٣٢) لسنة ١٩٧٩ .

وبرجوع إلى قانون الخدمة الجامعية النافذ فإننا نجد أنه سكت عن بيان الأحكام المتعلقة بمنح هذه الإجازة . لذا يتوجب علينا الرجوع إلى القرارات التي عالجت هذا الموضوع ويتوجب التفريق بين حالتين :

الحالة الأولى : الأم الموظفة التي تلد طفلاً واحداً. إذ تمنح إجازة امومة خاصة لمدة لا تزيد عن السنة من الام الموظفة بتقديم طلب من آلام الموظفة . وبدأ نفاذها اعتباراً من تاريخ المحدد في الطلب . وصدر الأمر به . ونصوص منها هو انصرافها لرعاية طفلها الذي لم يكمل السنة من العمر . ويجوز تكرار التمتع بإجازة الامومة (٤) مرات طويلة مدة الخدمة . مع ملاحظة أن الحد الأدنى لهذه الإجازة هي سنة واحدة . ولصراحة النص المذكور وبرغم مما يترأى لنا الأول وهل أن الإجازة المذكورة سلطة تقديرية ، إلا أننا نرى حق مستمد بنص القانون وليس للإدارة رفض منح هذه الإجازة .

أما الحالة الثانية :- في حالة ولادة توأم ، إذ يحق للأم الموظفة التمتع بإجازة امومة خاصة لمدة سنة براتب تام ، تنصرف منها لرعاية توأميها ، اللذان لم يكملوا السنة من العمر ^(١) .

ولم يكتفي المشرع بذلك بل عالج كيفية منح الموظف إجازة الوضع ^(٢)

(١) البند الأول من مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٩٣٢) لسنة ١٩٧٩ .

(٢) البند الأول من القرار المرقم رقم (٧٢٧) لسنة ١٩٨٧ تموز في جريدة الوقائع العراقية

بالعدد ٢١٦٩ في ١٩٨٧/٩/٢٨

في الفترة السابقة على الولادة بموجب التعليمات لسنة ١٩٨٠ ، إذ يتوجب على الموظفة الحامل أن تقدم طلب تمديدي تقدم فيه تاريخ انفكاكها لتمتع بإجازة الوضع ، مستدعا بتقرير طبي يؤكد بأنها حامل ويعين تاريخ الولادة بصورة تجريبية ، من ثم تستحق الموظفة الحامل إجازة حمل وولادة قبل الوضع وبعد الوضع مدتها (٧٢) يوما براتب تام ، وعلى أن تتمتع بما لا يقل عن (٢١) يوما منها قبل الوضع ويجوز تكرار هذه الإجازة كلما تكرر الحمل والوضع في ، وفي حالة انفكاك الموظفة الحامل المتمتعة بالإجازة المذكورة . ومدة الولادة قبل إنهاء مدة (٢١) يوما من ^(١) تاريخ انفكاكها ، وهو الحد الأدنى من الإجازة الذي يجب التمتع به ، قبل الوضع ، فتعتبر في هذه الحالة فتمتع بالجزء المتبقي في الإجازة المخصصة لما بعد الوضع البالغ (٥١) يوما اعتبارا من تاريخ الوضع ، باثباتها تعتبر إجازة الحمل والولادة مستقاده ^(٢). أما الإجازة لعدة خاصة بموظفة الخدمة الجامعية التي يتوفى عنها زوجها ولدى استقرارنا الأحكام قانون الخدمة الجامعية لوجدنا أنها سكت عن إبراز نصها يحكم الحالة المذكورة إلا أن المشرع انتبه إلى ذلك وأقر بموجب القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ استحقاق الموظفة المتوفى عنها زوجها إجازة عدة لمدة (١٣٠) يوم براتب تام . إن الشرط الوحيد الواجب توفرها هو جلب ما يؤيد وفاة الزوج الغرض منح الإجازة المذكورة ^(٣)

(١) البند الأول من القرار المرقم رقم (٧٢٧) لسنة ١٩٨٧ تموز في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٢١٦٩ في ١٩٨٧/٩/٢٨

(٢) المواد (٣،١) من تعليمات الخدمة المدنية

(٣) المادة (٤٣/سابعاً) من قانون الخدمة المدنية

المبحث الثالث

شروط الإجازات الجامعية وأهميتها وأهدافها

تختلف شروط الإجازة الجامعية باختلاف أنواعها فكل إجازة تكون لها شروط خاصة قد تحدد لمنحها فشروط الإجازة الدراسية تختلف عن شروط الإجازة المرضية أو الإجازة الامومة أو إجازة العدة التي تمنح للموظفة التي يتوفى عنها زوجها. وهكذا تختلف الشروط باختلاف نوع الإجازة . كما أن للإجازة أهمية وأهداف معينة . لذلك من أجل التعرف على ذلك سوف تقسم المبحث إلى مطلبين الأول شروط الإجازة الجامعية والثانية أهمية الإجازة وأهدافها .

المطلب الأول

شروط الإجازة الجامعية

يشترط شروط معينة لغرض منح الإجازة الجامعية ويختلف حسب نوعها سواء كانت الإجازة دراسية أو مرضية أو عدة والأمومة . لذلك نتكلم عن هذه الشروط في فرعين : الأول. شروط منح الإجازة الدراسية . والثاني . الإجازة المرضية والعدة والأمومة .

الفرع الأول

شروط الإجازة الدراسية

أن شروط الإجازة الدراسية ومنحها في العراق هي شروط متعلقة بشخص الموظف طالب إجازة دراسية ومنها ما يتعلق بدراسة فإن الشروط المتعلقة بالشخص لمنح الإجازة الدراسية هي في حالة قبول الموظف في أحد المعاهد أو الكليات عبر قناة المتميزين فيشترط في الموظف المرشح للقبول أن يكون لديه خدمة لا تقل عن ثلاث سنوات وتميز في عمله الوظيفي وان يكون ترشيحه ضمن حقه في المقاعد الدراسية المخصصة لكل وزارة وفق استمارة معدة مسبقا لهذا الغرض وان الهدف من^(١)

(١) مصدق عادل ، المصدر السابق ، ص ١٢٨ .

اشتراط ففي خدمة معينة من الخدمة ووظيفة فعلية هو تجاوزه مدة التجربة .
وكذلك يشترط في الإجازة الدراسية لمنحها أن تكون لاحقه على حصول الموظف
للشهادة.

وأیضا هناك شرط في الإجازة الدراسية من تحديد المعدل في منح الإجازة وقد
نصت الفقرة (أ/٣) من ضوابط منح الإجازة الدراسية الملحقه بالقرار رقم (٩٣٠)
لسنة ١٩٨٠ والشروط الموجبة توافرها في المرشح حيث نصت على أن يكون
حاصل على شهادة جامعية أولية في الأقل للحصول على شهادة أعلى وان لا يقل
تقديره على شهادة جامعية أولية في الأقل للحصول على شهادة أعلى وان لا يقل
تقدير نجاحه عن ٦٥% لسنتين الأخيرتين مبينة للشهادات الأربع للسنوات والثلاث
الأخيرة لذات المفمسم السنوات ، ولا يسري ذلك على الاختصاصات الطبية (١) .

وكذلك شرط العمر من أحد شروط لمنح الإجازة الدراسية وذلك توجبت بعض
القوانين تحديد العمر في مدة معينة في الإجازة الدراسية .

وقد راعى المشرع العراقي مثل هذا الشرط عند منح الإجازة الدراسية ، إذ
اشتراطت الفقرة (ج-٣) من ضوابط منح الإجازة الدراسية الملحق بقرار رقم ٩٣٠
لسنة ١٩٨٠ بان لا يزيد عمر المتقدم لدراسة عن (٤٠) سنة اذا تقدم لدراسة
الماجستير وعن (٤٥) للدكتوراه من حاملين شهادة الماجستير . (٢)

(١) مصدق عادل ، مصدر سابق ، ص١٢٨ .

(٢) بتول عبد الجبار ، المصدر السابق ، ١٥٨ .

وهناك شرط صلاحة أخلاقية أو أدبية بحسب أن تكون متوفرة في الموظف الطالب الإجازة الدراسية و وفيه غير محكوم عليه بجريمة مخلة بالشرف المعنة مثل سرقة وكذلك العقوبات التي تؤكد على منح الموظف الإجازة الدراسية فيه وردت في قانون انضباط موظفين الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وفيه (لفت النظر ، الامتداد ، جمع الراتب ، الترسخ ، إنقاص الراتب ، تنزيل السراجة وكذلك العقوبات التي تؤكد على منح الموظف الإجازة الدراسية فيه وردت في قانوني انضباط موظفين الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١

وفيه (لفت النظر، الامتداد، حصص الراتب ، الترسخ ، إنقاص الراتب، تنزيل السراجة والفصل) اما العزل فإنه ليس بإمكان إعادة الموظف العزل إلى وظيفته وبالتالي لا يمكن منحه إجازة دراسية بعد فرض العقوبة المذكورة (١) . وانضباطه إلى الشروط المتعلقة بالتحصية هناك شروط . أخرى هي الجسمية واللياقة الصحية هي يجب أن يكون سالم من العاهات والأمراض السارية . أما الشروط الموضوعة فيه تمثل في حصول الموظف على خيول في مؤسسة تعليمية معترف بها في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢) .

(١) بتول عبد الجبار ، المصدر السابق ، ١٥٨ .

(٢) صدق عادل خطاب ، الوسيط في الخدمة الجامعية، مصدر سابق ، ص ١٣

الفرع الثاني

شروط منح الإجازة المرضية والعدة والأمومة

أن من شروط منح الإجازة المرضية يجب ان توفر على المريض وكذلك إذا تعذر معالجته داخل العراق وامتدت ذلك بمصادرة الأطباء الاختصاصيين عليه وهناك حالتان يشترط فيها منح إجازة المرضية للموظف الخدمة الجامعية وفيه الحالة الأولى هي عندما يكون علاجه لمدة طويلة أو كان أمراض مستعصية فيعرض على لجنة طبية لمنح بها مدة (٣) سنوات براتب تام^(١) .

أما الحالة الثانية هي في حالة إصابة مرض اعتيادي منح (٣٠) يوما كل سنة كاملة من الخدمة و (٤٥) يوما بنصف راتب . مع ذلك ، هنالك شروط ثلاثة يمنع في أولهما عدم تجاوز الإجازة في كل مرة (١٢٠) يوما براتب تام ، وثانيهما أن لا يجوز تجاوز مدة الإجازة المرضية عن (١٨٠) يوم براتب تام و(١٨٠) يوم بنصف راتب مع ذلك هذه الإجازة تعتمد على تحديد اللجنة الطبية . أما إجازة الأمومة فإن قانون الخدمة الجامعية سكت عن بيان هذا الموضوع . فالشرط هنا في منح إجازة الأمومة هو أن تفرق بين حالتين :-^(٢)

(١) صدق عادل خطاب ، الوسيط في الخدمة الجامعية، مصدر سابق ، ص١٣

(٢) نص المادة (٣٥٢) من قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ .

الأولى :- اذا كانت الأم ولدت طفل واحد تمنح إجازة مدة سنة وعلى أن لا تزيد عن السنة ابتداء من تاريخ الطلب . والشرط هنا لا تزيد عن السنة لصراحة النص .
والحالة الثانية :- هي اذا كانت الأم ولدت توأم فلها الحق في الإجازة مدة سنة لرعاية توأمها . وعلى الأم وشريعة تقديم تقرير طبي مرفوق بطلب تقريرى تعدد منه تاريخ انفكاكها لتمتع بإجازة الوضع . أما إجازة العدة (١).
هناك شرط وحيد لاكتساب هذه الإجازة هو واجب تقديم أو جلب ما يؤيد وفاة الزوج لغرض منح الإجازة المذكورة

المطلب الثاني

أهداف الإجازة

أن استمرار الموظف في عمله يولد لديه ملل وضجر ويصيبه الإرهاق والإجهاد وان فترة الإجازة التي يتمتع بها الموظف وهي منصوص عليها في أغلب التشريعات وهذا الحق يكون له هدف حماية الموظف وحماية الوظيفة وبذلك يكون إقرار حق الإجازة هو له أهداف من جانب الموظف والوظيفة وتتناول البحث كل فرع على جانب .

(١) نص المادة (٤٣ / سابقا) من قانون الخدمة المدنية .

الفرع الأول

اهداف الإجازة من جانب الموظف

أن المشرع يقدر حق الموظف في الإجازة يكون في رعاية شخص وذلك في حمايته من التعب والإرهاق في عمله عندما يكون منسكب فيه يوما وعلى مدار العام فالإجازة ترويحاً للموظف للراحة ومواصلة علاقة الموظف في حالته وعلاقته الأسرية هذا من جانب الإجازات الاعتيادية أما من ناحية الإجازات الدراسية خاصة. تكون لها هدف في تطوير العلمي ورفع المستوى التعليمي للموظف عندما يمنح إجازة دراسية فيحصل على الشهادة العليا أو شهادة ترفع من مستوى الذي يصب في وظيفته أما الإجازة المرضية والتي تكون ممنوحة للموظف على شرط أن تكون موجهة من لجنة طبية فيكون هدفها حماية الموظف من المرض والحفاظ على منصبه .

أما الإجازة الامومة فهدفها هو رعاية الأم لأبنائها الرضع الذي لم يبلغ أعمارهم سنة من تاريخ تقديم الطلب ^(١) .

أما هدف إجازة الا وضع هو حماية الأم ورعايتها عند الولادة أو الحمل فتقر لها هذه الإجازة . وهذه الإجازات جميعها تم تقريرها لحماية الموظف ورعايته لغرض استمراره في الوظيفة وإعطاء انساجه في أحسن صورة .

(١) أريج طالب ، العوامل المؤثرة في تحديد راتب الموظف (دراسة مقارنة) ، رسالة

ماجستير ، كلية الحقوق جامعة النهرين ، ٢٠٠٥ ص ٩٥ .

الفرع الثاني

أهداف الإجازة من جانب الوظيفة

تعد الإجازة هدف لحماية الوظيفة والحفاظ على انحياز العمل السليم فقد قرر المشرع هذه الإجازة لغرض صيانة الوظيفة من الأخطاء والعبث بسبب الملل وعدم الدقة الذي تنجح عند عدم إعطاء خدمة للراحة وإعادة تأهيل الجهود الذي من المتوقع أن تؤثر على سير العمل الموظف في وظيفته^(١).

فالإجازة لها هدف نصب في جعل العمل يكون سليم في جميع الأحوال وليس في جميع الأوقات الذي يحددها القانون لأن الفائدة إذا كان الموظف مستمر في دوامة ولكن عمله يكون خاليا من الجدية والنشاط لكي يؤدي الغرض المنشود من موصقة شيء الوظيفة وفي هذه الحالة تكون الإجازة لها الدور الفعال في إعادة الموظف الى نشاطه بعد الإجازة ومن ثم استمرار العمل باتجاه الصحيح وهذا كله يدور حول دور الإجازة في جانب المطبعة و ضمانها من التصدع والاحاقها قد تبين في إقرار المصلحة العامة^(٢).

(١) د. عدنان العابد ، قانون العمل ، لسنة ٢٠١٢ ، ص ٩٧ .

(٢) د . عدنان العابد ، المصدر نفسه ، ص ٩٨ .

الخاتمة

هذا وبعد اشرفنا على نهاية بحثنا اجازات موظف الخدمة الجامعية ، توصلنا الى اهم النتائج التالية :

- ١- لايوجد في قانون خاص اجازة الموظف خدمة الجامعية كاملا في معالجة جميع حيثيات اجازة الموظف وذلك تكون من المفروض هناك قانون يجب ان يلم جمع التفصيلات في الاجازة الممنوحة لموظف الخدمة الجامعية .
- ٢- تعد الاجازة حقا وظيفيا للموظف وذلك لان المتطور الذي حصل على الوظيفة العامة كان له هذا المباشر على النظام القانوني الخاص في الاجازة الممنوحة للموظف فعد ان كانت محدودة وتكاد ان تكون مجردة من الاجازات اصبحت الا من الاجازة تمنح الموظف الامتيازات وخاصة الاجازة الدراسية الممنوحة للموظف الخدمة الجامعية وهذا يعد اهتمام الدول في مجال العلم في المسيرة التعليمية للموظف .
- ٣- ان الاجازة الممنوحة يجب ان تكون مسبقة الشروط ومع ذلك اذ للوزير او من يخوله الامتناع عن منح الاجازة اذا ككان ذلك يضر في المصلحة العامة .

٤- ان الاجازات الممنوحة لموظف الخدمة الجامعية يجب ان تكون مسبقة

الشروط لكي كون له الحث في المنع فيها وهذه الشروط تكون تختلف

بحيث بحسب اختلاف نوع الاجازة .

٥- ان الاجازة الممنوحة للموظف تكون محددة بمدة وهذه المدة تكون

منصوص عليها في القانون واذا اجاب القانون ان تكون حضوره

وفيبعض الاحيان الاجازة تكرر هذه الاجازة مثل اجازة الامومة .

٦- منح الاجازة برلتب او بدون راتب ففي هذه الحالة هناك اختلاف في منح

الاجازة بدون راتب او بنص راتب او براتب تام فنص القانون وكل هذا

في قانون الخدمة المدنية والجامعة .

قائمة المصادر

القران الكريم

اولا : الكتب

- (١) انس جعفر ، الوظيفة العامة ، الطبعة الثانية ، لسنة ٢٠٠٩ .
- (٢) بكر قباني ، القانون الاداري الكويتي ، المطبعة العصرية ، الكويت ١٩٧٥ .
- (٣) توفيق شحاته ، مبادئ القانون الاداري ، مطبعة الاسكر ١٩٦٩ .
- (٤) عادل الطبطباني ، قانون الخدمة المدنية الكويتي الجديد ، ١٩٨٣ .
- (٥) عدنان العابد قانون العمل ، ٢٠١٢ .
- (٦) علي محمد البدير ، مبادئ واحكام القانون الاداري ، ٢٠١٤ .
- (٧) غازي فيصل شرح قانون الخدمة الجامعية ، ١٩٧٦ .
- (٨) فؤاد العطار ، القانون الاداري ١٩٨٢ .
- (٩) مصطفى كامل اسماعيل ، مبادئ القانون الاداري ، ١٩٨٧ .
- (١٠) مصدق عادل طالب ، الوسط في الخدمة الجامعية ، لسنة ٢٠١٢ .
- (١١) وسام جبار العاني ، القضاء الاداري ٢٠١٤ .

ثانيا : الرسائل والاطاريح

- ١- اريج طالب ، العوامل المؤثرة في تحديد راتب الموظف (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير كلية الحقوق ، جامعة النهرين ٢٠٠٥ .

- ٢- اياد عبد اللطيف سالم ، في قانون الخدمة المدنية تدرسات والرواتب
والمخصصات (دراسة تحليلية لنص القانوني والواقع التطبيقي) مكتبة
زكي ، ٢٠٠٩ .
- ٣- بتول عبد الجبار حسين ، الاجازة الدراسية للموظف في العراق (دراسة
مقارنة) . رسالة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة النهرين ، عام ٢٠٠٧ .
- ٤- غازي فيصل مهدي ، النظام القانوني لترقية في الوظيفة العامة في العراق –
رسالة دكتوراه – كلية القانون – جامعة بغداد ، ١٩٩٢ .

ثالثا: القوانين والقرارات والتعليمات

- ١- قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته .
- ٢- قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ .
- ٣- قانون الانسحاب رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ المصري .
- ٤- قانون خدمة الوظيفة العامة القرشي الصادر عام ١٩٨٤ .
- ٥- قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة ١٩٩٩ .
- ٦- قرار مجلس قيادة الثورة(المنحل) المرقم ٣٦٦ في ١٧ /٨/ ١٩٦٩ .
- ٧- تعليمات الخدمة المدنية رقم (١٤) لسنة ١٩٦٠ ، تنشر في الوقائع ٤٧٦
في ١٩٦١/١/٣١ .
- ٨- تعليمات وزارة المالية لسنة ١٩٦٠ (المعدل)
- ٩- قرار مجلس شورى الدولة المرقم ١٩٨٦/٢٣ في ١٩٨٦/٨/٢٧ .

١١- كتاب الامانة العامة لمجلس الوزراء م م ن ١١/٨/ المرقم ٣٠٣٦٥ في ٢٣

٨/ / ٢٠١١ .كتاب وزارة الصحة المرقم م . و . د ٦٢٩٨/٥/١/ في

٢٠١١/٨/١٤ .

١٠- قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (١٥٣٤) لسنة ١٩٧٩ .

١١- قرار قيادة الثورة (المنحل) القرار المرقم (٧٢٧) لسنة ١٩٨٧ المنشور

في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٣١٦٩ في ١٩٨٧/٩/٢٨ .