مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

**اسم المقال:** مرض الموظف وأثره في إنهاء الرابطة الوظيفية دراسة مقارنة
**اسم الكاتب:** م.م. أنفال عصام علي
**رابط ثابت:** https://political-encyclopedia.org/index.php/library/847
**تاريخ الاسترداد:** 2026/11/01 13:40 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

# (مرض الموظف وأثره في إنهاء الرابطة الوظيفية)

## (دراسة مقارنة)

المدرس المساعد / أنفال عصام علي

كلية القانون / الجامعة المستنصريـــــــة

**الملخص**

تعد الحالة الصحية الجيدة للموظف من العوامل المؤثرة في تحسين جودة الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية المؤسسة الإدارية ، حيث يمكن ان يكون المرض "مانعا" يصيب الموظف بعد حصوله على المركز القانوني يمنعه من الاستمرار بهذا المركز بصوره مؤقتة او دائمية ، فقد يصاب الموظف بأمراض مختلفة وقد تكون بعضها عرضية يتماثل فيها للشفاء خلال فترة قصيرة ليعاود عمله ، بينما قد تتطلب بعض الامراض إلى مدة أطول للتماثل للشفاء ، وأخرى قد يتعذر معها استمرار الموظف بوظيفته لعدم قدرته على أداء المهام والواجبات المناطة به ، الأمر الذي يترتب عليه انتهاء خدمته الوظيفية وانقضاؤها سواء بالاستقالة أو الإحالة الى التقاعد بحسب الأحوال وهذا ما سيتم تسليط الضوء عليه ضمن نطاق البحث . وتوصلنا في هذا البحث الى جملة من النتائج والتوصيات لعل من اهمها ان النظام القانوني الخاص بالإجازات المرضية في العراق بحاجة الى إعادة نظر لاسيما في ظل الظروف الصحية والمتغيرات البيئية الراهنة ، فضلا عن عدم وجود نظام قانوني خاص بالتأمين الصحي للموظفين ، الامر الذي يقتضي إعادة ضرورة استحداث أنواعا أخرى من الإجازات وبما يستوعب الظروف والمتغيرات الصحية والإنسانية ويدعم نظام الصحة العامة في بلدنا كإجازة العزل الصحي والمصاحبة او المرافقة المرضية فضلا عن تشريع قانون يكفل متطلبات التأمين الصحي للموظف.

**كلمات مفتاحية** / صحة الموظف ، إجازات مرضية ، مرض مهني ، انتهاء الخدمة الوظيفية .

**ABSTRACT**

The good health condition of the employee is one of the factors which affect improving the workperformance quality and increasing the productivity of the administrative institution. The health condition here is not limited to the physical health, but also includes thepsycological health. The disease can be a "deterrent" that affects the employee after obtaining the legal position and during his work preventing him from continuing holding such office temporarily or permanently. The employee may have various diseases and some of them may be symptomatic in which he recovers within a short time to resume his work. Some other diseases may require a longer period for recovery. With other diseases, the employee may not be able to continue working due to his inability to perform the tasks and duties assigned to him. Consequently, this leads to the termination of his work service and its expiry end, whether by resignation or referral to retirement, as the case may require.In this research, we conclude a set of results and recommendations and the most important is that the legal system for sickness leaves in Iraq needs to be reconsidered, especially in the light of

the current health conditions and environmental changes; as well as the absence of a legal system for health insurance for employees, which requires the necessity of creating other types of leaves according to the health and humanitarian conditions and changes and that support the public health system in our country, such as the healthquarantineleave, the sick accompaniment leave in addition to the legislation of a law which provides the health insurance requirements for the employee.

**Keywords/** employee health, sick leave, occupational disease, work service end

## المقدمة

تعد الحالة الصحية الجيدة للموظف من العوامل المؤثرة في تحسين جودة الأداء الوظيفي وزيادة إنتاجية المؤسسة الإدارية ، و لا تقتصر الحالة الصحية هنا على الصحة الجسدية منها بل تشمل الصحة النفسية أيضا ، وكما هو معروف ان اللياقة الصحية للراغبين في التوظيف ضمن دوائر الدولة والقطاع العام تعد شرطا من شروط التعيين استنادا لأحكام المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل ، حيث يشترط في المتقدم ان يكون ناجحا في الفحص الطبي بموجب قرار من سلطة طبية مختصة يؤيد سلامته من الأمراض والعاهات الجسمية والعقلية التي يمكن ان تعيقه عن أداء مهامه في الوظيفة المرشح للتعيين فيها ، وهذا

يعني ان المرض قد يكون سبباً يعيق من إنشاء المركز القانوني للموظف ابتداء على الرغم من توافر شروط صحة التعيين الأخرى.

**مشكلة البحث :-** يمكن ان يكون المرض "مانعا" يصيب الموظف بعد حصوله على المركز القانوني وخلال عمله الوظيفي يمنعه من الاستمرار بهذا المركز بصوره مؤقتة او دائمية ، فقد يصاب الموظف بأمراض مختلفة وقد تكون بعضها عرضية يتماثل فيها للشفاء خلال فترة قصيرة ليعاود عمله ، بينما قد تتطلب بعض الأمراض مدة أطول للتماثل للشفاء ، وأخرى قد يتعذر معها استمرار الموظف بوظيفته لعدم قدرته على أداء المهام والواجبات المناطة به ، الأمر الذي يترتب عليه انتهاء خدمته الوظيفية وانقضاؤها سواء بالاستقالة أو الإحالة الى التقاعد بحسب الأحوال ، ويخضع فيها الموظف الى جملة من الاحكام القانونية التي تناولتها التشريعات الخاصة بالوظيفة العامة والتي اصبح البعض منها لا يستوعب متطلبات المرحلة الراهنة للواقع الصحي وهذا ما سيكون أساس مشكلة البحث.

**هدف البحث:-** يهدف البحث الى تسليط الضوء على النظام القانوني الصحي الخاص بالموظف العام من حيث الاحكام القانونية التي يخضع عليها خلال فترة المرض ذات الصلة بالاجازات والمستحقات المادية والضمان الصحي وغيرها، فضلا عن اثر الحالة الصحية للموظف في استمراره بالوظيفة من عدمه ، واقتراح جملة من المعالجات لسد الثغرات التشريعية ضمن هذا النظام .

**منهجية البحث:-** ان استعمال المنهج في البحث العلمي مسألة جوهرية ، لذا ارتأينا اعتماد المنهج التحليلي المقارن ضمن هذا البحث بين كلا من القانون العراقي والقانون المصري .

**خطة البحث :-** سنقوم بتقسيم البحث فضلا عن المقدمة إلى ثلاث مباحث ، سنتناول في المبحث الأول منه المفهوم القانوني لمرض الموظف وأنواعه ، بينما ستكون

حقوق الموظف خلال فترة المرض هي موضوع المبحث الثاني منه ، اما المبحث الثالث فسيتم تخصيصه لأثر المرض في إنهاء الرابطة الوظيفية . وفي الخاتمة سنختتم البحث بأهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث.

## I.المبحث الاول

## المفهوم القانوني لمرض الموظف وأنواعه

ذهبت تشريعات الوظيفة العامة في العراق الى تحديد الإطار العام للأمراض (سواء أكانت عضوية ام نفسية) و التي يمكن ان يصاب بها الموظف ويكون له التمتع بالحقوق والامتيازات المنصوص عليها طيلة فترة المرض او بعد انقضاء الرابطة الوظيفية ، لذلك سنقسم هذا المبحث على مطلبين ، سنتطرق في المطلب الاول الى تعريف المرض ، بينما سنتناول في المبحث الثاني أنواع الأمراض التي قد يصاب بها الموظف .

### I.أ. المطلب الأول

### تعريف المرض

يقصد بـ (المرض) لغة بأنه " السقم وهو نقيض الصحة ،واصل المرض النقصان ويقال بدنٌ مريض اي ناقص القوة"[١]. أما المرض اصطلاحا ( disease) فهو الحالة التي يكون فيها الإنسان معتل الصحة من النواحي العضوية او النفسية ، ويكون له اثر مباشر او غير مباشر على قدرته في أداء وظيفة او عمل معين[٢].

وعرف المشرع العراقي المرض على انه "الاعتلال الصحي" الذي يمنع الموظف من مزاولة عمله، ولا يكون ناشئاً عن إصابة عمل ويحدد من اللجنة الطبية الرسمية

---

[١] معجم (لسان العرب) لابن منظور ، المجلد ١٢، فصل الميم ،( بيروت: مطبعة صادر ، دون سنة نشر ) ،ص ٢٣١-٢٣٢.

[٢] اميرة منصور يوسف، المدخل الاجتماعي للمجالات الطبية والنفسية، (الاسكندرية :المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٩٩)، ص٢٦.

المختصة والمشكلة من وزارة الصحة"[٣]. ولم يكُ تعريف المرض ضمن أحكام قانون التقاعد الموحد لسنة (٢٠١٤) المعدل مغايرا لما جاء به قانون العجز الصحي[٤]، والظاهر من التعاريف إن المشرع العراقي ميز بين حالة الاعتلال الصحي التي قد يصاب بها الموظف نتيجة مرض لا علاقة له بالعمل الوظيفي وبين إصابات المرض المهني ، من حيث التعريف بهما و حكمهما القانوني والاستحقاقات والامتيازات المترتبة للموظف ، حيث يعرف المرض المهني او اصابة العمل على انه المرض الناجم عن ممارسة العمل الوظيفي او اصابة الموظف التي يتعرض لها نتيجة حادث وقع اثناء العمل او من جرائه فتسبب له عطل عضوي. [٥].وكذلك الحال بالنسبة لتعريف المرض في ضوء احكام قانون التقاعد الموحد الذي اورد تعريفات عدة منها المرض الذي لا ينشأ عن اصابة العمل ،و المرض المهني الذي يكون بسبب ممارسة مهنة معينة او بسبب طبيعة العمل نحو التعرض لعوامل ضارة قد تكون كيميائية او بيولوجية فضلا عن المواد المسرطنة أو المشعة (radioactive) ، وهنا يكمن وجه الاختلاف من الناحية الطبية بين مفهوم المرض المهني وإصابة العمل التي تناولها القانون ايضا، من حيث ان الأخيرة تكون ناتجة في اغلب الأحيان عن تعرض الموظف لحادث قد يكون لمرة واحدة، بينما المرض المهني عادة مايكون نتيجة التعرض الدائم والمتكرر لمسبب الضرر خلال فترة زمنية معينة من الخدمة الوظيفية[٦].

---

[٣]. المادة(١/ اولا) من قانون العجز الصحي للموظفين ، رقم (١١) ،لسنة (١٩٩٩).
[٤]. المادة ( ١ / ف٢٦ ) من قانون التقاعد الموحد ، رقم (٩)، لسنة (٢٠١٤) المعدل.
[٥]. المادة (١/ثانيا) من قانون العجز الصحي للموظفين ،رقم (١١) ، لسنة (١٩٩٩).
[٦]. للتعرف على الفرق بين المرض المهني و اصابة العمل من المنظور الطبي ينظر / ألأمراض المهنية ( Occupational diseases) على الموقع الالكتروني / https://www.webteb.com/general-health/ تاريخ الزيارة (٢٨/٣/٢٠٢٠)

## I.ب .المطلب الثاني

## أنواع الأمراض التي تصيب الموظف

من خلال تعريف المرض ضمن نصوص قوانين الوظيفة العامة يتبين لنا ان مصطلح "الاعتلال الصحي" الذي قد يمنع الموظف من القيام بواجباته الوظيفية إما أن يأتي في صورة مرض عضوي(organic disease)، أو مرض نفسي( mental illness)سواء أكان بصورة مؤقتة أو دائمية ، فضلا عن أنها قد تكون أمراضاً قصيرة الأمد وأخرى طويلة الأمد تبعا لشدتها والوقت اللازم للشفاء منها او وزال اثارها على النحو الذي يمكن الموظف من القدرة على معاودة القيام بواجباته الوظيفية من عدمه . لذا سنقوم بالبحث في هذا المطلب من خلال تقسيم الأمراض التي يصاب بها الموظف الى أمراض قصيرة المدى واخرى طويلة المدى نظرا لاختلاف الأثر القانوني المترتب على ذلك بالنسبة للحقوق والامتيازات الناشئة عنها.

### *I.ب.١ الفرع الاول*

### *الأمراض قصيرة الامد*

تعد من قبيل الأمراض قصيرة الامد كل مرض يصاب به الموظف لا تسري عليه أحكام الأمراض المنصوص عليها على سبيل الحصر في القوانين الخاصة بالوظيفة العامة (وهي الأمراض المستعصية او المزمنة او التي لا يرجى شفائها ) ، والتي قد يصاب بها الموظف بين فترة و اخرى بصورة عرضية ومفاجئة وتستلزم منه التمتع بفترة معينة من الراحة من خلال الإجازة المرضية العادية للتماثل للشفاء والقدرة على العودة للعمل ومباشرة مهامه الوظيفية.

وعلى الرغم من إن أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل تناولت موضوع الإجازات المرضية الا انها لم تتطرق الى الحالات المرضية المشمولة بها ، ونرى ان سبب ذلك يكمن في صعوبة حصر أنواع الأمراض

القصيرة الامد التي يمكن ان تسري عليها أحكام الإجازة المرضية وهذا هو الأصل ، لذا جاءت دلالة النص القانوني بالاستثناء وهو إبعاد الأمراض التي تستغرق فترة طويلة في العلاج من نطاق هذا القانون[٧] ، فضلا عن ان اغلب الأنظمة والتعليمات التي عالجت الوضع الصحي للموظف لم تتطرق الى هذه الأمراض للسبب ذاته على الأرجح . وفي مصر ، تناولت المادة (١٢٩) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة (٢٠١٦) الأحكام الخاصة بمرض الموظف واستحقاقه للإجازات المرضية كما سنرى .

### I.ب.٢ الفرع الثاني

### الأمراض طويلة الأمد

قد يصاب الموظف خلال خدمته الوظيفية بأحد الأمراض التي يستغرق علاجها فترة طويلة او لا يمكن الشفاء منها تماما ، وهي تدخل عادة ضمن قوائم الأمراض المزمنة او المستعصية . ويقصد بالأمراض المزمنة (chronic disease) بأنها "الامراض التي تدوم لفترة طويلة ،و تتطور بصورة بطيئة مثل أمراض القلب والأمراض التنفسية المزمنة وغيرها،"[٨]، و يطلق عليها أيضا تسمية الأمراض غير السارية لكونها لا تنتقل بين البشر وتصيب عادة جميع الفئات العمرية، أما الأمراض المستعصية فيقصد بها الأمراض التي تحتاج فترة طويلة في العلاج أو قد لا يكون لها علاج فلا يرجى شفاؤها من الناحية الطبية.[٩]

---

[٧] المادة (٤٦/فقرة ٤) من قانون الخدمة المدنية ،رقم (٢٤)، لسنة (١٩٦٠) المعدل.

[٨] ( المواضيع الصحية..... الامراض المزمنة ) منشور على الموقع الالكتروني لمنظمة الصحة العالمية(WHO)/
https://www.who.int/chronic_diseases/topics/ar/ (تاريخ الزيارة ٢٠٢٠/٢/٦)

[٩] (الامراض غير السارية، صحيفة وقائع تصدر عن منظمة الصحة العالمية ، العدد ٣٥٥، كانون الثاني ٢٠١٥) منشورة على الموقع الالكتروني لمنظمة الصحة العالمية( who) :-
https://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs355/ar/ (تاريخ الزيارة ٢٠٢٠/٢/٦)

وذهب المشرع العراقي إلى تحديد جدول خاص بالأمراض التي يستغرق علاجها فترة طويلة والتي يمكن أن يصاب بها الموظف ويكون له حق التقديم على اجازة مرضية خاصة تختلف عن الأمراض قصيرة الأمد [١٠]، وهي تتضمن مجموعة كبيرة من الأمراض ( المزمنة والمستعصية أو الخبيثة ) نذكر منها [١١]:

١.الأمراض الباطنية (أمراض الرئتين والجهاز التنفسي، التدرن بأنواعه ،أمراض القلب ومضاعفاتها ،أمراض الكلى، أمراض الدم، أمراض الجهاز الهضمي، أمراض الغدد الصماء، الأمراض الرئوية(الغراوية).....)

٢. الأمراض النفسية والعقلية

٣.الأمراض الجلدية الشديدة

٤.الأمراض النسائية التي لاتستجيب للعلاج

٥.أمراض الجراحة العامة التي لا تستجيب للعلاج

٦.الأمراض العصبية وجراحتها

٧.أمراض العظام والمفاصل والعمود الفقري

٨.أمراض العيون ومضاعفاتها

٩.الأمراض التجميلية والتقويمية ( نحو الحروق المؤثرة على طبيعة العمل، تشوهات الأوعية الدموية أو اللمفاوية التي لاتستجيب للعلاج والمؤثرة على أداء الوظيفة .....

١٠.الأورام وتشمل ( الأمراض الخبيثة المستعصية التي لا تستجيب للعلاج) بكافة أنواعها ولكل أنحاء الجسم والمثبتة سريريًا بالفحص النسيجي أو ألمختبري..

١١.أمراض الفم والفكين ( الخبيثة منها ، والعاهات المسببة لتشوهات الوجه التي تؤدي الى النفور مهما تعددت واختلفت الأسباب .....الخ)

---

[١٠]. المادة (٢/ اولا) من قانون العجز الصحي للموظفين ،رقم (١١) ،لسنة (١٩٩٩).

[١١]. تعليمات الإجازات المرضية للأمراض المستعصية في العراق ،رقم (١٤)، لسنة (٢٠٠٠).

ومن الجدير بالذكر إن استفادة الموظف من الإجازات المرضية المقررة لهذه الأمراض هي ليست مطلقة بمجرد الإصابة بواحدة أو أكثر منها، بل هي مقيدة في الكثير منها بنصوص القوانين والتعليمات من حيث شدة الحالة المرضية ومدى استجابتها للعلاج وتأثيرها على الوضع الصحي العام للموظف وقدرته في الاستمرار في العمل الوظيفي من عدمه ، وهذا ماتقرره اللجان الطبية المختصة كما سنرى. وفي مصر ، يعتبر من قبيل الأمراض المزمنة أو طويلة الأمد التي يمنح على أساسها الموظف إجازة استثنائية تختلف عن الإجازة المرضية ، كلا مما يأتي[١٢] :

١. الأمراض الواردة ضمن الجدول المرفق بالقرار الوزاري رقم (٢٥٩) لسنة (١٩٩٥) وهي كثيرة و تتشابه في معظمها مع ما ذهب اليه المشرع العراقي ، ويعد أيضا في حكم الأمراض المزمنة الحالات الآتية:

- الإصابات الشديدة التي تستلزم وقت طويل للعلاج مثل الكسور المضاعفة التي يتطلب علاجها أكثر من ثلاث أشهر.
- أمراض الحميات الشديدة التي ينتج عنها مضاعفات تمنع من تأدية العمل مثل مرض حمى البحر الأبيض المتوسط وغيرها.
- العمليات الجراحية الكبرى التي تتطلب وقت طويل للشفاء او ينتج عنها مضاعفات جانبية نحو التهاب الغشاء البريتوني وغيره.
- وتجدر الاشارة الى ان القانون المصري يعتبر في حكم المرض المزمن اختلاط الموظف مع مريض بإحدى الأمراض المعدية ، فتقرر السلطات الصحية المختصة منعهم من مزاولة عملهم حرصا على الصحة العامة وللمدة التي تحددها وتراها مناسبة لهذا الغرض.

٢. أن يكون المرض مانعا للموظف من تأدية مهامه الوظيفية.

[١٢]. المادة (٢) من قرار وزارة الصحة المصرية، رقم (٢٥٩)، لسنة (١٩٩٥) والمنشور في الوقائع المصرية في ٢٥ يوليو لسنة ١٩٩٥.

٣. أن تكون الحالة المرضية قابلة للتحسن أو الشفاء ، فإذا لم تستقر حالة الموظف الصحية وتبين عجزه الكامل عن أداء عمله ، يكون الموظف في إجازة مرضية دون التقيد بمدة محددة لحين بلوغه السن المقررة قانونا لترك الخدمة المدنية .

## II.المبحث الثاني

## حقوق الموظف خلال فترة المرض

يعد الموظف هو الشخص الطبيعي الذي يمثل المحور الرئيسي للنشاط الإداري في الدولة وبما يكفل استمرار المرافق العامة في تقديم خدماتها بانتظام واستمرار ، وكما إن للوظيفة العامة واجبات أقرتها القوانين والأنظمة والتعليمات ويترتب على مخالفتها مسؤولية الموظف الانضباطية ، فأن للأخرى حقوقا تتولى تنظيمها ذات القوانين بالنسبة للموظف، وبما يؤمن فاعلية للوظيفة العامة من جهة وبما يحقق توفير الاطمئنان والاستقرار الوظيفي للموظف من جهة أخرى [١٣] . وتكفل قوانين الوظيفة العامة عدة حقوق للموظف المريض ، أهمها الحق في التمتع بالإجازات ( المرضية والخاصة بحسب الأحوال) فضلا عن الحقوق المالية ( الراتب والضمان الصحي) وهذا ما سيتم تناوله في مضمون المطلبين الآتيين:

### II.أ. المطلب الأول

### الحق في الإجازة المرضية

يحق للموظف التمتع بنوع من الإجازات يطلق عليه( الإجازة المرضية) ،وذلك بسبب إصابته بمرض او عارض صحي معين لا يمكنه من القيام بأعباء الوظيفة ، فالإنسان مهما كانت لياقته البدنية والصحية فهو معرض للإصابة بالمرض الذي

[١٣].د.مازن ليلو راضي ،القانون الاداري ، ط٣،( بغداد: مكتبة الغفران للطباعة ، ٢٠١٦)،ص ١٥٨.

يعيقه عن عمله ويحتاج الى اجازة حتى يتماثل للشفاء[١٤] ، وهي تعتبر من حقوق الموظف وليس لدائرة الموظف في هذا النوع من الأجازات ان تلجأ الى سلطتها التقديرية في منحها من عدمه طالما توافرت أسبابها واتبعت فيها الإجراءات القانونية والإدارية اللازمة[١٥].وللموظف التمتع بنوعين من الإجازات هما المرضية والمرضية الخاصة ، وتختلف كلاهما من حيث المدة وإجراءات تقديمها من جهة فضلا عن الحقوق المالية المترتبة عليها من جهة اخرى ، ولما كانت الحقوق المالية هي واحدة من حقوق الموظف خلال فترة التمتع بالإجازة فإننا أفردنا لها مطلبا خاصا بها وهو المطلب الثاني ، وسنقتصر في هذا المطلب على التعرف على أنواع الإجازات المرضية من حيث المدة والإجراءات .

## II.أ.١ الفرع الاول

## الإجازة المرضية

نص قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل على انه يستحق الموظف إجازة مرضية تكون براتب تام لمدة (٣٠ يوما) عن كل سنة كاملة من الخدمة الوظيفية ، و(٤٥ يوم) بنصف راتب. ويجوز تراكم هذه الإجازات وتدويرها لصالح الموظف أسوة بالإجازات الاعتيادية لكن بشروط حددها القانون وهي[١٦] :

أ. عدم تجاوز مدة الإجازة المرضية في كل مرضة[١٧] عن (١٢٠ يوم) براتب تام ويليها (٩٠ يوم) بنصف راتب.

---

[١٤] د.سامي جمال الدين ، اصول القانون الاداري،( الاسكندرية : منشأة المعارف، ٢٠٠٩)، ص٣١٦.

[١٥] د. عبد الفتاح خضر ،شرح لنظام الموظفين العام بالمملكة العربية السعودية، ج٢،( بلا مكان طبع ، ١٩٧٧)، ص١٣٠.

[١٦] المادة (٤٦/ أولا ) من قانون الخدمة المدنية العراقي، رقم (٢٤)، لسنة (١٩٦٠) المعدل.

[١٧] ويجدر بنا الاشارة الى ان المقصود بالمرضة هنا "ان يباشر الموظف في وظيفته عند انتهاء الاجازة المرضية خلال مدة لاتقل عن عشرة ايام لغرض الاستفادة من الاجازة عن المرضة الثانية".

ب. عدم تجاوز مجموع الإجازات المرضية خلال مدة الخمس سنوات التي تسبق انتهاء مدة الإجازة المرضية على (١٨٠ يوم) براتب تام و (١٨٠ يوم) بنصف راتب.

وكفل المشرع حق التمتع بالإجازة المرضية بالنسبة للموظف المعين تحت التجربة أسوة بالموظف المثبت على الملاك الدائم لكونه قد يتعرض للإصابة بحالة مرضية خلال مدة سنة التجربة تحول بينه وبين القيام بمهامه الوظيفية ، فيكون له استحقاقه من الإجازات لغاية (٣٠) يوم براتب تام و(٤٥) يوم بنصف راتب على ان يتم خصمها من رصيد إجازاته المرضية المستحقة عند التثبيت[١٨].

وقد يستنفذ الموظف رصيده من الإجازات المرضية والاعتيادية من دون ان يتمكن من الالتحاق بوظيفته، ففي هذه الحالة أجاز المشرع منحه إجازة أخرى بلا راتب لمدة أقصاها (١٨٠) يوما ، فإذا لم يستطع الموظف من استئناف عمله بعدها يحال الى التقاعد[١٩]، ومن الجدير بالذكر ان هذا الحكم لا يسري على المصابين بالأمراض المزمنة او المستعصية التي تتطلب اجازة مرضية خاصة كما سنرى لاحقا[٢٠].

وفي مصر ، تناول قانون "تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة (٢٠١٦)" الأحكام الخاصة بالإجازة المرضية ، حيث يستحق الموظف إجازة مرضية عن كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة الوظيفية ، وتكون في الحدود الآتية [٢١] :

أ. الأشهر الثلاثة الأولى بأجر كامل (راتب تام).

ب. الأشهر الثلاثة التالية تكون بأجر يعادل (٧٥%) من الأجر الوظيفي.

---

[١٨] المادة (٤٦/ثانيا) من قانون الخدمة المدنية العراقي، رقم (٢٤)، لسنة (١٩٦٠) المعدل.
[١٩] المادة (٤٦/ثالثا) من قانون الخدمة المدنية العراقي، رقم (٢٤)، لسنة (١٩٦٠) المعدل.
[٢٠]. المادة (٤٦/رابعا) من قانون الخدمة المدنية العراقي، رقم (٢٤)، لسنة (١٩٦٠) المعدل.
[٢١]. المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية المصري، رقم (٨١)، لسنة (٢٠١٦).

ت. الستة أشهر التالية تكون بأجر يعادل (٥٠%) من الأجر الوظيفي لمن يتجاوز عمره (٥٠ سنة).

ولو أمعنا النظر بالنص التشريعي ضمن الفقرتين (أ- ب) نجد انه حدد استحقاق الموظف عن كل ثلاث سنوات في الخدمة ، لكن ماذا لو كانت خدمة الموظف المريض سنة واحدة ؟ في هذه الحالة نجد من مورد النص انه سيتم تقسيم المدة المذكورة على عدد السنوات ، فيكون له (شهر واحد) عن كل سنة براتب تام وهي تقابل مدة الإجازة التي اعتمدها المشرع العراقي ، ويليها شهر واحد بـ (٧٥%) من الراتب الوظيفي ، وبذلك نجد ان مدة الإجازة المرضية براتب تام في القانون المصري مماثلة لمدة الإجازة المرضية في القانون العراقي، الا اننا نجد ان المشرع المصري تبنى فكرة التدرج في استقطاعات الراتب الوظيفي وحسنا فعل بهذا الاتجاه.

من جهة أخرى ، اذا استنفذ الموظف المدد المذكورة أعلاه فانه يحق له تقديم طلب بمد الاجازة المرضية بدون اجر للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص اذا كان هناك احتمالية للشفاء من المرض[٢٢]. فضلا عن ذلك أجاز القانون للموظف ان يتقدم بطلب تحويل الاجازة المرضية الى اجازة اعتيادية اذا كان له رصيد[٢٣] ، وهو ما اخذ به المشرع العراقي أيضا حيث يكون للموظف الذي أكمل مدة الإجازة المرضية بالراتب التام ولم يشفَ من المرض أن يطلب الإجازات الاعتيادية التي يستحقها اذا كان له رصيد وبراتب تام ، على ان لا تتجاوز (١٢٠) يوما[٢٤] ، ولعل غاية المشرع من ذلك برأينا لها اعتبارات إنسانية تتعلق بالراتب من حيث إمكانية استفادة الموظف من الراتب المستحق بالنسبة للإجازة الاعتيادية بدلا من اللجوء الى الإجازة المرضية بدون اجر ، لكن السؤال الذي يثار هنا الى من يقدم الطلب ؟ هل للرئيس الإداري المختص ام للمجلس الطبي ؟ حيث لم يشر النص الى ذلك ، فضلا عن اننا لو

---

[٢٢]. المادة (٥١) من قانون تعديل قانون الخدمة المدنية المصري، رقم (٨١)، لسنة (٢٠١٦).
[٢٣]. المادة (٥١) من قانون تعديل قانون الخدمة المدنية المصري، رقم (٨١)، لسنة (٢٠١٦).
[٢٤]. المادة (٢/ ب) من نظام الاجازات المرضية العراقي ،رقم (٧٦)، لسنة (١٩٥٩) المعدل.

افترضنا ان طلب التحويل يتم تقديمه الى الرئيس الإداري على استناد ان منح الإجازات الاعتيادية يدخل ضمن سلطته الادارية ، فهل سيكون في مثل هذه الحالة له اية سلطة تقديرية في قبول طلب تحويل الإجازة من عدمه ؟

نرى بأنه كان من الضروري ان يرسم القانون آلية تقديم طلب تحويل الإجازة المرضية الى اعتيادية ، نحو تقديمه الى الرئيس الاداري ابتداء ويكون معززا برأي الجهة الطبية المختصة التي منحت بموافقتها الإجازة المرضية ابتداءً ، وفي هذه الحالة سيكون الرئيس الإداري ملزما بقبول طلب التحويل ، علما اننا نقصد بسريان هذا الإجراء على حالة تحويل نوع الإجازة فقط ، ففي بعض الاحيان قد يلجأ الموظف المريض الى الإجازة الاعتيادية دون المرضية لأسباب عدة منها لسهولة تقديمها ، وهنا تسري عليها الأحكام الخاصة بالإجازات الاعتيادية ولاسيما ما يتعلق بالسلطة التقديرية للادارة ، فلو رجعنا الى القانون العراقي مثلا نجد انه منح للرئيس الإداري سلطة رفض طلب الإجازة الاعتيادية لمقتضيات المصلحة العامة لغاية (٦ اشهر)[٢٥] .

وكان من بين التعديلات التي طالت قانون الخدمة المدنية المصري الجديد هو اعتبار التمارض إخلالا بالواجبات الوظيفية [٢٦]، ففي الحالة التي يقرر فيها المجلس الطبي المختص عدم مرض الموظف واستحقاقه للإجازة المرضية يتعين على الوحدة[٢٧] التي يتبعها الموظف إحالته الى التحقيق[٢٨].

وعلى الرغم من ان الغاية من هذا النص برأينا قد تنصرف نحو الحد من حالات تمارض الموظفين والادعاءات الكاذبة التي قد يلجأ اليها بعض المتقاعسين للتنصل

---

[٢٥] .المادة (٤٣/ ثانيا) من قانون الخدمة المدنية العراقي، رقم (٢٤) لسنة ،(١٩٦٠) المعدل.
[٢٦] .المادة (٥١) من قانون تعديل قانون الخدمة المدنية المصري، رقم (٨١)، لسنة (٢٠١٦).
[٢٧] .الوحدة هي الوزارة او الجهاز الحكومي او المحافظة او الهيأة العامة ، تنظر المادة(٢) من اللائحة التنفيذية ،رقم (١٢١٦) لسنة (٢٠١٧) لقانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة (٢٠١٦).
[٢٨] .المادة (١٤٢) من اللائحة التنفيذية رقم (١٢١٦) لسنة (٢٠١٧) لقانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦

عن أداء مهامهم الوظيفية ، الا ان إجراء إحالتهم الى التأديب محل للنظر ، فمن جهة سيؤدي هذا الإجراء الى إثارة الخوف والرهبة لدى الموظف من الإقدام على الإجازة المرضية وان كان بحاجة اليها خشية التعرض للجزاء التأديبي اذا لم تقتنع الجهة الطبية بحالته ، هذا من جهة ومن جهة اخرى نرى ان ذلك يقود الى حالة من الارباك الوظيفي وانشغال الدائرة بإجراءات إحالة الموظفين الى التأديب بسبب التمارض ، ونرى ان يكون قرار الجهة الطبية المختصة هو الفيصل الحسم في تحديد ما إذا كان الموظف مستحقا للإجازة المرضية ام لا ، ففي جميع الحالات لن تمنح دائرة الموظف الإجازة ما لم تستند على تقرير طبي مختص مستوفيا للإجراءات الإدارية الأصولية .

وحسنا فعل المشرع العراقي بمعالجته لحالات التمارض التي قد يلجأ اليها بعض الموظفين ، اذ منح للوزير المختص او رئيس الدائرة المختص سلطة احالة الموظف الى هيأة طبية مشكلة لهذا الغرض بأمر من وزير الصحة ، في حال عدم قناعته بصحة التقرير الطبي الممنوح للموظف لغرض إعادة فحصه ويكون تقريرها بهذا الشأن قطعيا[٢٩].

اما بالنسبة للاجازات المرضية للموظف المعين لأول مرة خلال فترة الاختبار (التجربة)في مصر ، فأنه يكون له حق التمتع بها وفق الضوابط المعمول بها على ان" تستنزل هذه الإجازات من فترة الاختبار"[٣٠].

يذكر ان تاريخ ابتداء مدة الإجازة المرضية يكون من تاريخ تحرير التقرير الطبي وتنتهي بانتهاء المدة المبينة فيه باستثناء الحالات التي تستدعي المعالجة خارج العراق فتبتدئ من تاريخ الانفكاك من الوظيفة[٣١].

---

[٢٩] المادة (٧/ خامسا) من نظام الاجازات المرضية العراقي ،رقم (٧٦)، لسنة (١٩٥٩) المعدل )

[٣٠]. المادة (١٤٨) من اللائحة التنفيذية، رقم (١٢١٦) لسنة (٢٠١٧) لقانون الخدمة المدنية المصري، رقم (٨١) لسنة (٢٠١٦). ومن الجدير بالذكر ان الموظف المعين لأول مرة لا يستحق أية إجازات سوى المرضية والعارضة والوضع.

## II.أ.٢. الفرع الثاني

## الإجازة المرضية الخاصة

ذكرنا ضمن المبحث الاول ان هناك مجموعة من الأمراض التي قد يصاب بها الموظف تستلزم فترة طويلة للعلاج ليتمكن بعدها من الالتحاق بالوظيفة ، وهي الأمراض المنصوص عليها ضمن قانون الخاص بالعجز الصحي للموظفين" رقم (١١) لسنة (١٩٩٩)" والتعليمات الملحقة بها، فيكون له آنذاك تقديم طلب الحصول على إجازة مرضية خاصة ، وقد يلجأ الموظف الى هذا الخيار بعد ان يستنفذ رصيد إجازاته المرضية والاعتيادية بحسب الأحوال . في العراق، يستحق الموظف اجازة مرضية خاصة في حالتين هما :

١. إذا أصيب بأحد الأمراض المستعصية او الخبيثة المحددة من وزارة الصحة او التي يتطلب علاجها فترة طويلة حيث يمنح إجازة مرضية خاصة لمدة أقصاها (٣) سنوات براتب تام بقرار يصدر من اللجنة الطبية الرسمية المحددة من قبل وزارة الصحة لهذا الغرض[٣٢] .

٢. إذا تعرض لـ (إصابة عمل) وهي كما ذكرنا سابقا تعني الإصابة بمرض مهني ناجم عن ممارسة الموظف لعمله أو إصابته بعطل عضوي نتيجة حادث تعرض له أثناء قيامه بالعمل المكلف او جرائه [٣٣] ، ويعد في حكم الإصابة هنا "الحادث الذي يتعرض له الموظف إثناء الذهاب مباشرة الى العمل او عودته منه"، ففي هذه الحالة يمنح الموظف إجازة مرضية خاصة

---

[٣١] المادة (٧/ خامسا) من نظام الإجازات المرضية العراقي ،رقم (٧٦)، لسنة (١٩٥٩) المعدل.

[٣٢] المادة (٢/ اولا) من قانون العجز الصحي للموظفين في العراق، رقم (١١) ،لسنة (١٩٩٩).

[٣٣] للاطلاع على أنواع الأمراض المهنية في العراق وما في حكمها تنظر تعليمات ، رقم (٤) لسنة (٢٠٠١) حول (تحديد المرض المهني والعطل العضوي ونسبتهما).

وبراتب تام ، وتعد مدة الإجازة نافذة من تاريخ إصابته حتى الشفاء التام او ثبوت عطله عضويا عن العمل او وفاته[٣٤].

وتحدد الأمراض المهنية والعطل العضوي بتعليمات يصدرها وزير الصحة وما فيما عدا ذلك من الحالات غير المحددة يتم الاستعانة بالخبرة الطبية[٣٥]. وفي مصر ، يكون للموظف حق الحصول على إجازة مرضية استثنائية باجر كامل اذا كان مصابا بأحد الأمراض المزمنة المحددة بمقتضى قرار يصدره وزير الصحة بناء على موافقة المجلس الطبي المختص ، والتي يشترط فيها:[٣٦]

١. ان يكون المرض ضمن جدول الأمراض المزمنة التي تحددها وزارة الصحة
٢. ان يكون المرض مانعا من تأدية الموظف لعمله .
٣. ان تكون الحالة المرضية قابلة للتحسن او الشفاء.

يذكر ان الموظف المريض الذي يتبين عجزه عجزا كاملا بعد انتهاء الإجازة الممنوحة له يعتبر في إجازة مرضية خاصة حتى بلوغه السن المقررة قانونا لترك الخدمة الوظيفية ويستمر بمنح تعويض الأجر الكامل. واذا رغب الموظف في إنهاء إجازته يتوجب عليه تقديم طلب تحريري بذلك ، شرط موافقة المجلس الطبي المختص على عودته للعمل الوظيفي. ويلاحظ إن المشرع المصري لم يصنف إصابة العمل ضمن الحالات التي يستحق عنها الموظف (إجازة مرضية استثنائية) ، الا انه أوردها ضمن حالات الترخيص بـ ( إجازة خاصة بأجر كامل) فيكون للموظف الذي يتعرض لإصابة عمل إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص مع مراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي بهذا الشأن ، وتضمن قانون الخدمة المدنية المصري نوعا جديدا من الإجازات الخاصة باجر كامل لكن ليس

---

[٣٤]. المادة (٨) من تعليمات ،رقم(٤) لسنة (٢٠٠١) في العراق حول (تحديد المرض المهني والعطل العضوي ونسبتهما)

[٣٥]. المادة (١/ ثانيا) من قانون العجز الصحي للموظفين في العراق، رقم (١١) لسنة (١٩٩٩)

[٣٦]. المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية المصري، رقم (٨١)، لسنة (٢٠١٦) ، وأيضا تنظر المادة (٢) من قرار رقم (٢٥٩) لسنة (١٩٩٥) بشأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية .

للموظف المريض بل للموظف الذي يخالط شخصاً مريضاً بمرض معدٍ ، حيث يستحق إجازة للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص ، ولم نجد إشارة الى شروط منح هذه الإجازة من حيث صلة قرابة الموظف بالشخص ودرجتها [٣٧] ،الا ان الهدف منها برأينا هو للحيلولة دون انتقال الامراض المعدية بين موظفي الدائرة التي ينتمي اليها الموظف فضلا عن أبعادها الإنسانية في تقديم الرعاية اللازمة .

## II.ب.المطلب الثاني

## الحقوق المالية

يقصد بالحقوق المالية للموظف هي الحق في الراتب الشهري ( الاسمي مع المخصصات الملحقة به) [٣٨]، فضلا عن تعويضات ومساعدات مادية أخرى قد تنص عليها التشريعات الوظيفية متى ما كانت هناك علاقة سببية بين العمل الوظيفي و الحالة الصحية التي أصيب بها الموظف كما سنرى.

### *II.ب.١ .الفرع الأول*

### *الراتب الشهري*

يمثل الراتب الشهري خلال فترة المرض احد الحقوق الأساسية للموظف ، الا إن التمتع بهذا الحق يبقى مقيداً بأحكام التشريعات الوظيفية من حيث مدى استحقاقه للراتب كاملا (تام) خلال الإجازة المرضية سواء أكانت عادية أم إجازة مرضية خاصة .

ويعرّف الراتب على انه المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف بصفة منتظمة تكون شهرية عادة مقابل ما يؤديه من خدمات وظيفية [٣٩]،والراتب التام نقصد به الراتب

---

[٣٧].تنظر حالات الإجازة الخاصة بأجر كامل ضمن المادة (٥٢) من قانون الخدمة المدنية المصري، رقم(٨١) لسنة (٢٠١٦).

[٣٨].د.فوزي حبيش ، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، ط٤ ،( بيروت: مكتبة صادر ،٢٠٠٨)، ص١٣٧.

[٣٩].د.ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، (الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية ، ١٩٩٦ )، ص٣١٣.

الاسمي الشهري للموظف بحسب الدرجة المالية وما يلحق به من مخصصات أخرى ينص عليها قانون الخدمة المدنية وقوانين خاصة نحو قانون الخدمة الجامعية وغيره سواء في حالة الإجازة المرضية العادية أو الخاصة..

وفي هذا الصدد ، أكدّ مجلس الدولة العراقي في قرار سابق له بالرقم (٤٨) لسنة (٢٠١٣) مبدأً قانونياً مفاده " يستمر صرف مخصصات الخدمة الجامعية إثناء التمتع بالإجازة المرضية الخاصة" ، وجاء ذلك اثر تباين الرأي القانوني الحاصل بين كلا من وزارتي المالية و وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في مدى استحقاق موظف الخدمة الجامعية للراتب التام شاملا مخصصات الخدمة الجامعية خلال فترة تمتعه بالإجازة المرضية الخاصة "حيث ترى وزارة المالية بكتابها المرقم (٨٠٣/١٦٦٥٩) في (٢٠١١/٤/١١) بأن المادة العاشرة من قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة (١٩٩٩) تنص على انه يتم صرف الراتب للموظف أثناء فترة الإجازة ولم تتطرق إلى أي نوع من أنواع المخصصات، وحيث أن المخصصات لا تعد من الراتب وعليه لا يوجد سند قانوني لمنح مخصصات الخدمة الجامعية او أية مخصصات أخرى خلال فترة الإجازة المرضية الخاصة باستثناء مخصصات الشهادة باعتبارها مرتبطة بالتحصيل العلمي للموظف ومخصصات الإعالة والأولاد"..واستند مجلس الدولة في قراره على البند(ثالثا) من المادة(١) والبند (رابعا وثامنا) من المادة (٧) والبند (ثانيا) من المادة (١٤) من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل " .....وحيث ان البند (ثامنا) من المادة (٧) من القانون المذكور نص على انه (يستمر صرف مخصصات الخدمة الجامعية خلال العطل والإجازات الاعتيادية والمرضية ... وحيث ان مصطلح الإجازات المرضية المنصوص عليه جاء بصيغة الإطلاق وبذلك فانه يشمل أي إجازة مرضية منصوص عليها في القوانين بما فيها الإجازة المرضية الخاصة المنصوص عليها في قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة (١٩٩٩) ، وتأسيسا على ما تقدم من أسباب يرى

المجلس بأن يستمر صرف مخصصات الخدمة الجامعية اثناء التمتع بالإجازة المرضية الخاصة"[٤٠] . و يستحق الموظف المجاز مرضيا راتبه الشهري كاملا ( الراتب التام) في الحالات الآتية:-

- حالة الإجازة المرضية بمعدل (٣٠ يوم) عن كل سنة كاملة في الخدمة الوظيفية .
- حالة الإجازة المرضية الخاصة لمدة أقصاها ثلاث سنوات.

بينما يستحق الموظف نصف الراتب في حال الإجازة المرضية بمعدل (٤٥) يوما التالية لإجازة الثلاثون يوما براتب تام عن كل سنة كاملة [٤١]، وتكون الإجازة المرضية بلا راتب في حال استنفاذ الموظف لرصيده من الإجازات المرضية والاعتيادية ولم يتماثل للشفاء ، عندئذ يجوز منحه إجازة اخرى بلا راتب لمدة أقصاها (١٨٠ يوم)[٤٢]. اما في حالة المرض بسبب اصابة العمل ، فأن الموظف يستحق راتبه الشهري التام عن إجازاته المرضية فضلا عن المكافأة التعويضية اذا تسببت الإصابة بعطل تقل نسبته عن (٦٥%) ، عندئذ يمنح مكافأة تعويضية[٤٣] . وتجدر الإشارة الى انه يسقط حق الموظف في رواتب الإجازة المرضية والمكافأة التعويضية في إحدى الحالتين :

١. اذا تعمّد إصابة نفسه وثبت عليه ذلك .

٢. اذا كان سبب الإصابة نتيجة سوء سلوك مقصود من جانب الموظف ، وتعد في حكم ذلك الإصابات التي يتعرض لها الموظف بسبب التأثير الشديد للمسكرات

---

[٤٠]. قرار مجلس الدولة العراقي رقم (٤٨/٢٠١٣) في (٢٠/٥/٢٠١٣) منشور على الموقع الرسمي لمجلس القضاء الاعلى:
https://www.hjc.iq/index-ar.php تاريخ الزيارة (٢٠/٣/٢٠٢٠)

[٤١]. المادة (٤٦) من قانون الخدمة المدنية العراقي، رقم (٢٤) ،لسنة (١٩٦٠) المعدل.

[٤٢].المادة (٤٦/ ثالثا) من قانون الخدمة المدنية العراقي، رقم (٢٤)، لسنة (١٩٦٠) المعدل .

[٤٣] تمنح المكافأة التعويضية على اساس نسبة العطل الذي حصل للموظف بسبب اصابة العمل ؛ وتحدد على اساس نسبة عطله مضروبا في مبلغ اجمالي يساوي راتبه الشهري عند الاصابة عن اربع سنوات.تنظر المادة (٧) من قانون العجز الصحي للموظفين، رقم (١١)، لسنة (١٩٩٩).

والمخدرات او مخالفته بشكل صريح للأنظمة والتعليمات الخاصة بالوقاية والسلامة المهنية ، فضلا عن الإصابات الناجمة بسبب خطأ جسيم من قبله او بسبب اعتدائه على الاخرين[٤٤].

وفي مصر ، يستحق الموظف في حالة الإجازة المرضية راتبه الشهري على النحو الآتي :

١. أجراً كاملا عن أول ثلاثة أشهر[٤٥]، واستخدم المشرع هنا مصطلح الأجر بدلا عن الراتب او المرتب، ويقصد بالأجر الكامل هو" ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من اجر وظيفي واجر مكمل" ، فالأجر الوظيفي هو الأجر المذكور في جدول الرواتب مضافا اليه العلاوات السنوية الدورية المقررة قانونا ، أما الأجر المكمل فهو كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله بحسب طبيعة العمل ونوعية الوظائف واختصاصاتها فضلا عن المكافئات التشجيعية وغيرها ، اي بمعنى المخصصات والحوافز وما في حكمها[٤٦].

٢. يعادل (٧٥%) من الأجر الوظيفي عن الثلاثة أشهر التالية ، اي انه يحصل على (٧٥%) من أجره المثبت في جدول الأجور متضمنا العلاوات من دون الأجر المكمل.

٣. ما يعادل (٥٠%) من الأجر الوظيفي عن الستة أشهر التالية ، وفي حال تجاوز الموظف سن الخمسين يحصل على ما يعادل (٧٥%) من أجره الوظيفي.وتكون الإجازة المرضية بدون اجر في حال رغب الموظف بمد

---

[٤٤]. المادة (١١) من قانون العجز الصحي للموظفين، رقم (١١) ، لسنة (١٩٩٩).
[٤٥]. المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية المصري ،رقم (٨١) ،لسنة (٢٠١٦) .
[٤٦]. تنظر المادة (٢)(سادسا/سابعا/ثامنا) والمواد (٣٦،٤١) من قانون الخدمة المدنية المصري، رقم (٨١) ،لسنة (٢٠١٦).

إجازته حسب ما يقرره المجلس الطبي المختص بعد انتهاء المدد المذكورة أعلاه [٤٧].

٤. أما في حالة إجازة إصابة العمل يكون الموظف مجازا إجازة خاصة بأجر كامل للمدة التي يحددها المجلس الطبي المختص، ويلاحظ ان المشرع لم يضع حد أقصى لمدة الإجازة الممنوحة [٤٨].

## II.ب.٢ .الفرع الثاني

## الضمان الصحي

ان الدور الذي يؤديه الموظف في خدمة المرفق العام ولسنوات طويلة يستلزم من الدولة توفير كافة الضمانات المادية له في حال تعرضه للمرض نحو نفقات التداوي والعلاج والتأمين الصحي ، ولاسيما تلك الناشئة عن إصابات العمل أو بسببها ومنها حق الموظف في التداوي والعلاج على نفقة الدولة او تقديم منحة مساعدة مادية تعيله وعائلته لاسيما في حالات الأمراض المستعصية ، ومع اننا وجدنا هناك نصوصا قانونية تضمنتها قوانين الخدمة المدنية في العراق إلا إنها معطلة وغير مفعلة على ارض الواقع ، وحتى ان تم تفعيلها فهي تواجه معوقات كثيرة يأتي في مقدمتها سوء

---

[٤٧]. المادة (٥١) من قانون الخدمة المدنية المصري ،رقم (٨١)، لسنة (٢٠١٦) .

[٤٨]. ذهبت بعض الدول العربية وعلى وجه التحديد الإمارات العربية المتحدة ، الى انه من حق الموظف الحصول على إجازة مرضية نتيجة إصابته بالعمل او بسببه لمدة عام براتب اجمالي دون احالته للجنة الطبية ،وفي حال استمرار الحالة يتم احالته الى لجنة طبية لمراجعة حالته الصحية ويجوز لها تمديد الاجازة مدة لاتتجاوز ستة اشهر اخرى استنادا الى المادة (٥٢) من قانون الموارد البشرية رقم (١١) لسنة (٢٠٠٨) وتعديلاته ، حيث اكدت المحكمة الاتحادية العليا في الامارات في قرار نقض حكم استئناف رفض دعوى ادارية اقام بها موظف وجاء فيه "..... في حين ان المادة(٥٢) لاتشترط من الاساس احالة الموظف الى اللجنة الطبية اذا لم تتجاوز اجازاته مدة عام ،وكان المرض ناتجا عن اصابة عمل؛ وهو ما لم تتحقق منه المحكمة بكل وسائل الاثبات وصولا لمدى توافر شروط اعمال حكم المادة (٥٢)؛ ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه خالف حكم القانون الامر الذي يستوجب نقضه....." ينظر تفاصيل القرار على الموقع الالكتروني للامارات اليوم : https://www.emaratalyoum.com/local-section/accidents/2019-09-10-1.1249983 تاريخ الزيارة (٢٠٢٠/٢/١)

الخدمات الصحية الحكومية وعدم تلبيتها للحد الأدنى من احتياجات الموظف في المرحلة الراهنة.

في العراق ، يكون للموظف وأفراد الأسرة المكلف بإعالتها شرعا حق التداوي والعلاج في المستشفيات والمؤسسات الحكومية بالأجور المخفضة بنسب معينة تتراوح بين ربع الى نصف الاجور وقد يعفى منها بحسب درجة القرابة [٤٩] . ويلزم القانون الدولة بأن تتحمل تكاليف علاج الموظف على نفقتها في المستشفيات اذا ثبت مرضه بموجب تقارير طبية صادرة عن لجنة طبية رسمية يؤيد ان المرض كان بسبب الوظيفة[٥٠]، إلا إن القانون سكت عن تحديد صفةو عائدية هذه المستشفيات هل المقصود بها الحكومية فقط أم الحكومية والأهلية معا، لكن دلالة النص لا تتضمن ما يمنع سريانه على المستشفيات الأهلية أيضا لاسيما ان المشرع حدد وصف (الحكومية) في المادة (٥٧/ اولا) في موضع آخر من القانون ولو كان المقصود ذاته في هذا الموضع لاستخدم ذات المصطلح أيضا ، ولا نرى احتمالية القول بأن هناك سهوا في الصياغة ، حيث ان النص القانوني لم يتوقف عند هذا الحد بل أشار الى انه في حال تأييد اللجنة الطبية بتعذر معالجة الموظف المريض بسبب الوظيفة في داخل العراق نظرا لعدم وجود الوسائل والإمكانيات اللازمة من أطباء اختصاص أو أجهزة معينة ففي هذه الحالة يرسل الى خارج البلاد لمعالجته على نفقة الحكومة بقرار من مجلس الوزراء، على أن تقوم اللجنة الطبية بتعيين المستشفى أو البلد الذي يجب إرساله اليه لتلقي العلاج ، فكيف يمكن للجنة الطبية أن تجزم بعدم إمكانية العلاج في الداخل ما لم تتثبت من إمكانيات المستشفيات الأهلية أيضا ، وهذا الامر قد لا ينسجم مع الواقع العملي فمن النادر جدا ان نجد ان موظفا تعرض لإصابة عمل يتم علاجه على نفقة الدولة في مستشفى خاص داخل البلد ، فضلا عن ان الحصول على موافقة

[٤٩]. المادة (٥٧/ اولا أ- ب/ ثانيا) من قانون الخدمة المدنية العراقي، رقم (٢٤)، لسنة (١٩٦٠) المعدل.
[٥٠]. المادة (٥٧/ ثالثا) من قانون الخدمة المدنية العراقي، رقم (٢٤)، لسنة (١٩٦٠) المعدل.

لغرض التداوي والعلاج في خارج البلاد تتطلب رحلة معاناة و إجراءات روتينية طويلة ومعقدة للغاية وقد لا تسري على كافة الحالات المرضية ، الأمر الذي يتطلب التفاتة جادة وحقيقية للاهتمام بالمستوى الصحي للموظفين وان لا يقتصر الدعم الحكومي على حالات المرض بسبب إصابات العمل فحسب ، وبما يسهم في تعزيز ثقتهم بالدعم الحكومي للمهام التي يقدمها الموظف خدمة للمرفق العام والمصلحة العامة.

و أورد المشرع العراقي نصوصا توفر الضمانات الصحية للموظف في العلاج على نفقة الدولة في قوانين خاصة اخرى تسري على فئات مختلفة من الموظفين، بضمنها موظفي الخدمة الجامعية والمعلمين وهي اليوم لا تزال معطلة من ناحية التطبيق الفعلي على ارض الواقع ، فبالنسبة لموظف الخدمة الجامعية تلتزم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي او المؤسسة التعليمية بتحمل تكاليف علاجه خارج العراق اذا تعذرت المعالجة داخل البلاد ويكون ذلك بناء على تقرير صادر من لجنة طبية رسمية مختصة[٥١] .ومن جانب آخر ، للمعلم والمدرس حق العلاج داخل العراق في المستشفيات على النفقة الحكومية اذا ثبت مرضه بموجب تقارير أصولية تصدر من لجنة طبية رسمية تؤيد فيه إن المرض قد حصل من جراء الخدمة الوظيفية أو بسببها، واذا أيدت اللجنة تعذر معالجته في الداخل ، يتم إرساله الى الخارج للمعالجة على نفقة الحكومة[٥٢].

ان توفير الضمان الصحي والاجتماعي لسائر افراد المجتمع بوجه عام يمثل واحدة من الحقوق التي كفلها دستور العراق لسنة (٢٠٠٥)[٥٣] ، وقد تتجلى أهمية هذه الأمر بالنسبة للموظفين على وجه الخصوص من حيث توفير الخدمات الطبية

---

[٥١]. المادة (٨) من قانون الخدمة الجامعية في العراق، رقم (٢٣)، لسنة (٢٠٠٨) المعدل.
[٥٢].المادة (٩) من قانون حماية المعلمين والمدرسين والمشرفين، رقم (٨)، لسنة (٢٠١٨).
[٥٣]. المادة (٣٠) من دستور العراق لسنة (٢٠٠٥).

اللازمة لهم ، فالضمان او التأمين الصحي يعد وسيلة لإيصال الرعاية الصحية والتأمين ضد مخاطر الظروف الصحية وبما يسهم في تخفيف الأعباء والتكاليف المادية للحالات المؤمن عليها [٥٤] ، الا ان تطبيق هذا النظام لابد ان يرتكز على مقومات أساسية لتحقيق الفاعلية المرجوة منه يأتي في مقدمتها جودة الخدمات الطبية المقدمة وتطوير واقع النظام الصحي السائد وبما يعزز ثقة الفرد بالخدمة المقدمة له ويحقق مبدأ العدالة الاجتماعية والتكافل الاجتماعي .

ويوجد في كل وزارة عادة صندوق خاص بالضمان الصحي لموظفي الدولة يتم إنشاءه استنادا الى قانون صناديق الضمان الصحي لموظفي دوائر الدولة والقطاع العام رقم (١٠١) لسنة (١٩٨٥)، والذي يهدف الى تنظيم الخدمات الصحية المقدمة الى الموظفين المشتركين في الصندوق وفق آليات معينة تكفل لهم العلاج في مؤسسات صحية معينة ، ويتحمل الصندوق تكاليف الخدمات التي تؤديها لهم[٥٥].

ويكون الاشتراك في هذا الصندوق اختياريا للموظف وأفراد عائلته ، وتحدد لجنة الصندوق رسوم الانتساب وبدلات الاشتراك الشهري[٥٦] ، ويمنح المشترك دفتر الضمان الصحي الذي يمكنه من مراجعة المستشفيات والمؤسسات الصحية التي تعاقد معها الصندوق داخل وخارج العراق لغرض تلقي العلاج ، ونأمل تفعيل صناديق الضمان في كافة الوزارات المعنية والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في هذا المجال .

وحتى وقت ليس ببعيد ، كان العراق مفتقراً لقانون يعنى بالضمان الصحي لسائر افراد المجتمع ( من الموظفين وغير الموظفين)، حيث طرح مقترح قانون خاص

---

[٥٤]. د.عيد أحمد أبوبكر – وليد إسماعيل السيفو، ادارة الخطر والتأمين،( عمان : اليازوري للطباعة والنشر،٢٠١٦ )، ص٢٩٧ ومابعدها

[٥٥] المادة (١) من قانون صناديق الضمان الصحي لموظفي دوائر الدولة والقطاع العام، رقم (١٠١)، لسنة (١٩٨٥).

[٥٦]. المادة (١١) من من قانون صناديق الضمان الصحي لموظفي دوائر الدولة والقطاع العام، رقم (١٠١)، لسنة (١٩٨٥).

بالضمان الصحي وتم قراءته قراءة أولى في مجلس النواب ولم يصوت عليه حتى يومنا هذا ، ومن خلال الاطلاع على فقراته وجدنا انه مشوبا بالكثير من الملاحظات ، وكأنما تم تخصيص القانون لاستحداث جهاز او تشكيل جديد في وزارة الصحة وهو (المجلس الأعلى للضمان الصحي ) و تشكيلات أخرى لغرض تطبيق هذا القانون والبعض منها يمثل كاهلا وعبئا إضافيا على ميزانية الدولة، فضلا عن ان وجود فكرة الضمان الصحي سيؤدي تدريجيا إلى إلغاء فكرة العلاج المجاني على نفقة الدولة[٥٧] .

إما في مصر ، وبعد دخول قانون التأمين الصحي الشامل الجديد رقم (٢) لسنة (٢٠١٨) حيز التنفيذ الذي اصبح يستوعب جميع المواطنين المقيمين داخل مصر الزاميا، واختياريا على المصريين العاملين في الخارج والمقيمين مع أسرهم ، وهو بذلك يستوعب جميع فئات المجتمع وليس فقط الموظفين كما كان في السابق ، ويقدم خدماته في حالات إصابات العمل والمرض وغيرها[٥٨].

## III.المبحث الثالث

## اثر المرض في انتهاء الرابطة الوظيفية (انتهاء الخدمة)

تنتهي خدمة الموظف لأسباب عدة بحسب القوانين الوظيفية المعمول بها ، وفي القانون العراقي طبقا للقواعد العامة تعد عدم اللياقة الصحية بصورة عامة واحدة من أسباب إحالة الموظف الى التقاعد استنادا الى قانون التقاعد الموحد بعد استنفاذه كافة استحقاقاته من الإجازات المرضية ، فعارض المرض هنا سيكون سببا لإنهاء الرابطة الوظيفية . ولكن السؤال الذي يثار هنا هو هل يقتصر انتهاء خدمة الموظف

[٥٧]. مقترح قانون الضمان الصحي في العراق الذي تم قراءته قراءة اولى والمنشور على الموقع الالكتروني لمجلس النواب العراقي:
http://ar.parliament.iq/2019/03/28/قانون-الضمان-الصحي_tk__cf_chl_jschl_?/ تاريخ الزيارة (٢٧/٢/٢٠٢٠)

[٥٨]. المادة (١) من قانون التأمين الصحي الشامل في مصر، رقم (٢)، لسنة (٢٠١٨).

بسبب المرض على حالات التقاعد فحسب ، ام انه أثره قد يمتد لإنهاء الخدمة بطرق اخرى نحو الاستقالة ، لاسيما في بعض الحالات المرضية الخاصة التي ينقطع فيها الموظف عن الدوام بسبب مرض ما معروف لدائرته لكنه لا يتسنى له إبلاغها .

إن المرض بوصفه احد الأسباب المؤدية الى انقطاع الموظف يمكن ان يؤدي الى انتهاء الرابطة الوظيفية بطريقتين ،احدهما بإرادة السلطة الإدارية من خلال الإحالة الى التقاعد لأسباب صحية ، بينما قد تنتهي عن طريق الاستقالة نتيجة الانقطاع عن العمل لمدة معينة وهذا ما سنتناوله في المطلبين الآتيين:

## III.أ.المطلب الأول

## اثر المرض في إنهاء الرابطة الوظيفية عن طريق الإحالة الى التقاعد

طبقا للقواعد العامة فانه تنتهي خدمة الموظف في حالات عدة[٥٩] ، فهي قد تنتهي بقوة القانون من خلال الإحالة الى التقاعد في حال تحقق أسباب الإحالة التي تضمنتها نصوص التشريعات المنظمة للوظيفة العامة بما في ذلك بلوغ السن القانوني او عدم اللياقة الصحية[٦٠] ، إلا ان القول بذلك لا يعني ان للموظف الحرية في تقديم طلب الإحالة بسبب المرض متى شاء ومن دون قيد او شرط ، فمتى ما قررت اللجنة الطبية المختصة عدم لياقته الصحية للاستمرار بالخدمة الوظيفية يحال الى التقاعد بسبب العجز الصحي[٦١] ، وتتم الإحالة إما بقرار من جهة الإدارة التي يعمل لديها الموظف، أو للموظف حق طلب الإحالة على اللجنة المذكورة لإجراء الفحص وفق أحكام قانون العجز الصحي[٦٢] بعد استنفاذه حقوقه من الإجازات المرضية التي تحدثنا عنها ضمن المبحث الثاني .ان انتهاء خدمة الموظف بهذه الصورة توفر له

---

[٥٩]. مثل بلوغ سن التقاعد وعدم اللياقة الصحية والفصل والعزل والاستقالة والوفاة.

[٦٠] د.حمدي القبيلات ،انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب ط١،( عمان :دار وائل للنشر والتوزيع ،٢٠٠٣)، ص٢٢

[٦١]. المادة (١٠/ثانيا) من قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد، رقم (٢٦)، لسنة (٢٠١٩).

[٦٢].المادة (٣) من قانون العجز الصحي، رقم(١١)، لسنة (١٩٩٩).

كافة الضمانات القانونية بالنسبة لحقوقه التقاعدية مهما كانت خدمته[٦٣]، ، وتبلغ الخدمة التقاعدية للموظف الذي تكون لديه خدمة وظيفية اقل من (١٥) خمس عشرة سنة الى هذا الحد لغرض استحقاقه الراتب التقاعدي، مع إعفائه من الاستقطاعات التقاعدية التي تترتب عن المدة المضافة للإحالة على التقاعد[٦٤] .

ومن الجدير بالإشارة إلى أن موضوع الإحالة إلى التقاعد بسبب المرض تحكمه القواعد القانونية العامة التي جاء بها قانون التقاعد الموحد ومن ثم فان انتهاء الرابطة الوظيفية على هذا النحو من النادر ان يترتب عليه مشكلات قانونية متى ما كانت الإجراءات الإدارية المتخذة من قبل الإدارة والمتبعة من قبل الموظف ضمن نطاق الإطار القانوني المشار اليه آنفا.

## III.ب.المطلب الثاني

## اثر المرض في انتهاء الرابطة الوظيفية عن طريق الاستقالة

في الغالب يسعى الموظف عند المرض الى التمتع بحقه القانوني في الحصول على إجازاته المرضية لحين التماثل للشفاء أو إحالته الى التقاعد كما ذكرنا سابقا ، وما يرافق ذلك من حقه في التمتع بحقوقه المالية طبقا للأحكام القانونية النافذة ، ولكن ماذا لو انقطع الموظف عن الدوام بسبب المرض دون تقديمه لطلب إجازة مرضية ، وهل إذا عاد مرة اخرى لدائرته وقدم ما يثبت أن انقطاعه كان بسبب المرض يمكن ان يعاد لوظيفته مرة أخرى ؟ وماذا لو انتهت إجازته المرضية ولم يباشر ويلتحق بدائرته بسبب استمرار المرض ؟ هل تسري عليه أحكام الاستقالة الحكمية المقررة ضمن القانون ؟

واليوم في ضل ما يشهده العالم والعراق على نحو خاص من انتشار لوباء (كورونا) ، وإجراءات الضبط الإداري المتخذة من قبل الحكومة لغرض السيطرة على المرض

[٦٣]. د. محمد ابراهيم الدسوقي ،حماية الموظف العام اداريا،( القاهرة : دار النهضة العربية ،٢٠١٠)، ص٦٤.
[٦٤].المادة(٢/ثالثا) من قانون العجز الصحي، رقم(١١)، لسنة (١٩٩٩).

، والتي من بينها العزل الصحي الخاص للحالات المشتبه بها ، فقد نكون إمام حالة حجر صحي لموظف مشتبه به يستلزم العزل لمدة معينة لحين التثبت من حالته ، فما هو التكييف القانوني لانقطاع الموظف عن الدوام في هذه الحالة ؟ لاسيما إن قانون الصحة العامة رقم ( ٨٩) لسنة ( ١٩٨١ ) عالج فقط حالة الموظف المريض الذي تثبت إصابته بأحد الأمراض الانتقالية، من خلال منعه من الدوام للفترة التي تحددها الجهة الصحية المختصة في كل حالة مرضية، ويلزم الرئيس الإداري بتنفيذ أوامر الجهة الصحية المختصة ويكون مسئولا عن ذلك[٦٥].

وطبقا للقواعد العامة فأن استقالة الموظف إما أن تكون صريحة بناء على طلب الموظف الذي يفصح عن رغبته في ترك وظيفته [٦٦] ،وهي في حالة المرض تكون مستبعدة اذ من غير المعقول ان يقدم الموظف المريض طلبا صريحا للاستقالة من الوظيفة في الوقت الذي يكفل له القانون كافة الضمانات القانونية للتمتع بحقوقه التي سبق الإشارة إليها من إجازات وحقوق مالية في الراتب والمخصصات وغيرها.

أما النوع الآخر من الاستقالة فهي الاستقالة الضمنية أو الحكمية وهي تكون خارج إرادة الموظف نتيجة الانقطاع عن الدوام في عدة حالات تناولها المشرع العراقي ، وبطبيعة الحال فأن الأحكام الخاصة بها جاءت بصورة عامة[٦٧]وهذا هو أساس ما نسعى لتناوله ضمن هذا المطلب.

وفي العراق ،يعتبر الموظف مستقيلا حكما متى ما انتهت إجازته (دون ان يحدد القانون نوع الإجازة اعتيادية ام مرضية) ولم يلتحق بالدوام خلال مدة أقصاها عشرة أيام من تاريخ انتهاء الإجازة ما لم يبدِ معذرة مشروعة تبرر عدم المباشرة[٦٨].

---

[٦٥] المادة (٥٤) من قانون الصحة العامة العراقي، رقم (٨٩) ،لسنة (١٩٨١).

[٦٦] د.علي خطار شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة ، (عمان : مطبعة الجامعة الأردنية ، ١٩٩٨)،ص١٨٦

[٦٧] د.سامي جمال الدين ،مصدر سابق ،٣٨٥ .وتنظر المواد من (٣٥-٣٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي، رقم( ٢٤) ،لسنة ( ١٩٦٠) المعدل.

[٦٨] المادة (٢/٣٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي، رقم (٢٤)، لسنة (١٩٦٠) المعدل.

ونجد ان القانون هنا لم يلزم الموظف في هذه الحالة بمدة معينة لتقديم المعذرة المشروعة فالأمر سيّان بين نوعي الإجازات اعتيادية أكانت أم مرضية وهذا محل للنظر، خاصة في بعض أنواع الأمراض نحو الأمراض النفسية او التي يغلب عليها الجانب النفسي ، فلو افترضنا ان الموظف (س) انتهت إجازته المرضية الصادرة بناء على تقرير لجنة طبية مختصة لإصابته بمرض نفسي ( الاكتئاب الحاد Depression)[٦٩] نتيجة تعرضه لازمة نفسية وكانت مدة الإجازة (٦٠) يوما ، وانتهت مدة الإجازة ولم يلتحق الموظف بعد ذلك خلال المدة المحددة وأصدرت دائرته امرا باعتباره مستقيلا حكما ، ثم عاود الموظف لمراجعة دائرته بعد مدة معينة يطالب فيها الرجوع للدوام بسبب تدهور حالته النفسية و اقدامه على محاولة انتحار بموجب تقارير طبية ، إلا إن سببا أحال دون قدرته على إبلاغ الدائرة ، فهل الدائرة ملزمة في هذه الحالة باعتبار ما تقدم ضمن المعذرة المشروعة التي يمكن عدها قرينة لإعادة الموظف للعمل وإلغاء أمر الاستقالة لكون الأمر خارج عن إرادته لاسيما مع علم الأخيرة بحالته الصحية ؟

إجابة على هذا التساؤل نجد ان القانون العراقي كان واضحا وصريحا في حكمه المترتب على هذه الحالة، فالمرض يكون سببا لانتهاء الرابطة الوظيفية للموظف بطريق الاستقالة إما بسبب عدم مباشرته بالدوام بعد انتهاء إجازته خلال مدة العشرة ايام ، وحيث لا يتيح القانون تمديد الإجازة دون القيام بالمباشرة ومن ثم تقديم طلب جديد للحصول على اجازة ، وهذا ما نأمل من المشرع من إعادة النظر به بالنسبة للإجازات المرضية تحديدا لاعتبارات إنسانية ، لاسيما في حالة الموظف المجاز مرضيا لتلقي العلاج خارج البلد ، فقد تنتهي مدة الإجازة المرضية دون ان يتسنى له

[٦٩] الاكتئاب هو احد الامراض النفسية المصنفة وفق دليل منظمة الصحة العالمية ،وهو من الاضطرابات النفسية الشائعة . ينظر موقع المنظمة ، https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/depression تاريخ الزيارة (٢٢/٣/٢٠٢٠)

الرجوع والمباشرة وتقديم طلب إجازة جديدة ومن ثم فقد تصدر دائرته قرار بإقالته وإنهاء خدمته لهذا السبب.

وقد تنتهي خدمة الموظف المريض بالاستقالة اذا انقطع عن الدوام لمدة تزيد على عشرة ايام ولم يبدِ معذرة مشروعة تبرر انقطاعه[٧٠]. وفي ما يتعلق بالعزل الصحي الذي قد يتعرض له الموظف في حال انتشار وباء معين كما هو الحال اليوم ، لم ينظم المشرع التكييف القانوني لوضع الموظف في مثل هذه الحالة ، ونقصد هنا حالة العزل الصحي لغير المصاب بالمرض والذي لم يتناوله قانون الصحة العامة العراقي رقم (٨٩) لسنة (١٩٨١).

أما في مصر ، نشير الى ما ذهبت اليه المحكمة الإدارية في مصر من حكم تاريخي لصالح الموظف المريض بمرض نفسي في عام (٢٠١٤) والذي مفاده (لا يجوز فصل موظف بسبب مرض نفسي او عقلي اذا كانت دائرته على علم بحالته المرضية ) ، وملخص حيثيات الحكم ان احد العاملين المدنيين في الجهاز المركزي للمحاسبة أصيب بمرض نفسي وعقلي والمعروف بـ (فصام وجدان مزمن schizoaffective schizophrenia )منذ عام (٢٠٠٣) بناء على تقرير وتشخيص طبي من مستشفى الصحة النفسية في العباسية ، ومنذ تلك الفترة وهو يراجع المستشفى المذكور لغرض العلاج وتمت إحالته عن طريقة دائرته الى المجلس الطبي في النزهة لغرض التأكد من المرض المصاب به ، ومنح على أساس ذلك إجازة مرضية لغرض العلاج ، وفي عام (٢٠١٠) قام المدعي بإبلاغ دائرته باستمرار مرضه وسوء حالته الصحية لغرض الإحالة الى المجلس الطبي في مدينة مصر الجديدة ، إلا إن تدهور وضعه حال دون إتمام المراجعة الطبية لغرض الكشف الطبي والذي على أثره دخل مستشفى الطب النفسي لغرض العلاج الداخلي ، وبعد خروجه من المستشفى والتحاقه

[٧٠] المادة (٣/٣٧) من قانون الخدمة المدنية ،رقم (٢٤)، لسنة (١٩٦٠) المعدل.

بالدوام فوجئ بصدور القرار المطعون عليه والذي ينهي خدمته باعتباره مستقيلا بسبب الانقطاع عن العمل لما يقارب ثلاث سنوات ، الأمر الذي دفع بالمدعي عليه لإقامة دعوى قضائية أمام القضاء الإداري لإلغاء قرار الاستقالة "[٧١] ولقي هذا الحكم ترحيبا واسعا في مصر على أساس انه سيفيد الكثيرممن تعرضوا للتعسف بإقالتهم من وظائفهم وإمكانية العودة إلى أماكنهم والحصول على حقوقهم ، انطلاقا من فكرة انه في حالة إصابة الموظف بمرض عضال فعلى جهة الادارة التي يعمل لديها عدم التخلي عنه، وإنما يستمر بإجازة براتب ومن ثم بدون راتب ،فهو لم يقدم استقالة ولم يكن له يد فيما هو فيه ،والأصل مراعاة حقه في الاحتفاظ بعمله الذي أفنى فيها لكثيرمن سنوات عمره. [٧٢] ومع ان هذا القرار قد يكون الدافع إليه هو مراعاة الظرف الإنساني للموظف الذي يعاني من مرض نفسي ، الا انه قد يثير العديد من التساؤلات برأينا من بينها ، ماهي المدة القصوى التي يفترض ان يتم مراعاتها من قبل الادارة حتى تتخذ قرارها بانهاء الرابطة الوظيفية بالاقالة ؟ وكيف سيتسنى للادارة معرفة حال الموظف ان كان على قيد الحياة او فارقها من الاساس ؟ وماذا بشأن الالتزام بإبلاغ الادارة بحال الموظف من قبل اهله وذويه ؟ هناك الكثير من التساؤلات التي تطرح نفسها في هذا الموضع لاسيما مع إمكانية استغلال هذا المبدأ القضائي من بعض الموظفين المتمارضين او ضعاف النفوس وامكانية اللجوء الى اساليب التزوير لخلق وقائع غير صحيحة يستند اليها الموظف لتبرير فترة انقطاعه عن العمل . وفي هذا الصدد نشير الى الفتوى التي صدرا عن مجلس الدولة المصري في عام (٢٠١٩) تحمل في مضمونها أن انقطاع الموظف عن عمله وقيامه بإبلاغ الجهة الإدارية بمرضه، لايُعدُّ عذرًا مقبولًا مانعاً من إنهاء خدمته الوظيفية إذ اثبت

---

[٧١]. ينظر حكم المحكمة الادارية العليا في مصر منشور في بوابة مصر للقانون والقضاء / http://www.laweg.net تاريخ ازيارة (٢٠٢٠/٣/٢٢)

[٧٢]. قرار المحكمة الادارية في مصر لسنة( ٢٠١٤) منشور على الموقع الالكتروني :- https://www.almasryalyoum.com/news/details/600002 تاريخ الزيارة (٢٠٢٠/٢/٧)

تمارضه رغم إبلاغ دائرته[٧٣] ، وحيث ان المشرع المصري كما اشرنا سابقا حدد إجراءات الحصول على الإجازة المرضية وفقا للسياقات القانونية واعتبر تمارض الموظف مخالفة تستوجب إحالته الى التحقيق.

## الخاتمـــــــة

من خلال هذا البحث توصلنا الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات يمكن إيجازها على النحو الآتي :

### اولا :- الاستنتاجات

١.ان الأمراض التي يتعرض لها الموظف هي إما أمراض قصيرة الأمد تستلزم إجازة مرضية ،أو أمراض طويلة الأمد تستلزم إجازة مرضية خاصة وبحسب الضوابط والأحكام المعمول بها ضمن تشريعات الوظيفة العامة.

٢.إن الأمراض التي يصاب بها الموظف يمكن ان تكون سببا يحول دون استمراره في الخدمة الوظيفية

سواء بإرادته ام خارج إرادته.

٣. للموظف خلال فترة المرض حق التمتع بكافة امتيازاته القانونية نحو الراتب والإجازات المرضية .

٤.ان النظام القانوني الخاص بالإجازات المرضية في العراق بحاجة الى إعادة نظر لاسيما في ظل الظروف الصحية والمتغيرات البيئية الراهنة ، حيث لم يتناول المشرع العراقي بعض أنواع الإجازات ذات الصلة ونذكر منها إجازة مخالطة الموظف لأحد أقربائه بمرض معدٍ رغم أهمية هذا النوع من الاجازات في المحافظة

[٧٣]. "الفتوى والتشريع: انقطاع الموظف عن العمل بداعي المرض، لايعد عذرا يمنع إنهاء خدمته" منشور على الموقع الالكتروني : تاريخ الزيارة (٢٢/٣/٢٠٢٠) https://www.youm7.com/story/2019/12/15

على الصحة العامة داخل دائرة الموظف ، فضلا عن الإجازات الخاصة بالعزل الصحي والمرافقة او المصاحبة المرضية لأقارب الدرجة الأولى.

٥. على الرغم من تغير متطلبات الحياة اليومية وتعدد أسباب تعرض الموظف للضغوط النفسية والاجتماعية الأمر الذي ينعكس سلبا على الصحة النفسية للموظف وعلى أداؤه الوظيفي ، إلا إننا لم نجد تسليط الضوء على هذا الجانب من الناحيتين الإدارية والتشريعية.

٦. إن المشرع العراقي لم يميز بين المدة المقررة في حالة الاستقالة الحكمية للموظف بسبب عدم التحاقه بالدوام بعد انتهاء الاجازة من حيث كونها اعتيادية ام مرضية ، رغم أهمية هذه النقطة لاعتبارات إنسانية لاسيما في حالة سفر الموظف لأغراض العلاج .

٧. لم يتناول القانون الآلية التي يتبعها الموظف في حال نفاذ رصيد إجازته المرضية وحاجته لإجازة إضافية من خلال تحويلها لإجازة اعتيادية ، لاسيما ان الأخيرة تخضع للسلطة التقديرية للرئيس الاداري لغاية (٦ اشهر) بحسب ماجاء في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل ، وقد يساء استخدام هذه السلطة في بعض الأحيان .

٨. التمارض الوظيفي لدى المشرع المصري يعد من قبيل الأفعال المخلة بالواجبات الوظيفية الموجبة للإحالة الى التحقيق ، بينما لم ينص صراحة على ذلك في القانون العراقي.

٩. يفتقد الموظف في العراق الى تشريع نظام قانوني للتامين الصحي حتى الان ، مع عدم وجود المقومات الأساسية لتطبيقه على الرغم من كونه احد حقوق الإنسان المكفولة بموجب دستور (٢٠٠٥).

**ثانيا/ التوصيات**

١.نقترح على المشرع إعادة النظر بالنظام القانوني الخاص بالإجازات المرضية وضرورة استحداث أنواعا أخرى من الإجازات وبما يستوعب الظروف والمتغيرات الصحية والإنسانية ويدعم نظام الصحة العامة في بلدنا ، ومن أهمها :

- إجازة العزل الصحي للموظف نفسه المشتبه بإصابته بوباء او مرض معدي .

- إجازة المرافقة او المصاحبة المرضية لأقارب الدرجة الأولى لأغراض العلاج خارج العراق والمؤيدة بتقارير طبية أصولية من لجان طبية مختصة وبالتنسيق مع كلا من وزارتي الصحة والخارجية.

- إجازة مخالطة الموظف لمريض من أقارب الدرجة الأولى مصاب بمرض معدي كما هو الحال لدى المشرع المصري.

٢. من الضرورة إيجاد آلية قانونية لمعالجة حالات المباشرة بهد انتهاء الإجازة المرضية من حيث المدة المقررة قانونا وهي (١٠) ايام من تاريخ انتهاء الاجازة ومن حيث كونها داخل ام خارج البلد، مراعاة لجوانب إنسانية وصحية تتعلق بالموظف المريض لاسيما في حالات السفر خارج العراق لأغراض العلاج المؤيد بتقارير طبية اصولية.

٣. تشريع قانون التأمين الصحي وبما يكفل تقديم الرعاية الصحية الشاملة للموظف مع إيجاد مقومات تطبيقه على ارض الواقع قبل ذلك ، من خلال الارتقاء بالخدمات الصحية والطبية المقدمة من قبل المؤسسات الحكومية المعنية ، وبما يعزز ثقة المواطن بالدولة للمشاركة الاختيارية ابتداء في هذا النظام ومن ثم الالزامية وبما يكفل تعزيز وحماية الصحة العامة .

٤. تفعيل النصوص القانونية الخاصة بعلاج الموظف خارج العراق على نفقة الدولة ، وتسهيل الإجراءات الروتينية المصاحبة لها خاصة في حالات الأمراض المهنية والحوادث والإصابات التي قد يتعرض الموظف لها بسبب طبيعة عمله.

٥. تعد سلامة الصحة النفسية للموظف من العوامل المهمة والمؤثرة في طاقته الانتاجية وأداؤه لواجباته المكلف بها، لذا نرى بأن هناك حاجة ماسة الى التركيز على تقييم الصحة النفسية للموظفين لما في ذلك من دور كبير في تحسين أداؤهم الوظيفي ، والعمل على استحداث برامج خاصة بالتأهيل والتدريب السلوكي والنفسي من خلال الدورات والندوات وبما يلبي حاجة الموظف في مواجهته لضغوطات العمل والحياة العملية والاجتماعية، فضلا عن ضرورة الاهتمام ومتابعة الحالات النفسية التي يمكن ان تؤثر سلبا على الاداء الوظيفي وتشكل سببا في انهاء علاقة الموظف بالوظيفة.

**المصادر/**

**اولا/ معاجم اللغة**

١.معجم لسان العرب. ابن منظور. المجلد الثاني عشر. بيروت: دار صادر .

**ثانيا/ الكتب**

١. أميرة منصور يوسف. المدخل الاجتماعي للمجالات الطبية والنفسية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٩.

٢. حمدي القبيلات .انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب .ط١ . عمان : دار وائل للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٣.

٣. سامي جمال الدين . اصول القانون الاداري . الاسكندرية: منشأة المعارف ، ٢٠٠٩.

٤. عبد الفتاح خضر.شرح لنظام الموظفين العاملين بالمملكة العربية السعودية .ج٢ . بلا مكان طبع :١٩٧٧.
٥. علي خطار شطناوي . دراسات في الوظيفة العامة . عمان: مطبعة الجامعة الاردنية ، ١٩٩٨.
٦. عيد احمد ابو بكر- وليد اسماعيل السيفو .ادارة الخطة والتأمين . عمان : اليازوري للطباعة والنشر،٢٠١٦.
٧. فوزي حبيش .الوظيفة العامة (ادارة شؤون الموظفين) .ط٤ . بيروت:دار صادر ،٢٠٠٨.
٨. ماجد راغب الحلو . القانون الاداري . الاسكندرية : دار المطبوعات الجامعية ، ١٩٩٦.
٩. مازن ليلو راضي. القانون الاداري. ط٣. بغداد : مكتبة الغفران للطباعة، ٢٠١٦.
١٠. محمد ابراهيم الدسوقي . حماية الموظف إداريا . القاهرة: دار النهضة العربية ، ٢٠١٠ .

**ثالثا / القوانين والانظمة والتعليمات**

- **في العراق /**

١. دستور العراق لسنة (٢٠٠٥).
٢. قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) المعدل.
٣. قانون الصحة العامة رقم (٨٩) لسنة (١٩٨١).
٤. قانون العجز الصحي رقم (١١) لسنة (١٩٩٩).
٥. قانون صناديق الضمان الصحي لموظفي دوائر الدولة والقطاع العام رقم (١٠١) لسنة (١٩٨٥).
٦. قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة (٢٠٠٨) المعدل.

٧. قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة (٢٠١٤) المعدل.
٨. قانون التعديل الاول لقانون التقاعد الموحد رقم (٢٦) لسنة (٢٠١٩).
٩. قانون حماية المعلمين والمدرسين والمشرفين رقم (٨) لسنة (٢٠١٨).
١٠. نظام الإجازات المرضية رقم (٧٦) لسنة (١٩٥٩).
١١. تعليمات الإجازات المرضية للأمراض المستعصية رقم (١٤) لسنة (٢٠٠٠).
١٢. تعليمات رقم (٤) لسنة (٢٠٠١) حول تحديد المرض المهني والعطل العضوي ونسبتهما.

- **في مصر /**

١. قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة (٢٠١٦).
٢. قانون التأمين الصحي الشامل رقم (٢) لسنة (٢٠١٨).
٣. اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم (١٢١٦) لسنة (٢٠١٧).
٤. قرار وزارة الصحة المصرية رقم (٢٥٩) لسنة (١٩٩٥) بشأن تحديد الأمراض المزمنة التي يمنح عنها المريض إجازة استثنائية.

**رابعا / المواقع الالكترونية**

١. الفرق بين المرض المهني واصابة العمل من المنظور الطبي ينظر / ألأمراضالمهنية (Occupational diseases ) على الموقع الالكتروني / https://www.webteb.com/general-health/ (٢٨/٣/٢٠٢٠)
٢. ( المواضيع الصحية..... الامراض المزمنة ) منشور على الموقع الالكتروني لمنظمة الصحة العالمية(WHO)/ https://www.who.int/topics/chronic_diseases/ar (٦/٢/٢٠٢٠)

٣.(الامراض غير السارية، صحيفة وقائع تصدر عن منظمة الصحة العالمية ، العدد ٣٥٥، كانون الثاني ٢٩١٥) منشورة على الموقع الالكتروني لمنظمة الصحة العالمية( who) :-

https://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs355/ar (٦/٢/٢٠٢٠)

٤.قرار مجلس الدولة العراقي رقم (٤٨/٢٠١٣) في (٢٠/٥/٢٠١٣) منشور على الموقع الرسمي لمجلس القضاء الاعلى:

https://www.hjc.iq/index-ar.php (٢٠/٣/٢٠٢٠)

٥.الموقع الالكتروني للامارات اليوم :

https://www.emaratalyoum.com/local-section/accidents/2019-09-10-1.1249983 (٢٠٢٠/٢/١)

٦. مقترح قانون الضمان الصحي في العراق الذي تم قراءته قراءة اولى والمنشور على الموقع الالكتروني لمجلس النواب العراقي:

http://ar.parliament.iq/2019/03/28/قانون-الضمان-الصحي/?__cf_chl_jschl_tk(٢٧/٢/٢٠٢٠)

٧. الاكتئاب هو احد الامراض النفسية المصنفة وفق دليل منظمة الصحة العالمية ،وهو من الاضطرابات النفسية الشائعة .موقع المنظمة ،https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/depression (٢٢/٣/٢٠٢٠)

٨.حكم المحكمة الادارية العليا في مصر منشور في بوابة مصر للقانون والقضاء / http://www.laweg.net (٢٢/٣/٢٠٢٠)

٩.قرارالمحكمة الادارية في مصر لسنة ٢٠١٤ منشور على الموقع الالكتروني :-

https://www.almasryalyoum.com/news/details/600002

(٧/٢/٢٠٢٠)