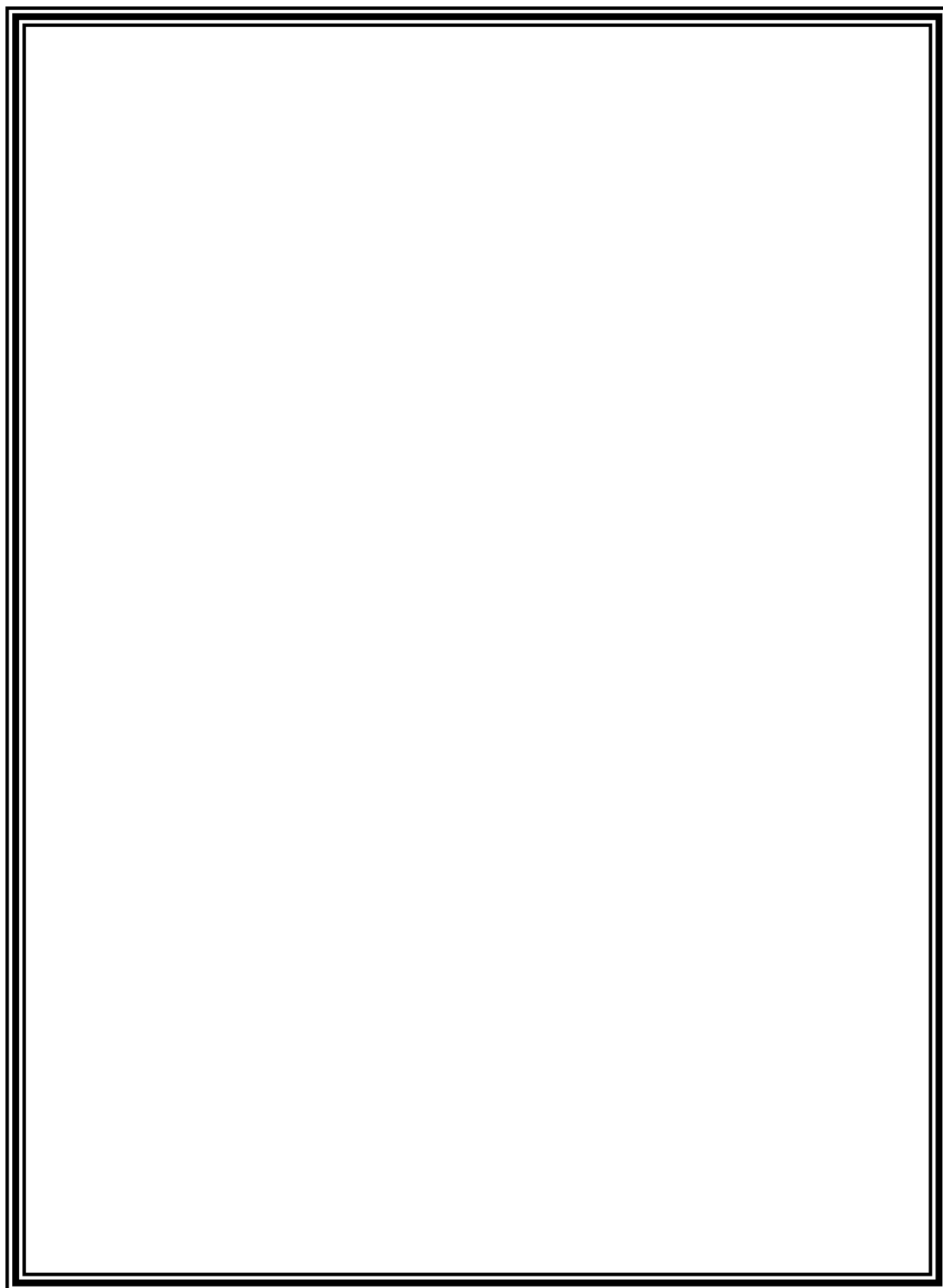


الدراسات القانونية



الضرر المترتب على التمتع بحق مكفول قانونا (اجازة الامومة انموذجا)

**الاستاذ المساعد الدكتورة
دلال تفكير مراد
جامعة الكوفة - كلية القانون**

**المدرس المساعد
ولاء جودي جاسم
وزارة التربية - مديرية تربية النجف الاشرف**



الضرر المترتب على التمتع بحق مكفول قانونا (اجازة الامومة انموذجا)

The harm resulting from enjoying a legally guaranteed right,
(maternity leave as an example)

المدرس المساعد
ولاء جودي جاسم
وزارة التربية - مديرية تربية النجف الاشرف

Assist. Teacher
Walaa Joodi Jassim
Najaf Education Directorate

الاستاذ المساعد الدكتور
دلال تفكير مراد
جامعة الكوفة - كلية القانون

Assist. Prof. Dr.
Dalal Tafkeer Murad
College of Law / University of Kufa
dalalt.alardhi@uokufa.edu.iq

الملخص:

كإجازة الحمل والولادة وإجازة الامومة لممارسة دورها في داخل اسرتها على اكمل وجه. ونص على هذا النوع من الاجازات في القانون على اعتبارها من الحقوق المكفولة قانونا والتي لا يجوز المساس بها. الا ان النص على اجازة الامومة بالصيغة المطبقة حاليا قد يترتب عليه ضررا يصيب الام الموظفة ويتعارض مع كونه حق يجب ان تتمتع به من دون ان يترتب عليه اي ضرر. وان ذلك يثير مسؤولية المشرع للالتفات الى هذه المسألة واعادة النظر في هذا الحق المنصوص عليه لتخفيف او رفع الضرر.

يعد الحق في العمل من الحقوق التي ضمنها الدستور ونص عليها المشرع ، فخرجت المرأة الى جانب الرجل لتمارس حقها في العمل وانخرطت في جميع ميادين الحياة لتساهم في تلبية الاحتياجات اليومية للأسرة ولتقليل العبء الملقى على عاتق الرجل في توفير مستلزمات العيش الكريم. ولخصوصية المرأة ولكونها ام وزوجة في الوقت نفسه ولحاجة اولادها واسرتها اليها لبناء اسرة متماسكة وبيئة اجتماعية صحية ، فقد خصها المشرع بإجازات معينة دون الرجل

الحق المكفول قانونا.

الكلمات المفتاحية : الام الموظفة ، اجازة
الامومة ، الضرر المادي ، الضرر المعنوي ،

Summary

The right to work is one of the rights guaranteed by the Constitution and stipulated by the legislator. Women went out alongside men to exercise their right to work and participated in all fields of life to contribute to meeting the daily needs of the family and to reduce the burden placed on men in providing the necessities for a decent living. Because of the woman's privacy, the fact that she is a mother and a wife at the same time, and the need of her children and family to build a cohesive family and a healthy social environment, the legislator has allocated her certain leaves to the exclusion of men, such as pregnancy, childbirth, and

maternity leave to fully exercise her role within her family. This type of leave is stipulated in the Constitution and the law, considering it a legally guaranteed right that cannot be infringed. However, stipulating maternity leave as currently applied may result in harm to the employee's mother and conflict with it being a right that she must enjoy without resulting in any harm. This raises the responsibility of the legislator to pay attention to this issue and reconsider this stipulated right to mitigate or eliminate harm.

Keywords: employee mother, maternity leave, material damage, moral damage, legally guaranteed right.

الحقوق المكفولة في القانون ومنها اجازة الامومة
للموظفة الام في دوائر الدولة والقطاع العام
والخاص. فإجازة الامومة هي من الحقوق التي
شرعت للمرأة الموظفة نظرا لخصوصيتها حيث
تمنح الام الموظفة اجازة امومة لرعاية مولودها
لمدة سنة.

ثانيا/ اهمية الموضوع واسباب اختياره:

المقدمة:

اولا/ فكرة عامة عن الموضوع:

يعد الحق في الاجازة من الحقوق التي تم النص
عليها للموظف بشكل عام . حيث منحت
القوانين النافذة العديد من الحقوق للموظف ومنها
حقه في الاجازات ، اذ ضمن القانون عدد من
الاجازات للموظف وهي عدة انواع وتعد من

تكن أهمية موضوع البحث في ان اجازة الامومة هي من اكثر انواع الاجازات التي يحيطها الكثير من الغموض واللبس ، وغالبا ما يحدث فيها الاختلاف في الاجتهاد والتفسير مما يؤدي الى ترتب الضرر الذي يصيب المرأة الموظفة في دوائر الدولة ويتسبب في ضياع حقوقهم.

اما بالنسبة الى اسباب اختيار البحث فهي ما يأتي:

١- يلاحظ على اجازة الامومة انها لم يرد النص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل على الرغم من النص صراحة على اجازة الحمل والولادة حيث نصت المادة (٦/٤٣) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل على انه " تستحق الموظفة الحامل اجازة حمل وولادة قبل الوضع وبعده مدة (٧٢) يوم براتب تام على ان تتمتع بما لا يقل عن (٢١) يوم قبل الوضع ويجوز تكرار هذه الاجازة كل ما تكرر الحمل والولادة" ، وهذا قصور تشريعي يجب على المشرع تلافيه للقضاء على كل اوجه اللبس والغموض الذي يحيط بهذا النوع من الاجازات باعتبارها من الحقوق المكفولة في القانون.

٢- بيان مدى الضرر المترتب على اجازة الامومة بصيغتها المطبقة حاليا في بعض دوائر الدولة سواء كان الضرر ماديا ام معنويا.

٣- بيان الطرق التي من الممكن من خلالها رفع او تخفيف الضرر المترتب على التمتع بهذه الاجازة (اجازة الامومة) كونها حق من الحقوق المكفولة قانونا ، والتمتع بالحق ينبغي ان لا يترتب عليه ضرر وان لم ينسب الى المشرع خطأ بهذا الشأن . الا ان ترتب الضرر المادي والمعنوي يثير مسؤولية المشرع من خلال حثه على تعديل الصيغة الحالية لإجازة الامومة بما يؤدي الى رفع هذا الضرر.

ثالثا/ منهجية البحث:

سيأخذ البحث المنهج التحليلي من خلال تحليل واستقراء النصوص القانونية التي تناولت اجازة الامومة باعتبارها من الحقوق المكفولة للموظفة الام ، وبيان مدى الضرر المترتب على التمتع بهذه الاجازة للخروج بحلول اكثر انصافا للمرأة الموظفة العاملة.

رابعا / خطة البحث:

سيكون بحث موضوع (الضرر المترتب على التمتع بحق مكفول قانونا- اجازة الامومة انموذجا) على مبحثين ، نتناول في المبحث الاول الضرر المادي المترتب على التمتع بإجازة الامومة ، والمبحث الثاني نخصصه للضرر المعنوي المترتب على التمتع بإجازة الامومة. فاذا ما تم ذلك نصل الى خاتمة تضم اهم النتائج والتوصيات التي توصلنا اليها من خلال هذا البحث.

المبحث الاول

الضرر المادي المترتب على التمتع

بإجازة الامومة

لبيان الضرر المادي المترتب على التمتع بإجازة الامومة لابد من التعرف اولا على معنى الضرر المادي وشروطه ، ومن ثم التطرق الى مدى توافر هذه الشروط في الضرر المترتب على التمتع بإجازة الامومة وذلك من خلال مطلبين على التوالي.

المطلب الاول

معنى الضرر المادي وشروطه

يعرف الضرر المادي بأنه الاخلال بحق المضرور او مصلحته المالية ، اذ يتمثل في الحاق الخسارة المادية بالمضرور او تقويت الكسب عليه.^(١)

كما ويعرف كذلك بأنه الاذى الذي يصيب المضرور بخسارة مادية تؤدي الى نقص في الذمة المالية له ، كالمساس بالحقوق المالية للمضرور او المساس بجسد المضرور وسلامته الصحية.^(٢) ويشمل الضرر المادي على عنصرين هما ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب.^(٣)

وذهب احد الفقهاء الى تعريف الضرر المادي الى القول بأنه الاخلال بمصلحة المضرور ذات القيمة المالية.^(٤) ويكون الضرر ماديا عندما يمس حقا من حقوق الشخص المالية كحقه في

الملكية وحق الانتفاع وحق المؤلف وحق الارتفاق وغيرها من الحقوق المالية . كما ويعد من قبيل الضرر المادي كل مساس بجسم الانسان وصحته اذا كان يترتب عليه خسارة مالية. ويعد ضررا ماديا ايضا اذا ترتب على اي انتقاص من حقوق الشخص المتصلة بالإنسان خسارة مالية ، كحقه في الحرية الشخصية وحقه في حرية الرأي وحقه في العمل. ويتميز الضرر المادي عن الضرر المعنوي بأن الضرر المادي يكون ملموسا اي بالإمكان تحديده تحديدا دقيقا ، كما لو احدث شخص ضررا او تلف في عقار شخص اخر او في سيارته او في اي شيء مادي اخر مملوك له. كما ان الاضرار الخاصة بالعقود كذلك تعتبر اضرارا مادية حيث يمكن تحديد الضرر فيها تحديدا دقيقا كالتأخير في عقود البيع او الايجار او التوريد اذ يصاب المضرور فيها وهو المتعاقد معه بالضرر المادي.^(٥)

ويشترط في الضرر المادي ان يكون محققا بمعنى ان يكون الضرر ثابتا على وجه اليقين والتأكيد ، سواء كان الضرر حالا بأن وقع بالفعل او سيقع حتما في المستقبل. كما ويشترط ان يكون مباشرا للفعل غير المشروع ، وان يكون الضرر شخصا اي ان يكون الفعل قد سبب ضررا شخصا للمضرور. ويشترط اخيرا في

الضرر المترتب على التمتع بحق مكفول قانونا

الضرر ان يصيب حقا مكتسبا او مصلحة مشروعة للمتضرر يحميها القانون .^(٦)

المطلب الثاني

مدى ترتب الضرر المادي على التمتع

بإجازة الامومة

يلاحظ على التعاريف الواردة في المطلب الاول انها قد اتجهت في تعريف الضرر المادي الى انه خسارة مالية او مادية يصاب بها المضرور ، وهذه الخسارة المالية تتحقق عندما يكون هناك نقصان في الذمة المالية للمضرور بغض النظر عن وجود خطأ او عدم وجوده .

والسؤال الذي يطرح هنا هل من الممكن ان يترتب الضرر المادي لشخص نتيجة تمتعه بحق مكفول له قانونا ؟ تم الذكر سابقا ان اجازة الامومة وهي مدار بحثنا هذا تعتبر من الحقوق المكفولة قانونا ، على اعتبار انها نوع من انواع الاجازات التي تعد من قبيل الحقوق المكفولة للموظف بشكل عام في مؤسسات الدولة كافة^(٧). فهل من الممكن ان يترتب الضرر المادي للموظفة نتيجة تمتعها بإجازة الامومة بصيغتها الحالية ؟ ان الام الموظفة تمنح اجازة امومة لرعاية مولودها لمدة سنة تنقسم الى قسمين . حيث تمنح الستة اشهر الاولى براتب تام دون ان ينقص منه شيء . اما الستة اشهر التالية تمنح نصف راتب اما اذا كانت ام لتوأم فتمنح اجازة براتب تام لمدة سنة^(٨).

واذا نظرنا الى الستة اشهر التالية من اجازة الامومة والتي تتمتع بها الام الموظفة فأنها تكون بنصف راتب وبهذا فأن الام الموظفة تتضرر ماديا جراء النقص او التخفيض للراتب الى النصف نتيجة تمتعها بإجازة الامومة.

فاذا اختارت الام الموظفة التمتع بإجازة الامومة كاملة وهي سنة فعليها ان تتحمل الخسارة المالية التي سوف تتعرض لها نتيجة التمتع بهذه الاجازة. وبالتالي سوف يلحق الضرر الذمة المالية للام الموظفة ، فهي بين امرين اما ان تقطع الاجازة للستة اشهر التالية لتجنب قطع الراتب لها وتخفيضه الى النصف ، وهنا ستكون مضطرة لتحمل الضرر المعنوي الذي ستصاب به هي ومولودها وهذا ما سنعرض له في المطلب الثاني من هذا البحث ، واما ان تستمر في الاجازة لمدة سنة كاملة اذا كانت ظروفها تحتم عليها الاستمرار في هذه الاجازة للانصراف الى رعاية طفلها الذي لم يكمل السنة الاولى من عمره.

كما ان عليها ان تتحمل تبعة ذلك وما يترتب من ضرر مادي حيث من الممكن ان تكون هناك اعباء مادية كثيرة تساهم الام الموظفة في الاشتراك بها لسد احتياجات اسرتها وان توفير هذه الاحتياجات كان الدافع الاساس لخروجها الى العمل الى جانب رب الاسرة.

الضرر المترتب على التمتع بحق مكفول قانوناً

فالتخفيض في الراتب الى النصف والمترتب على التمتع بإجازة الامومة سوف يصيب الام الموظفة حتما بضرر مادي متمثل بخسارة مادية للام المضرورة من جراء قطع راتبها وتخفيضه بهذه الصورة. فشروط الضرر متوافرة في الضرر المادي المترتب على التمتع بهذه الاجازة من حيث كونه ضررا محققا اذ سيقع الضرر حتما في المستقبل ، ومن حيث كونه شخصا اذ تصاب به الام الموظفة ، كما وانه ضررا مباشرا مترتب على التخفيض في الراتب ، وانه ضررا يصيب مصلحة مالية مشروعة للام الموظفة.^(٩) لذا نرى ان اجازة الامومة بالصيغة الحالية والمطبقة في اغلب دوائر الدولة ومؤسساتها تسبب الضرر المادي للام الموظفة ، فاذا كانت الاجازات بشكل عام هي حق من الحقوق المكفولة قانونا فلا يمكن ان يترتب على التمتع بهذا الحق الضرر المادي ، واذا كان ترتب الضرر امرا غفل عنه المشرع ولا ينسب اليه خطأ^(١٠) ، الا ان تخفيض الراتب الى النصف في الستة اشهر التالية حتما يترتب ضررا ماديا للام الموظفة ويضعها في خيارات صعبة ، فأما ان تتحمل الضرر المادي المترتب جراء التخفيض للراتب واما ان تقطع الاجازة للستة اشهر الباقية وتستأنف عملها ، وفي الخيار الاخير عليها ان تتحمل ما يترتب على ذلك من

ضرر معنوي سوف يكون مدار بحثنا في المطلب الثاني من هذا البحث. و أن ترتب الضرر على التمتع بإجازة الامومة باعتبارها من الحقوق المكفولة للام الموظفة يؤدي الى قيام مسؤولية المشرع في اصلاح هذا الضرر ، وان لم ينسب اليه خطأ حيث من الممكن اصلاح هذا الضرر عن طريق النص صراحة على اجازة الامومة في قانون الخدمة المدنية ، وتوفير الضمانات الكافية فيه بتعديل صيغته الحالية بما يتناسب على الاقل مع التخفيف من الضرر المادي والمعنوي المترتب على هذه الاجازة . وان لم يؤدي الى رفع الضرر بصورة كاملة.

المبحث الثاني

الضرر المعنوي المترتب على التمتع

بإجازة الامومة

ان التعرف على الضرر المعنوي المترتب على التمتع بإجازة الامومة يتطلب التطرق اولا الى معنى الضرر المعنوي وشروطه ، ومن ثم بيان مدى ترتب الضرر المعنوي على التمتع بإجازة الامومة وذلك من خلال تقسيم هذا المبحث على مطلبين على التوالي.

المطلب الاول

معنى الضرر المعنوي وشروطه

يكون الضرر معنويا عندما يصيب الانسان في شرفه او في سمعته او مشاعره او احد الحقوق الشخصية للصيقة به.^(١١)

وقد اتجه جانب من الفقه الى تعريف الضرر المعنوي بأنه الضرر الذي لا يصيب او لا يلحق الشخص في ذمته المالية ، بل يصيب الذمة المعنوية له.^(١٢)

واتجه البعض الاخر الى القول بأن الضرر المعنوي هو الاذى الذي يلحق الشخص في مصلحة غير مالية . او هو ضرر يصيب الجسم فيحدث تشويها فيها ، فيتألم المضرور من جراء ذلك . او هو الضرر الذي يصيب الانسان في شرفه او في عاطفته او اعتباره ، او هو بصورة عامة عبارة عن الالم والحزن الذي يصيب الانسان المضرور.^(١٣)

وقد ذهب البعض من الفقه الى القول بأن الضرر المعنوي ينقسم الى نوعين ، فقد يكون الضرر المعنوي مقترنا بالضرر المادي ويطلق عليه في هذه الحالة بالضرر المختلط.^(١٤) كما لو تعرض شخص لحادث قتل مما يسبب لأسرته بالكامل ضررا معنويا متمثل بالحزن والاسى على فقدانه اضافة الى الضرر المادي المترتب على ذلك والمتمثل بفقدان الدعم المادي الذي يؤمن لهم احتياجات الحياة اليومية.^(١٥)

اما النوع الثاني من الضرر المعنوي فيعرف بأنه الضرر المعنوي البحت ، اي الذي لا يقترن بالضرر المادي فيقع هذا الضرر في هذه الحالة دون ان يكون مصحوبا بأي ضرر مالي. فهناك حالات من السب او القذف او المساس بالسمعة تصيب الشخص في كرامته وشرفه والمكانة الاجتماعية التي يحرص الشخص على الاحتفاظ بها في الوسط الذي يعيش فيه دون ان يكون لها اثر على الاعمال المالية التي يمارسها الشخص المضرور.^(١٦)

فالضرر الذي يصيب الشخص نتيجة المساس بمصلحته او المساس بحق ثابت له ، يعد ضررا معنويا وان لم يترتب على هذا الضرر اي خسارة مالية . كما هو الحال عندما يسند عملا فنيا او عملا علميا الى غير صاحبه اي الى غير ذي خبرة.^(١٧)

اما بالنسبة الى شروط الضرر المعنوي ، فيشترط فيه ان يكون شخصا لمن يطالب بتعويض الضرر فتقتصر المطالبة عليه دون غيره. كما ويشترط في الضرر المعنوي ان يكون محققا اي ان يكون الضرر قد وقع بالفعل وموجودا وليس محتملا.^(١٨)

ويشترط ايضا في الضرر المعنوي ان يكون قد وقع على حق او مصلحة مشروعة ، ويشترط كذلك ان يكون الضرر المعنوي مباشرا بأن يكون

الضرر المترتب على التمتع بحق مكفول قانونا

نتيجة طبيعة للعمل غير المشروع دون ان يكون هناك امرا اخر قد شارك في احداث الضرر.^(١٩)

المطلب الثاني

مدى ترتب الضرر المعنوي على التمتع

بإجازة الامومة

يثار التساؤل هنا عن امكانية ترتب الضرر المعنوي بمفهومه المشار اليه في المطلب الاول على التمتع بإجازة الامومة باعتبارها حق مكفول قانونا ، فهل من الممكن ان يلحق الام الموظفة ضررا معنويا الى جانب الضرر المادي المترتب على تمتعها بهذا النوع من الاجازات ؟

يمكن القول بإمكانية ترتب الضرر المعنوي على التمتع بإجازة الامومة ويكون الضرر المعنوي في هذه الحالة على وجهين.

فاذا اختارت الام الموظفة عدم التمتع بإجازة الامومة والمشار اليها سابقا تقاديا للضرر المادي المترتب على التمتع بهذه الاجازة والمتمثل بقطع راتبها لمدة الستة اشهر الاخيرة من السنة الممنوحة لها ، فهذا سوف تتعرض الام الى الضرر المعنوي حتما ليس وحدها فحسب وانما بالإضافة الى مولودها الذي لا يزال صغيرا ويحتاج الى رعاية وحماية امه في السنة الاولى من ولادته. و يسبب هذا الوضع الشعور بالألم والقلق والخوف بالنسبة للام ومولودها ، اذ ستضطر الى ترك رعاية مولودها في هذه الحالة

وهو في مرحلة عمرية يكون فيها بأمس الحاجة الى رعاية وحنان امه. فالضرر المعنوي سيكون شديدا لا يمكن وصف مدى شدته وقساوته على الام الموظفة ووليدها.

واذا كان الخيار من قبل الام الموظفة هو التمتع بإجازة الامومة كاملة وهي مدة سنة واحدة بنصف راتب للستة اشهر التالية ، فأن ذلك سيؤدي بالإضافة الى ترتب الضرر المادي ان يقتصر به ضررا معنويا متمثل في كون اجازة الامومة بصورة خاصة والاجازات بصورة عامة نتائجها ليست ايجابية دائما في الدوائر الحكومية.

فاذا ارادت الموظفة ان تحافظ على المكانة والموقع الذي وصلت اليه في عملها ، فعليها ان تبتعد عن الاجازات العامة والخاصة لان هذه الاجازات تضعف وبشكل كبير من اهمية وجودها داخل عملها. وعليها التفكير كثيرا في مسألة الانجاب لأكثر من طفل حتى لا يتم اقضاءها من نفس الموقع والعمل الذي كانت تعمل فيه قبل تمتعها بإجازة الامومة.

لذا نجد ان اغلب الموظفات يفضلن ان لا ينجبن الكثير من الاطفال لتقل المسؤولية اولا ، وحتى تحاول الام الموظفة المحافظة على المكانة التي توصلت اليها في عملها.

كما ويمكن تصور الضرر المعنوي المترتب على التمتع بإجازة الامومة في عدم فسح المجال امام

الضرر المترتب على التمتع بحق مكفول قانونا

الام الموظفة في الوصول الى المناصب القيادية او مواقع المسؤولية ، على اعتبار ان الرجل هو افضل من المرأة في تولي هذه المناصب لان الرجل عمله متواصل ولا تتخلله فترات انقطاع متمثلة بإجازة وضع او امومة. لذا نجد ان النساء الموظفات على الاخص وفي معظم الدوائر الحكومية لا وجود لهن في مواقع المسؤولية.

ويلاحظ ايضا انه من النادر ان تعود الام الموظفة بعد نهاية تمتعها بإجازة الامومة الى نفس العمل الذي كانت تمارسه قبل تمتعها بهذه الاجازة. اذ ان الغالب ان يتم تعيين موظف بديل عنها في موقعها او ان يتم نقلها الى اقسام او دوائر اخرى بعد انتهاء فترة الاجازة ، وهذا بدوره سوف يسبب ضررا معنويا لها.

كما ويسبب التذمر والذم المتكرر من قبل بعض مدراء المؤسسات الحكومية تجاه اجازات الامومة المتكررة للام الموظفة ضررا معنويا ، قد يصل في بعض الاحيان الى ان تعاقب الموظفة بعد انتهاء اجازتها والعودة الى العمل من خلال نقلها الى قسم اخر.

كل هذه الامور التي تواجهها الام الموظفة عند تمتعها بإجازة الامومة تمثل ضررا معنويا يجب رفعه ، او على الاقل التقليل من اثاره التي تلحق بها. اذ تتوافر جميع شروط الضرر المعنوي والتي تتمثل بكونه ضرر مباشر تصاب به الام

الموظفة ، كما وانه ضرر محقق وشخصي ويلحق بمصلحة مشروعة للام الموظفة. لذا نجد ان قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ اذا كان يحفظ للنساء الموظفات حقوقهن في دوائر ومؤسسات الدولة ، الا انه بالنصوص النافذة حاليا لا يحقق الحماية الكافية التي تحتاج اليها المرأة الموظفة وانما يجب انصاف هذه الشريحة التي تكاد تعاني من ثقل المسؤولية على صعيد العمل والصعيد الاسري.

الخاتمة

بخاتمة البحث نكون قد وصلنا الى كلمة خاتمة نضمنها اهم النتائج والتوصيات التي توصلنا اليها من خلال هذا البحث.

اولا/ النتائج :

١- ان قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل قد اعطى للموظف الحق في الاجازات حيث ضمن هذا القانون عدد من الاجازات للموظف بشكل عام ، الا ان اجازة الامومة تعد من اكثر انواع الاجازات التي يحدث فيها الكثير من اللبس والغموض في الاجتهاد والتفسير مما يسبب ضررا كبيرا للموظفة الام في دوائر الدولة ويؤدي الى ضياع حقوقهم.

٢- تعد المرأة الموظفة بشكل خاص نواة المجتمع ومصدر حقيقي لبناءه على الصعيد

الضرر المترتب على التمتع بحق مكفول قانوناً

العملي والاجتماعي ، وذلك لأنها تكافح الى جانب الرجل من اجل خدمة البلد . لذا يجب انصاف هذه الشريحة العاملة من النساء من خلال رفع الضرر الذي من الممكن ان يترتب على مجرد تمتعها بحق من الحقوق التي كفلها لها الدستور والقانون .

٣- يلاحظ ان اجازة الامومة لم يرد ذكرها في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل ولكن نصت عليها بعض القوانين الخاصة والقرارات ومنها قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم لسنة ١٩٨٧ والذي جاء بصورة مطلقة ولم يحدد ما اذا كانت الام الموظفة تستفيد منه لمرة واحدة ام لأكثر من مرة عند تكرار الولادة مما ادى الى ضرورة اصدار قرارات اخرى تزيل هذا الاطلاق وتقضي على اجتهادات بعض الدوائر الحكومية في منحها اجازة امومة عند التكرار لمرة واحدة فقط او لأربع مرات.

٤- ان اجازة الامومة بصيغتها الحالية تؤدي الى الحاق الضرر المادي والمعنوي بالأم الموظفة وبالتفصيل الذي تطرقنا اليه بالبحث ، حيث تضعها في خيارات اما ان تؤدي الى الحاق الضرر المادي والمعنوي بها معا ، او ان تؤدي الى الحاق احد الضررين بها دون الاخر . وفي كل الاحوال سيتربى ضرر على التمتع بحق مكفول في الدستور والقانون للام الموظفة.

٥- ان ترتب الضرر على التمتع بإجازة الامومة باعتبارها من الحقوق المكفولة للام الموظفة يؤدي الى قيام مسؤولية المشرع في اصلاح هذا الضرر ، وان لم ينسب اليه خطأ حيث من الممكن اصلاح هذا الضرر عن طريق تعديل النص الذي يعالج اجازة الامومة ، وتوفير الضمانات الكافية بما يتناسب على الاقل مع التخفيف من الضرر المادي والمعنوي المترتب على هذه الاجازة . وان لم يؤدي الى رفع الضرر بصورة كاملة.

ثانياً/ التوصيات:

١- ندعو المشرع العراقي الى تنظيم اجازة الامومة بالنص الصريح ضمن نصوص قانون الخدمة المدنية ، خاصة وانه قد نص على اجازة الحمل والولادة (الوضع) صراحة وذلك في المادة (٦/٤٣) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل . بينما سكت عن مسألة اجازة الامومة في ذات القانون على الرغم من الارتباط الوثيق والعلاقة المشتركة بين الاجازتين.

٢- ولغرض التخفيف من الضرر المادي المترتب على التمتع بإجازة الامومة نرى ان تمنح الام الموظفة اجازة امومة سنة كاملة براتب تام ولثلاث مرات فقط . بعدها يكون للموظفة الام تكرار هذه الاجازة ولكن بصيغتها الحالية ، اي بعد الثلاث اطفال تكون لمدة سنة براتب تام

الضرر المترتب على التمتع بحق مكفول قانونا

لستة اشهر الاولى وينصف راتب للسته اشهر التالية . هذا المقترح سيؤدي بدوره الى التخفيف وان لم يؤدي الى رفع الضرر المادي المترتب على التمتع بهذه الاجازة لأكثر من ثلاث مرات. ٣- اما فيما يتعلق بالضرر المعنوي المترتب على التمتع بإجازة الامومة ، فنرى ان يكون للام الموظفة الخيار في عودتها الى نفس العمل الذي

كانت تمارسه قبل تمتعها بإجازة الامومة ، او نقلها الى قسم اخر او عمل اخر. وهذا الخيار سوف يعزز بدوره من روح الثقة والمثابرة والمنافسة لديها لتقدم ما في وسعها من اجل اثبات ذاتها في عملها وجعلها اكثر انتاجية مما كانت عليه قبل تمتعها بإجازة الامومة.

هوامش البحث :

٩- انظر د. سعدون العامري ، مصدر سابق ، ص

١٤-٤٥.

١٠- وقد اعتبر المشرع الفرنسي في مشروع القانون الجديد الصادر عام ٢٠١٧ والخاص بقانون اصلاح نظرية المسؤولية المدنية ،الضرر الركن الرئيس لقيام المسؤولية المدنية مؤكدا ان كل ضرر صادر عن اعتداء على حق او مصلحة مشروعة مالية كانت او معنوية ، يجب ان يعوض هذا الضرر ويلاحظ هنا ان المشرع الفرنسي قد تحدث عن نتيجة الفعل وليس مصدره مما يترتب عليه عدم الاعتداد بفكرة الخطأ كأحد الاركان اللازمة لقيام المسؤولية المدنية . فالعبرة بتحقيق المسؤولية وفقا للنظرية الحديثة للمشرع الفرنسي هي للضرر وليس للخطأ اي ان الضرر وحده يكفي لتحقيق المسؤولية . انظر في ذلك محمد عرفان الخطيب ، الاستشراف المستقبلي لمبدأ وحدة المسؤولية المدنية في التشريع المدني الفرنسي الحديث ، دراسة تحليلية معمقة ، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، السنة الثامنة ، العدد ٣ ، ٢٠٢٠ ، ص ٢١-٢٢.

١١- انظر خالد مصطفى فهمي ، المسؤولية المدنية للصحفي عن اعماله الصحفية ، دار الجامعة الجديدة للنشر، ٢٠٠٣ ، ص ٤٨٠.

١٢- انظر حسين عكوش ، المسؤولية المدنية في القانون المدني الجديد ، ط ١ ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٧٩ ، ص ١١٠.

١٣- انظر د. عبد الحي حجازي ، النظرية العامة للالتزام ، ج ٢ ، مصادر الالتزام ، مطبعة نهضة مصر ، ١٩٥٤ ، ص ٤٧٣.

١٤- انظر د. انور سلطان ، مصادر الالتزام في القانون المدني الاردني ، ط ١ ، منشورات الجامعة الاردنية ، عمان ، ١٩٨٧ ، ص ٣٣١.

١- انظر د. عبد المنعم فرج الصدة ، اصول القانون ، دار النهضة العربية ، بيروت ، بلا سنة طبع ، ص ٥٢٨.

٢- انظر د. يحيى عبد الودود ، الموجز في النظرية العامة للالتزامات ، المصادر والاحكام والاثبات ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٤ ، ص ٢٥٢.

٣- انظر د. حسن الذنون ، المبسوط في المسؤولية المدنية ، الضرر ، ج ١ ، بغداد ، ١٩٩١ ، ص ١٥٨.

٤- انظر المادة (٢٠٧) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١.

٥- انظر د. علي فيلاي ، الالتزامات ، الفعل المستحق للتعويض ، ص ٢٨٨.

٦- انظر د. سعدون العامري ، تعويض الضرر في المسؤولية التقصيرية ، بغداد ، ١٩٨١ ، ص ١٤-٤٥.

٧- انظر المادة (٢٢) من الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥ في فقرتها الاولى والتي تنص على انه " العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة " . انظر كذلك المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.

٨- انظر قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٣١٧٩ بتاريخ ١٩٨٧/١٢/٧ حيث جاء في الفقرة الاولى " تعتبر اجازة الامومة المقررة للام الموظفة براتب تام لمدة الستة الاشهر الاولى وبنصف راتب لمدة الستة اشهر التالية " . وقرار رقم ١٣١٦٩ بتاريخ ١٩٨٧/٩/١٩ والذي جاء فيه " اولاً: للام العراقية الموظفة في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي التي تلد توأما ، التمتع بإجازة امومة خاصة لمدة سنة براتب تام تنصرف فيها لرعاية توأميها الذين لم يكملوا السنة من العمر ".

مصادر البحث:

أولاً: الكتب القانونية

- ١- د. انور سلطان ، مصادر الالتزام في القانون المدني الاردني ، ط ١ ، منشورات الجامعة الاردنية ، عمان ، ١٩٨٧.
- ٢- باسم محمد يحيى ، الحق في التعويض عن الضرر الادبي ، دار النهضة العربية ، ١٩٩١.
- ٣- د. حسن الذنون ، المبسوط في المسؤولية المدنية ، الضرر ، ج ١ ، بغداد ، ١٩٩١ .
- ٤- حسين عكوش ، المسؤولية المدنية في القانون المدني الجديد ، ط ١ ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٧٩.
- ٥- خالد مصطفى فهمي ، المسؤولية المدنية للصحفي عن اعماله الصحفية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، ٢٠٠٣.
- ٦- سعدون العامري ، تعويض الضرر في المسؤولية التقصيرية ، بغداد ، ١٩٨١.
- ٧- د. عاطف النقيب ، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي (الخطأ والضرر) ، ط ١ ، منشورات عويدات ، بيروت ، ١٩٨٣.
- ٨- د. عبد الحي حجازي ، النظرية العامة للالتزام ، ج ٢ ، مصادر الالتزام ، مطبعة نهضة مصر ، ١٩٥٤.
- ٩- د. عبد الرزاق احمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، الجزء الاول ، نظرية الالتزام بوجه عام ، مصادر الالتزام ، ط ١ ، ١٩٥٢.
- ١٠- د. عبد المنعم فرج الصدة ، اصول القانون ، دار النهضة العربية ، بيروت ، بلا سنة طبع.
- ١١- د. علي فيلاي ، الالتزامات ، الفعل المستحق للتعويض.

- ١٥- غني حسون طه ، الوجيز في النظرية العامة للالتزام ، الكتاب الاول ، مصادر الالتزام ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧١ ، ص ٤٦٣.
- ١٦- انظر د. عاطف النقيب ، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي (الخطأ والضرر) ، ط ١ ، منشورات عويدات ، بيروت ، ١٩٨٣ ، ص ٢٦٨.
- ١٧- انظر د. عبد الرزاق احمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، الجزء الاول ، نظرية الالتزام بوجه عام ، مصادر الالتزام ، ط ١ ، ١٩٥٢ ، ص ٩٨١.
- ١٨- انظر باسم محمد يحيى ، الحق في التعويض عن الضرر الادبي ، دار النهضة العربية ، ١٩٩١ ، ص ١٨٤.
- ١٩- انظر د. سعدون العامري ، مصدر سابق ، ص ٤٥-١٤.

الضرر المترتب على التمتع بحق مكفول قانوناً

١٢- غني حسون طه ، الوجيز في النظرية العامة
للاللتزام ، الكتاب الاول ، مصادر الللتزام ، مطبعة
المعارف ، بغداد ، ١٩٧١.

١٣- د. يحيى عبد الودود ، الموجز في النظرية العامة
للاللتزامات ، المصادر والاحكام والاثبات ، دار النهضة
العربية ، القاهرة ، ١٩٩٤.

ثانياً: البحوث

١- محمد عرفان الخطيب ، الاستشراف المستقبلي لمبدأ
وحدة المسؤولية المدنية في التشريع المدني الفرنسي
الحديث ، دراسة تحليلية معمقة ، مجلة كلية القانون
الكويتية العالمية ، السنة الثامنة ، العدد ٣ ، ٢٠٢٠.

ثالثاً: القوانين

١ - القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١
المعدل.

٢- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠
المعدل.

٣- مشروع القانون الفرنسي الجديد الصادر عام
٢٠١٧ والخاص بقانون اصلاح نظرية المسؤولية
المدنية.

Members of the editorial board

Prof. Dr. Ashraf Muhammad Abdul Rahman Editor
Prof. Dr. Sabah Abbas Anouz Editor
Prof. Dr. Abdul Hussan Jalil Al-Ghalibi Editor
Prof. Dr. Mahmmoud Ali Al-Rousan Editor
Prof. Dr. Nuzhat Ibrahim Al-Sabri Editor
Prof. Dr. Tahir Youssef Alwaeli Editor
Prof. Dr. Mushtaq Bashir Al- Ghazali. Editor
Prof. Dr. Amira Jabir Hashem Editor
Prof. Dr. Mustafa Tho Al-Faqar Talab Editor

English language correction

**Prof. Dr.
Abbas Hassan Jasim**

Arabic language correction

**Prof. Dr.
Ali Abbas Al-Aaraji**

Electronic Upload

**Prof. Dr. Hyder Naji Habash
Mr. Ahmad Ali**

Secretary Editor

Dr. Esraa Kareem Muhammad

Ministry of High Education and
Scientific Research
Al-Kufa Univercity
Education College for Girls



ISSN 1993 – 5242

Journal of the College of Education for Girls for Humanities

Scientific Journal Issued by

College of Education for Girls University of Kufa

Editor

Prof. Dr.

Elham Mahmoud Kazem

Editorial Director

Professor Dr.

Mohammad Jawad Nouredine

Address: Republic of Iraq –Najaf –P.O 199

No:33 – 17Th Year :2023

(Editor) Mobile :07804729005

(Editorial Director) Mobile :07801273466

E-mail: Muhammad-Gawad@ yahoo.com

Technical Designing by
Muhammad Al- Khazraji Bureau
07800180450 - 07740175196
Iraq - Najaf

**Journal of the College of Education
for Girls for Humanities
No. 33 – 17th year: 2023
First Volume**