

# Vacations for Employed Women in Accordance with Bahraini Civil Service Bureau Legislation - a comparative Study

Ramzi Mahmoud Hilat\* and Ayman Atallah Hammouri

*Faculty of Law, Applied Science University, Bahrain.*

E-mail: [ramzi.hilat@asu.edu.bh](mailto:ramzi.hilat@asu.edu.bh)

*Received: 4 March. 2021*

*Revised: 19 March. 2021*

*Accepted: 28 April. 2021*

*Published: 1 Jun. 2021*

**Abstract:** In view of the physiological and physical differences between the nature of women and men, the legislator in the Kingdom of Bahrain and the comparative countries intended members of some of the vacations for working women, and to clarify these vacations and their provisions and the extent of their adequacy and suitability, this study was conducted.

**Keywords:** Leave, Employee, Waiting period leave, Maternity leave, Pay.

\* Corresponding author E-mail [ramzi.hilat@asu.edu.bh](mailto:ramzi.hilat@asu.edu.bh)

# الإجازات الخاصة بالمرأة الموظفة وفقاً لتشريع الخدمة المدنية البحريني - دراسة مقارنة

رمزي محمود هيلات ، أيمن عطالله الحموري

كلية الحقوق جامعة العلوم التطبيقية - مملكة البحرين

**المخلص:** نظراً لاختلاف طبيعة المرأة عن الرجل من النواحي الفسيولوجية والجسمانية، عمد المشرع في مملكة البحرين والدول المقارنة إلى أفراد بعض من الإجازات الخاصة بالمرأة الموظفة، ولتوضيح هذه الإجازات والاحكام الخاصة بها ومدى كفايتها وملائمتها كانت هذه الدراسة. **الكلمات المفتاحية:** الإجازة، الموظف، إجازة عدة الوفاة، إجازة الأمومة، الأجر.

## 1 مقدمة

تقوم السلطة الإدارية من أجل تسيير مرافقها العامة وتقديم الخدمات للأفراد وإشباع حاجاتهم بتعيين العديد من الموظفين دون تمييز بين الرجل والمرأة ، وبناءً على ذلك دخلت المرأة مختلف مجالات العمل وأصبحت شريكة الرجل في معظم المواقع للعمل على تحقيق التنمية في مختلف المجالات وذلك استناداً إلى النصوص الدستورية في مملكة البحرين والدول المقارنة التي منحت المرأة الحق في الوظيفة العامة ومساواتها بالرجل دون أن تغفل عن أهمية الأسرة وأساسها في تكوين المجتمع ورعاية الأمومة والطفولة والنشئ ، وكذلك التوفيق بين واجبات المرأة نحو أسرتها وعملها في المجتمع من غير إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية .

ومما لا شك فيه أن من حسن أداء الموظف لعمله أن يحصل على قسط من الراحة لبعض الوقت بين فترة وأخرى حتى يستطيع أن يستمر في عمله بجد ونشاط ، وقد يتعرض الموظف خلال ذلك لبعض الظروف الصحية والاجتماعية والأسرية تفرض عليه أن ينقطع عن عمله خلالها ، لذلك حرص المشرع البحريني وفي الدول المقارنة واستناداً للنصوص الدستورية السابقة على منح الموظف الحق في إجازة ينقطع بها عن العمل دون أن يتعرض للمساءلة نتيجة هذه الظروف ، وبناءً على ذلك تتمتع المرأة الموظفة بالعديد من الحقوق كحقها في الإجازات ، منها ما هي مشتركة مع الموظف بشكل عام ومنها ما تنفرد بها بشكل مستقل عن الموظف مراعاة لطبيعتها وظروفها الأسرية والاجتماعية والنفسية ، وعلى ذلك سوف تقتصر هذه الدراسة على الإجازات الخاصة بالمرأة دون التطرق للإجازات المشتركة مع الموظف بشكل عام ، وهذه الإجازات منها ما هي براتب كامل ومنها ما هي بدون راتب وسيتم تفصيل ذلك لاحقاً.

## 2 الإطار العام للبحث

### 2.1 مشكلة الدراسة

تمر المرأة الموظفة بظروف صحية وأسرية عوضاً عن طبيعتها الجسمانية والبدنية والنفسية التي تختلف كثيراً عن الموظف ، تحتاج فيها فترات من الراحة والانقطاع عن العمل ، فهل راعى المشرع البحريني وفي الدول المقارنة هذه الظروف ، ومنها الحق في الإجازات للتخفيف عليها ولتوفير بيئة مناسبة لها في العمل .

### 2.2 منهج الدراسة

سيقوم الباحث باستخدام المنهج التحليلي والمقارن من خلال تحليل النصوص القانونية الخاصة بحق الموظفة بالإجازات ومقارنتها فيما بينها للخروج بما هو الأنسب والأفضل للتوازن بين مصلحة المرفق والمصلحة الخاصة للمرأة الموظفة .

### 2.3 محددات الدراسة

سوف تقتصر هذه الدراسة على حق المرأة الموظفة في الإجازات الخاصة التي تسنل بها عن الموظف مراعاة لطبيعتها البدنية والاجتماعية والأسرية والنفسية.

### 2.4 خطة الدراسة

سيتم تقسيم هذا البحث إلى مبحثين :

**المبحث الأول:** يتناول فيه الباحث التعريف بالموظف العام وطبيعة علاقته بالدولة (بالإدارة).

**المبحث الثاني:** يتناول فيه الباحث الإجازات الخاصة بالمرأة الموظفة .

الخاتمة والنتائج والتوصيات.

## المبحث الأول

### تعريف الموظف العام وطبيعة علاقته بالدولة (بالإدارة)

سيتم دراسة هذا المبحث ضمن مطلبين ، ندرس في المطلب الأول تعريف الموظف العام ، وفي المطلب الثاني علاقة الموظف العام بالدولة ، وذلك على النحو التالي :

#### المطلب الأول: تعريف الموظف العام

لم يضع المشرع البحريني وفي الدول المقارنة مفهوم محدد وشامل للموظف العام ، بل كان يكتفي ببيان الطوائف التي يطلق عليها هذا المسمى ، ونظراً لاختلاف كل دولة في وضع نظام خاص بها ، وكذلك نجد داخل الدولة الواحدة 1 ، لا يوجد تعريف موحد للموظف العام في القوانين المختلفة سواء كانت دستورية أم مدنية أم جنائية أم إدارية ، وغالباً ما يترك المشرع تعريف الموظف العام للفقهاء والقضاء .

وبذلك عرف المشرع البحريني الموظف العام في المادة الثانية من المرسوم بقانون رقم (48) لسنة 2010 بإصدار قانون الخدمة المدنية بأنه " كل من يشغل وظيفة مدنية من وظائف الجهات الحكومية أياً كانت طبيعة عمله أو مسمى وظيفته " وعند النظر في هذا التعريف نجد أن المشرع البحريني لم يشترط كون الوظيفة دائمة وهذا يخالف المستقر عليه فقهاً، بالإضافة إلى أنه وسع في الطوائف التي تندرج تحت نطاقه ليشمل جميع العاملين بالدولة دون النظر إلى طبيعة أعمالهم فنية أو تجارية أو إدارية .

وحسناً فعل المشرع البحريني حيث أخرج بعض الفئات العسكرية ورجال الأمن من الخضوع لقانون الوظائف المدنية وذلك لأنهم يخضعون لنظام قانوني خاص ، وعرفه كذلك المشرع المصري في المادة (5/2) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016 بشكل مقتضب على النحو التالي:

"بأنه كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة "ويقصد بالوحدة هنا الوزارة أو المصلحة أو الجهات الحكومية أو المحافظة أو الجهة العامة " .

أما المشرع الأردني فقد عرف الموظف في المادة (2) من نظام الخدمة المدنية رقم 9 لسنة 2020 بأنه " الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً "، ونظراً لعدم وجود تعريف جامع مانع للموظف العام من قبل المشرع في الدول المقارنة ، تولى الفقهاء والقضاء تعريف الموظف العام :

فقد عرفه بعض الفقهاء بأنه "كل فرد يلحق بأداة قانونية بصفة غير عارضة ي خدمة مرفق عام يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام بالطريق المباشر<sup>2</sup>، وعرفه كذلك الدكتور سليمان الطماوي بأنه "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام " 3 وبذلك يمكننا أن نعرف الموظف العام بأنه الشخص الذي يقوم بعمل دائم في مرفق عام يدار مباشرة من قبل شخص معنوي عام ويصدر قرار تعيينه من السلطة المختصة ، كما تناول القضاء تعريف الموظف العام في أحكامه المختلفة ، حيث عرفته المحكمة الإدارية العليا المصرية بأنه "الشخص الذي يعين بصفة مستمرة في خدمة

1.د.نواف كنعان ، الوجيز في القانون الإداري الأردني ، الكتاب الثاني ، الناشر ، الآفاق المشرقة ناشرون ط4، 2012، ص32.

2.د.محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظيفة العامة وتطبيقاتها ، بدون دار نشر ، ص184.

3.د.سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، 1984، ص427.

مرفق عام تديره الدولة بالطريقة المباشرة "4. وعرفه القضاء البحريني بأنه" من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام " .5

وبناء على ماسبق من تعريفات فقهية وقضائية فلا بد من توافر شروط معينة لاعتبار الشخص موظفاً عاماً وهي: 6:

أولاً: التعيين من السلطة العامة المختصة :

حتى يكتسب الشخص صفة الموظف العام لابد من صدور قرار اداري يقضي بتعيينه من قبل السلطة المختصة بالتعيين قانوناً بعد توافر شروط التعيين وذلك أياً كانت السلطة المختصة بالتعيين مركزية أو لامركزية وأياً كان أسلوب التعيين ، ويعتبر الشخص موظفاً عاماً من تاريخ هذا القرار القانوني وتبرز أهمية هذا الشرط في الحالات التي ترشح فيها الإدارة بعض الأشخاص لتولي بعض الوظائف ، ثم تعهد إليهم بالعمل ويقوموا بواجبات الوظيفة فعلاً قبل صدور قرار التعيين ، وقد أجابت على ذلك المحكمة الإدارية العليا المصرية حيث قضت<sup>7</sup> "أن مثل هذا الشخص لا يمكن اعتباره موظفاً معيناً في خدمة الحكومة ولو كان قد تسلم العمل فعلاً...حيث لا يتم تحديد المركز القانوني له إلا بأداة التعيين ممن يملكها ....".

ويستثنى من ذلك الموظف الفعلي ، وهو الذي يقوم بعمل إداري دون سند من القانون ، كأن يكون قرار تعيينه معيباً ، أو لم يصدر بتعيينه قراراً إطلافاً ، الأصل أن تكون كافة أعماله منعدمة ولا أثر لها على الإطلاق ، إلا أن الفقه والقضاء قال بمشروعية هذه الأعمال حفاظاً على الغير كمن تعامل معه بحسن نية في الظروف العادية ، أو الاستمرار بعمل المرفق العام بانتظام وإطراد في ظل الظروف الاستثنائية<sup>8</sup>

ثانياً: شغل وظيفة دائمة :

ويقصد في ذلك أن يقوم الموظف بالعمل بشكل دائم ومستمر ، لذلك فالشخص الذي يقوم بعمل لدى الإدارة بصفة مؤقتة أو بصورة عرضية أو موسمية لا يكتسب صفة الموظف العام ، وهذه الصفة لها مظهران:

المظهر الأول: يتعلق بالوظيفة ويقصد به أن تكون الوظيفة واردة ضمن موازنة الوظائف العامة للدولة ، والمظهر الآخر يتعلق بالموظف الذي يجب أن يعمل بصفة دائمة ، لا بشكل عارض أو مؤقت وقد تبنت معظم الدول مفهوم دائمية الوظيفة وهذا المفهوم لا ينصرف إلى كيفية أداء الموظف لعمله ، بل إلى دوام العمل باعتبار أن المرفق يحتاج إليه بانتظام وإطراد ، وبناءً على ذلك لم يعتبر القضاء المصري موظفاً عاماً قيام أحد الأشخاص بإخراج فيلم تلفزيوني بينما يعتبر موظفاً عاماً إذا كان معيناً في وظيفة بالتلفزيون حتى ولو لم يقم بالإخراج بصورة مستمرة ، بل يقوم بإخراج البعض من وقت لآخر ، وأود هنا أن أشير إلى ملاحظة هامة وهي أن المشرع البحريني في قانون الخدمة المدنية قد أسبع صفة الموظف العام على من يشغل وظيفة مؤقتة أو على من يشغل وظيفة دائمة بشكل مؤقت وفقاً لتعريف الموظف المذكور سابقاً.

ثالثاً : أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة مباشرة:

يشترط لاعتبار الشخص موظفاً أن يكون عمله في مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة بصورة مباشرة .

لذلك فالشخص الذي يعمل في مرفق يدار بطريقة غير مباشرة لا يكتسب صفة الموظف العام كالمرافق التي تدار بأسلوب الامتياز مثلاً<sup>9</sup> ، وكذلك الشخص الذي يعمل في خدمة مرفق خاص لا يكتسب صفة الموظف العام وفي ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بأن المرفق الخاص لا يعد مرفقاً عاماً كالمدارس الخاصة ولا يعد العاملون فيها موظفون عموميون ولو كانت تخضع لإشراف وزارة التعليم العام<sup>10</sup>.

4.حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية ، المجموعة الخاصة بالسنة الأولى المحكمة ، ص 893.

5 حكم المحكمة الكبرى المدنية رقم 452 لسنة 1989 ، قاعدة رقم 16 ، المختار لسنة 2000 ، ص 34.

6 دنواف كنعان ، المرجع السابق ، ص 35.

7 حكم المحكمة الإدارية المصرية بتاريخ 1965/4/4 ، مجموعة المبادئ التي قررتها في عشر سنوات ص 135 5 ، مشار إليه دنواف كنعان ، المرجع السابق .

8 د.فرحان المساعيد ، الموظف الفعلي وما يميزه في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، مجلة الحقوق ، العدد الثاني ، جامعة البحرين 2011 ، ص 173-ص 307.

9 د.محمد علي الخلايلة، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط 2 ، 2015 ، عمان ، ص 43.

وبناءً على ما سبق يتضح أن الموظف العام هو الذي يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص المعنوية العامة الأخرى ، ولأهمية بعد ذلك للنظام القانوني الذي يحكم الشخص الذي تتوفر فيه الشروط السابقة ، فقد يكون النظام القانوني العام للموظفين كنظام الخدمة المدنية أو نظاماً وظيفياً خاصاً بالوظيفة التي يشغلها ، وكذلك لأهمية لرضى الموظفين بالتعيين ، ولأهمية لأسلوب تقاضي الراتب بشكل دوري أو غير دوري لأن الراتب ليس من الخصائص اللازمة للوظيفة ، وبالتالي فإن عدم حصول الفرد على راتب ثابت لا ينفى عنه صفة الموظف العام .

### المطلب الثاني: طبيعة علاقة الموظف العام بالدولة (بالادارة )

ثار الخلاف بين الفقه والقضاء الإداريين حول طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالادارة - حيث قال البعض بأنها علاقة تعاقدية تخضع لقواعد القانون الخاص ، وتحكمها قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، بينما وصفها البعض الآخر بأنها علاقة تنظيمية ، وأن الموظف في مركز لائحي أو تنظيمي يحدد حقوقه وواجباته اتجاه الادارة 11.

أولاً: النظرية التعاقدية :

ظهرت هذه النظرية مع بداية القرن التاسع عشر ، حيث لم تكن نظريات القانون الإداري قد اتضحت ولم تكن نظرية المرافق العامة وماتطلبه من مبادئ تحكم سير المرافق العامة واستمرارها قد ظهرت بعد ، الأمر الذي أدى إلى الاستعانة بنظريات القانون الخاص ومنها نظرية العقد ، وتكييف العلاقة بين الادارة والموظف على أساسها ، وبناءً على هذه النظرية تعتبر العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تعاقدية وأن الموظف في مركز تعاقد مع الادارة تربطه معها عقد عمل أو عقد إجازة شخص إذا كان يقوم بعمل مادي، وعقد وكالة إذا كان يقوم بعمل قانوني أو ذهني .

وقد وجه إلى هذه النظرية العديد من الانتقادات منها أن إبرام العقد يحتاج إلى مفاوضات ومناقشات حرة بين طرفيه للاتفاق على مضمونه وشروطه وآثاره، ومثل ذلك لوجود له من الناحية العملية عند تعيين الموظف ، فالموظف لا يناقش شروط الخدمة وطبيعة العمل و تعيينه يتم وتنتج كافة آثاره بمجرد صدور قرار التعيين لا بقبوله.

ومن جانب آخر إخضاع الموظف على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين يمتنع على الادارة تعديل مركز الموظف إلا بالاتفاق معه كطرف آخر في العقد ، وهذا ما يعارض مع المبادئ التي تحكم سير المرافق العامة بانتظام وإطراد .

إضافة إلى ما سبق أن تطبيق هذه النظرية تؤدي إلى الإخلال بمبدأ المساواة بين الموظفين وذلك باختلاف مراكزهم واختلاف بنود عقودهم حتى ولو كانوا يؤدون عملاً واحداً، وهذا ما يلحق الضرر بمصالح الموظف الخاصة وكذلك مصلحة المرفق نظراً لتأثر عملية التوظيف بالاعتبارات السياسية والعلاقات الشخصية 12

كما أن هذه النظرية تتجاهل قاعدة أساسية في القانون الإداري فحوها أن الموظف وجد من أجل الوظيفة وليس العكس فالوظيفة أسبق من الموظف ، وهذا نقيض أن يكون للدولة الحق في وضع الأحكام التنظيمية للوظيفة العامة 13.

ونتيجة لما سبق عدل الفقه والقضاء عن الأخذ بالنظرية السابقة وأحل محلها النظرية التنظيمية .

ثانياً : النظرية التنظيمية :

يرى أصحاب هذه النظرية أن العلاقة بين الموظف والإدارة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ، حيث يستمد حقوقه وتفرض عليه الواجبات المتعلقة بالوظيفة من النصوص القانونية المنظمة لها مباشرة ، وبالإمكان تغيير المركز القانوني للموظف وتعديله في أي وقت وفقاً لمتطلبات المصلحة العامة ، وما يقبل الموظف للوظيفة إلا مجرد خضوع لأحكام الوظيفة .

10 حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 179 لسنة 9 قضائية جلسة 27/3/1986 مشار إليه ، د. رمزي هيلات د. عبد الكريم السروي ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، جامعة العلوم

التطبيقية ، مملكة البحرين ، الطبعة الثانية ، 2020 ص 211.

11. د. نواف كنعان ، المرجع السابق ، ص 40 وما بعدها .

12. د. محمد الخلايلة ، المرجع السابق ، ص 44.

13. د. نواف كنعان ، المرجع السابق ، ص 42.

وقد طبق القضاء البحريني هذه النظرية وأكد على المركز التنظيمي للموظف حيث قضى " ولما كانت المدعية تعمل بمرفق عام تديره الدولة وهو راديو البحرين وقد عينت في هذا العمل من السلطة التي تملك تعيينها و بصفة دائمة أو التحقت بالعمل في 15/8/1987 حتى 30/6/1998 ومن ثم فهي موظفة عمومية وبذلك تكون الرابطة بين المدعي والمدعى عليها أساسها فكرة المركز النظامي أو اللائحي للموظفين 14.

كما قضت المحكمة الادارية المصرية بأنه ( إن قرار التعيين في الوظائف العامة يتم في الأحوال العادية بالأدوات المنصوص عليها في القوانين واللوائح المختلفة ، فبعد قرار التعيين إن كان هو المنشئ للمركز القانوني في هذا الشأن هو مركز تنظيمي عام لامركز تعاقدي) 15.

وسار القضاء الإداري الأردني بنفس الاتجاه حيث استقر قضاء محكمة العدل العليا الأردنية السابقة على تكييف مركز الموظف العام بأنه مركز تنظيمي حيث قضت "من المبادئ المستقرة أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القواعد واللوائح والقرارات الصادرة بهذا الشأن 16 ويترتب على ماتقدم ، أن التحاق الموظف بالوظيفة يكون عن طريق صدور قرار بالتعيين من لجنة الجهة الادارية المختصة وحق السلطة العامة في تعديل نظام التوظيف متى شاءت إذا رأته أن المصلحة العامة ومصحة المرفق تتطلب ذلك.

## المبحث الثاني

### الإجازات الخاصة بالمرأة الموظفة في مملكة البحرين

تمهيد

قد تتعرض الموظفة خلال عملها إلى بعض الظروف الخاصة بتكوينها الجسماني والاجتماعي والنفسي مما يستدعي انقطاعها عن العمل للضرورة وتتنوع هذه الظروف نظراً لطبيعة المرأة واختلافها عن الرجل فقد تكون بسبب الوضع أو رعاية طفلها أو إرضاعه ، وقد تكون بسبب فقدان زوجها بوفاته وما يترتب عليها من التزامات بعدم الخروج من البيت إلا في حالة الضرورة وفق احكام الشريعة الإسلامية .

وتفعيلاً لماورد في ميثاق العمل الوطني في مملكة البحرين وتحت عنوان الأسرة أساس المجتمع ، وكما ورد في المادة الخامسة الفقرتين (1,5) من دستور مملكة البحرين لعام 2002 وتعديلاته الأخيرة ، ولأجل الحفاظ على كيان الأسرة وحماية الأمومة والطفولة ورعاية النشئ ، منح المشرع البحريني المرأة الموظفة الحق في الحصول على بعض الإجازات الخاصة بها وهي إجازة الوضع وإجازة عدة الوفاة وإجازة الرضاعة براتب كامل وإجازة خاصة بدون راتب لرعاية طفلها ، إضافة إلى الإجازات الأخرى والتي تشترك بها مع الموظف العام كالإجازة السنوية ، وإجازة الحج ، وإجازة الزواج ، والإجازة المرضية إلى غير ذلك من الإجازات والتي توفر بيئة صالحة للعمل للموظف بشكل عام . وهذا ماسيتم دراسته (الإجازات الخاصة بالموظفة ) ضمن المطالب التالية :

### المطلب الأول: إجازة الوضع

نص المرسوم بقانون رقم 48 لسنة 2010 بإصدار قانون الخدمة المدنية البحريني في المادة 20 منه على مايلي:

تكون إجازات الموظف على النحو التالي:

#### 5- إجازة الوضع

على أن تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وشروط ومدد استحقاق هذه الإجازات .

14 من الأحكام الصادرة في قضايا جهات الإدارة ، الإصدار الأول ، وزارة شؤون مجلس الوزراء والاعلام ، دائرة الشؤون القانونية ، المختار، ط1، 2000، ص34 ،مشار إليه ، د.رمزي محمود هيلات،

د.عبد الكريم السروي، المرجع السابق ص220.

15 حكم المحكمة الإدارية العليا في 12 ديسمبر 1959 السنة الخامسة ، ص94 .

16 حكم محكمة العدل العليا الأردنية السابقة ، رقم 366/999/بتاريخ 2000/1/17 مجلة نقابة المحامين /، مشار إليه ، دنواف كنعان ، المرجع السابق ، ص43.

واستناداً إلى النص السابق ، نصت المادة 31 من اللائحة التنفيذية لهذا القانون على مايلي "يستحق الموظف الإجازات الخاصة براتب وذلك على النحو التالي : 3-إجازة الوضع لمدة ستين يوماً للموظفة التي تضع مولوداً ، ويبدأ سريانها من اليوم الأول للوضع المدون في الشهادة الطبية ، على أن تقوم الموظفة بإبلاغ جهة عملها، ويجوز بناء على طلب الموظفة أن تحصل عليها قبل التاريخ المقدر للوضع بمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً".

وهنا لا تملك الإدارة سلطة تقديرية في الموافقة على هذه الإجازة بموجب القانون ، ولكن تملك سلطة تقديرية في الموافقة على الإجازة ما قبل الوضع ، ويجب على الموظفة التقدم بطلب هذه الإجازة بعد الولادة مباشرة مع إرفاق الشهادة الطبية المعتمدة بالوضع .

كما تستحق الموظفة العامة إجازة خاصة براتب كامل ولا تحتسب من إجازاتها الأخرى إذا كانت حاملاً وأوصت اللجنة الطبية بأن حالتها تتطلب ذلك 17.

أما المشرع المصري فقد جعل مدة هذه الإجازة (إجازة الوضع ) أربعة أشهر 18 تبدأ من اليوم التالي للوضع وليس من اليوم الأول كما فعل المشرع البحريني وعضواً عن ذلك سمح بأن تبدأ هذه الإجازة قبل شهر من التاريخ المتوقع للوضع بناءً على طلب مقدم من الموظفة وتقرير المجلس الطبي المختص. وفي ذلك مراعاة لوضع الموظفة الصحي ولمولودها ما قبل الولادة وما بعدها .

وبالمقابل نجد المشرع الأردني قد جعل مدة هذا الإجازة والتي أطلق عليها إجازة الأمومة تسعون يوماً متصلة قبل الوضع وبعده وراتب كامل مضاف إليه كامل العلاوات التي تستحقها الموظفة ، بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية على أن لا تؤثر هذه الإجازة على استحقاق الموظفة للإجازة السنوية 19.

وهنا يلاحظ الباحث أن المشرع البحريني والأردني لم يحددا عدد مرات الوضع التي تستحق فيها الموظفة إجازة الأمومة طوال مدة خدمته الوظيفية ، وبذلك تستطيع الموظفة الحصول على هذه الإجازة في كل مرة تضع فيها مهما بلغ عدد هذه المرات ، وذلك عكس ما فعله المشرع المصري حيث حدد عدد مرات الحصول عليها وبحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية.

ومن جانب آخر أشار المشرع المصري إلى نقطة هامة غفل عنها كل من المشرع البحريني والأردني وهي استحقاق الموظفة إجازة الوضع حتى وإن توفى المولود.

وتستحق الموظفة لأول مرة أثناء فترة الاختبار هذه الإجازة على أن تستنزل هذه الإجازة من فترة الاختبار 20.

### المطلب الثاني: إجازة عدة الوفاة

منح المشرع البحريني المرأة الموظفة المتوفى عنها زوجها إجازة وراتب كامل وذلك بموجب المادة 7/20 من المرسوم بقانون رقم 48 لعام 2010 على أن تحدد اللائحة التنفيذية لهذا القانون قواعد وشروط ومدة استحقاق هذه الإجازة - وبناء على ذلك - نصت المادة 5/31 من اللائحة التنفيذية للقانون السابق على مايلي :

يستحق الموظف الإجازات الخاصة التالية براتب وذلك على النحو التالي :

-1

-2

-3

-4

17 المجلس الأعلى للمرأة في مملكة البحرين ، حقوق المرأة في مجال العمل .

18 انظر المادة 2/52 من قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016.

19 انظر المادة 106/أ من نظام الخدمة المدنية الأردني لعام 2020.

20 انظر مادة 148 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016.

5- إجازة عدة الوفاة للموظفة المسلمة التي يتوفى عنها زوجها وذلك لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ وفاة الزوج ، وعلى الموظفة إبلاغ جهة عملها بواقعة وفاة زوجها ، وإذا كانت الموظفة المعتدة لمدة الوفاة حبلى ووضعت خلال عدتها فلاتعوض عن إجازة الوضع وتمنح الأيام المتبقية من إجازة الوضع إذا تجاوزت هذه الإجازة مدة العدة المقررة قانونياً وفي جميع الأحوال يشترط تقديم الشهادات المؤيدة لذلك .

ومن الملاحظ ان المشرع البحريني قد قيد الحصول على هذه الإجازة بتوافر شرطين أولهما أن تكون الموظفة مسلمة وذلك انسجاماً مع أحكام الشريعة الإسلامية في قوله تعالى<sup>21</sup> "والذين يتوفون منكم ويذرون أزواجاً يتربصن بأنفسهن أربعة أشهر وعشراً فإذا بلغن أجلهن فلا جناح عليكم فيما فعلن في أنفسهن بالمعروف والله بما تعملون خبير "

وثانيهما : إبلاغ الموظفة جهة عملها بواقعة الوفاة .

أما المشرع الأردني فقد أجاز للموظفة الحصول على هذه الإجازة وبمدة لا تزيد على أربعة أشهر وعشرة أيام ، ولكنها بدون راتب وعلاوات<sup>22</sup> على أن تقدم الوثائق الثبوتية للحصول على هذه الإجازة ، ويلاحظ الباحث هنا أن كون هذه الإجازة بدون راتب وعلاوات فلن تتقدم الموظفة المتوفى عنها زوجها بطلب للحصول على هذه الإجازة ، وهذا مايعتبر إلغاء لهذا الحق بشكل ضمني ، خاصة وأن الرأي الراجح في الفقه الإسلامي يجيز خروج المرأة للضرورة ، ويعتبر أن خروجها للعمل من أجل الاتفاق على نفسها وأسررتها حالة من حالات الضرورة .

أما المشرع المصري فلم ينص على هذه الإجازة من ضمن الإجازات الممنوحة للمرأة الموظفة لابراتب أو بدون راتب .

### المطلب الثالث: إجازة الرضاعة

منح المشرع البحريني للأم الموظفة بعضاً من الوقت خلال العمل لإرضاع طفلها ، وذلك حفاظاً على صحتها وصحة طفلها ، لما يتولد عن ذلك من استقرار نفسي وعاطفي ، وبناء على ذلك ضمنها المشرع من الإجازات المعطاة للموظفة براتب كامل في المادة 14/20 من قانون الخدمة المدنية البحريني السابق ذكره.

وبناء على ذلك حددت اللائحة التنفيذية لهذا القانون مدة هذه الإجازة وشروطها في المادة 12/31 على النحو التالي:

"يستحق الموظف الإجازات الخاصة التالية براتب وذلك على النحو التالي:

"إجازة الرضاعة: تستحق الموظفة عند عودتها للعمل بعد إجازة الوضع ساعتي رعاية يومياً براتب لإرضاع مولودها حتى يبلغ من العمر عامين تحدد موافقتها بما تقتضيه مصلحة العمل على أن تقدم الموظفة لجهة العمل الشهادات الطبية المؤيدة لذلك ويلاحظ الباحث أن المشرع البحريني قد قيد الحصول على هذه الإجازة بأن يحدد موافقتها حسب مصلحة العمل ، ويرى الباحث أن يكون وقتها بما يتناسب مع مصلحة الموظفة ومولودها ، وليس مصلحة العمل ، لأن هذه الإجازة تقررت أصلاً لها ، فالموظفة هي الأدرى بظروفها وظروف مولودها ، والبند الثاني أن تقدم الموظفة لجهة عملها الشهادات الطبية المؤيدة لذلك ، ولأدري لماذا أضاف المشرع هذا القيد ، علماً بأن المرأة الموظفة قد قدمت ما يثبت ذلك خلال الوضع ، فماذا تقدم من الشهادات بعد ذلك . أما المشرع المصري وبخصوص هذه الإجازة فقد عمل على تخفيض ساعات العمل بمقدار ساعة واحدة فقط للموظفة التي ترضع طفلها وحتى بلوغه العامين .<sup>23</sup>

وذلك دون أن يحدد وقتها ولكن وحسب ماورد بالنص فبدلاً من أن تعمل الموظفة ثمان ساعات تكون سبع ساعات وعادة ماتكون هذه الساعة في نهاية الدوام ، وهذا لا يكفي لأخذ الطفل نصيبه من الرضاعة الطبيعية .

و أقر المشرع المصري هذا التخفيض ساعة عمل في اليوم للموظفة الحامل اعتباراً من الشهر السادس للحمل ، وذلك مراعاة لصحة الموظفة ولصحة جنينها في الأشهر الأخيرة من الحمل ، خاصة وأن الموظفة في هذا الوقت متعبة وبحاجة إلى قسط من الراحة .

21 الآية الكريمة 234 من سورة البقرة.

22 انظر المادة 109 من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لعام 2020.

انظر المادة 3/131 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016. 23

كما أقر المشرع الأردني هذه الإجازة ومنح الموظفة بعد انتهاء إجازة الأمومة ساعة رخصة في اليوم الواحد ولمدة تسعة أشهر<sup>24</sup> بحيث لا يؤثر ذلك على إجازاتها السنوية وراتبها وعلاواتها ويرى الباحث أن هذه الإجازة مدتها قصيرة ولا تفي بالغرض المطلوب فالطفل بحاجة للرضاعة حولين كاملين كما أن ساعة رضاعه واحدة لا تكفي لذلك يوصي الباحث المشرعين المصري والأردني أن يقتديا بالمشرع البحريني فيما يتعلق بهذه الإجازة بأن تصبح ساعتين بدلاً من ساعة واحدة في اليوم الواحد لأن ساعة واحدة لا تكفي ، وأن تكون لمدة عامين بالنسبة للمشرع الأردني وذلك حماية للطفل وحقه في الرضاعة الطبيعية وحق الأم في الاطمئنان على مولودها ورعايته .

### المطلب الرابع إجازة رعاية الطفل

تعتبر هذه الإجازة من الإجازات الخاصة والتي تمنح للأم بدون راتب والتي أقرها المشرع البحريني بموجب المادة 32/ب من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية بأن نصت على أن "تستحق الموظفة إجازة خاصة بدون راتب لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز عمره ست سنوات بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها 25.

وأقر المشرع المصري كذلك هذا النوع من الإجازة وبدون أجر للموظفة لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة وبحد أقصى ستة أعوام طوال مدة عملها بالخدمة المدنية .

كما أقر المشرع الأردني هذا النوع من الإجازة 26 وبدون راتب وعلاوات بناءً على طلب الموظفة وتقديم الأوراق والوثائق الثبوتية لطلب الحصول على هذه الإجازة ، وقد حددها بمدة لاتزيد على سنتين وذلك للعناية بطفلها الرضيع على أن يحسم منها المدة التي كانت فيها على رأس عملها بعد تاريخ انتهاء إجازة الأمومة .

وقد أقر المشرع البحريني والمشرع في الدول المقارنة المصري والأردني هذه الإجازة بالتوافق مع ما جاء في ميثاق العمل الوطني لمملكة البحرين والنصوص الدستورية لكافة الدول محل الدراسة وحرصهما على الاهتمام بشؤون الأسرة وحماية الأمومة والطفولة ورعاية النشئ واستمرارية التواصل الدائم بين الأم وطفلها دون انقطاع لما لذلك من أثر إيجابي على نفسية الأم وطفلها معاً 27.

وقد اختلف المشرع الأردني عن المشرع البحريني والمصري في أحكام هذه الإجازة في عدم تحديد عدد المرات التي تحصل عليها الموظفة مع اتفاقه معها في مدتها.

### 3 الخاتمة

بعد الانتهاء من هذه الدراسة والمتعلقة بالحقوق الخاصة بالمرأة الموظفة وفق تشريع الخدمة المدنية البحريني والتشريعات المقارنة توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات يوردها على النحو التالي :

1. المشرع في الدول المقارنة لم يقدم تعريفاً جامعاً مانعاً للموظف العام بل اختلفت التعريفات من قانون لآخر .
2. حدد الفقه والقضاء الإداريان شروطاً معينة لاعتبار الشخص موظفاً وهي التعيين من السلطة المختصة وشغل وظيفة دائمة وأن يكون العمل في مرفق عام تديره الدولة مباشرة .
3. اتفاق الفقه والقضاء على أن علاقة الموظف بالدولة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح وليست علاقة تعاقدية .

24 انظر المادة 106/ح/ من نظام الخدمة المدنية الأردني لعام 2020.

25 امظر المادة 3/53 من قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81/2016.

26 انظر المادة 109 من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لعام 2020.

27 د.ليندا حامد الملكاوي ، الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة حسب أحكام قانون العمل الأردني -دراسة مقارنة ، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية ، جامعة مؤتة ، المجلد (9) العدد (2) لعام

2017 ، ص88.

4. هناك إجماع من قبل المشرع البحريني والتشريعات المقارنة على منح المرأة الموظفة بعض الإجازات الخاصة والمستقلة بها عن الموظف مراعاة لطبيعتها الجسمانية والأسرية والنفسية ولتوفر لها بيئة صالحة للعمل وهي إجازة الوضع والرضاعة والعناية بالطفل مع الاختلاف بينها في بعض الأحكام من حيث الأجر والمدة والتوقيت وعدد المرات .

5. انفراد المشرع المصري عن زميله البحريني والأردني في تخفيض مدة العمل اليومي ساعة واحدة للموظفة التي قضى على حملها ستة أشهر فأكثر .

6. انفراد لمشرع البحريني عن زميله المصري والأردني في منح المرأة الموظفة إجازة عدة الوفاة براتب كامل وإقرارها من قبل المشرع الأردني بدون راتب وعلاوات وعدم إقرارها بشكل مطلق من قبل المشرع المصري .

#### التوصيات:

- يوصي الباحثان المشرع البحريني على زيادة مدة إجازة الوضع للمرأة الموظفة ولتكن لمدة تسعين يوماً على أن تبدأ قبل الوضع بخمسة عشر يوماً على الأقل وليس من اليوم الأول للوضع .
- يوصي الباحثان المشرع البحريني والأردني على النص على إجازة الوضع للمرأة الموظفة حتى وإن وضعت مولوداً ميتاً أو توفي فيما بعد .
- يوصي الباحثان المشرع الأردني أن تكون إجازة عدة الوفاة للمرأة الموظفة المسلمة براتب مع كامل العلاوات كما فعل المشرع البحريني .
- يوصي الباحثان المشرع المصري أن يمنح المرأة الموظفة المسلمة إجازة عدة الوفاة وبأجر كامل .
- يوصي الباحثان المشرع المصري والأردني في زيادة مدة إجازة الرضاعة للمرأة الموظفة براتب كامل بواقع ساعتين في اليوم الواحد ولمدة عامين كاملين .

#### المصادر والمراجع

- أولاً: المؤلفات والأبحاث:
- 1- د. رمزي محمود هيلات ، د. عبد الكريم السروي / القانون الاداري ، الكتاب الثاني ، جامعة العلوم التطبيقية ، مملكة البحرين ، الطبعة الثانية لعام 2020 .
- 2- د. سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي / 1984 .
- 3- د. فرحان المساعيد ، بحث بعنوان " الموظف الفعلي وما يميزه في القانون الاداري ، دراسة مقارنة ، مجلة الحقوق ، جامعة البحرين ، العدد الثاني ، 2011 .
- 4- د. ليندا ملكاوي ، بحث بعنوان "الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة حسب أحكام قانون العمل الأردني ، دراسة مقارنة ، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية ، جامعة مؤتة ، المجلد 9 العدد 2 لعام 2017 .
- 5- د. محمد علي الخلايلة، القانون الاداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، 2015 .
- 6- د. محمد فؤاد مهنا ، سياسة الوظيفة العامة وتطبيقاتها ، بدون دار نشر وسنة طبع .
- 7- د. نواف كنعان ، الوجيز في القانون الاداري الأردني ، الكتاب الثالثي ، الناشر ، الأفاق المشرقة ناشرون ، الطبعة الرابعة ، عمان 2012 .
- 8- المجلس الأعلى للمرأة في مملكة البحرين ، حقوق المرأة في مجال العمل .
- ثانياً : المواثيق والدساتير والقوانين واللوائح والأنظمة :
  - 1- ميثاق العمل الوطني بمملكة البحرين لسنة 2001 .
  - 2- دستور مملكة البحرين لعام 2002 وتعديلاته الأخيرة .
  - 3- دستور جمهورية مصر العربية المعدل لعام 2019 .
  - 4- دستور المملكة الأردنية الهاشمية لعام 1952 وتعديلاته لعام 2011 .
  - 5- المرسوم بقانون رقم 48 لسنة 2010 بإصدار قانون الخدمة المدنية البحريني .
  - 6- قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016 .
  - 7- نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 لعام 2020 .
  - 8- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية البحريني الصادر بموجب قرار رقم 51 لسنة 2012 .
  - 9- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري الصادر بموجب قرار رقم 81 لسنة 2016 .