

ندب الموظف العام في تشريعات جمهورية العراق والدول الخليجية
(دراسة مقارنة)

**Assignment of the public employee in the legislation Republic of
Iraq and the Gulf countries**
(A comparative study)

المشرف

أ.د.م سيد علي رضا طباطبائي

جامعة العلوم القضائية والخدمات الادارية في طهران-ايران

الباحث

قاسم فهد خنياب

كلية القانون جامعة الاديان والمذاهب-ايران

tabatabaei@ujsas.ac.ir

kassam6509@gmail.com

الملخص

إشتمل البحث على دراسة موضوع يُعدُّ من أهم مواضيع الوظيفة العامة في تشريعات جمهورية العراق والدول الخليجية، ألا وهو موضوع ندب الموظف العام والذي يعني قيام الموظف بأعمال وظيفة أخرى معينة في نفس الجهة الحكومية أو جهة حكومية أخرى، مع احتفاظه بدرجته الوظيفية، والندب أو الانتداب يُعدُّ أسلوباً من الأساليب المؤقتة التي أخذ التشريع والعرف الإداريين للاستعانة به، وذلك بإصدار قرار إداري من الجهة المختصة به قانوناً للحفاظ على سير المرفق العام بانتظام واطراد وتلبية حاجات النشاط الإداري للجهة المنتدب إليها الموظف، ولتحقيق المصلحة العامة، وتأهيل كوادر الموظفين، وتنمية خبراتهم ومؤهلاتهم. ففي التشريعات العراقية لم يتضمن قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل، أحكاماً تنظم انتداب الموظفين، بخلاف الوضع في تشريعات الدول الخليجية، التي نظمت أحكام الندب في قوانين الخدمة المدنية والقوانين الخاصة.

الكلمات المفتاحية: الندب، الموظف العام، تشريعات العراق، الدول الخليجية

Abstract

This research which includes a study of public employee delegation is one of the important topics in Iraqi legislation and Arab Gulf states. Public employee delegation means that the employee performs another job in the same or another government side with keeping his job degree. Delegation is one of the temporary modes which was used in the administrative legislation and custom by using administrative decree from the legal authority to run it in regularity and to meet the administrative activity needs of the and achieving the public interest and authority that the employee is delegated rehabilitation the employee staff and development of their experiences and the law of civil service No. 24 in 1960 doesn't have qualifications. In Iraqi legislation decrees that regulate employee delegation on the contrary of the Arab Gulf states which organized decrees of delegation in the laws of public service and other special laws.

Key words: delegation, Public employee, legislations of Iraq, Arab Gulf states

المقدمة

إنَّ أهم مبدأ يحكم المرفق العام هو سيره بانتظام، وبمقتضاه ينبغي أن يعمل الموظف العام في هذا المرفق بوصفه الوسيلة البشرية للإدارة في تسييره وفق احكام قانونية مختلفة، التي من شأنها الحؤول دون تباطؤه أو توقفه، ومن هذه الأحكام والأوضاع هو نذب الموظف العام، ومن ثَمَّ فإنَّ نذب الموظف العام معناه صدور قرار من السلطة المختصة بإسنادها للموظف العام وظيفة أخرى، غير وظيفته الأصلية، وبصفة مؤقتة، مع بقاءه على ملاك الجهة المندب منها. و النذب اما جزئي أو كلي، وهناك صور، واحكام، وشروط، وجهة مختصة بإصداره، ينبغي مراعاتها عند نذب الموظف العام، وكذلك مقارنته بما يشابهه من أحكام: كالإعارة، والتفويض، والنقل، وغيرها من الاحكام الأخرى وعليه يبدو أنَّ تشريعات جمهورية العراق وتشريعات الدول الخليجية قد تباينت في تنظيم أحكام النذب للموظف العام، وفي بعض الاحيان يوجد قصور أو ضعف في تنظيم بعض الأحكام والمسائل المرتبطة بها، ولكي تتمكن الإدارة من الوصول الى أفضل النتائج لإدارة المرفق العام، فإنَّ الحاجة تدعو الى البحث في موضوع نذب الموظف ومقارنته بين تشريعات جمهورية العراق وتشريعات بعض الدول الخليجية.

أولاً-أهمية البحث:

تنشأ أهمية البحث من أنَّ موضوع النذب للموظف العام يُعدُّ من المواضيع الحيوية في القانون الإداري، حيث يكتسب الجانب العلمي والعملية أهمية بالغة نظراً لارتباطه الوثيق بالموظف العام الذي يمثل بوصلة المرفق العام والمجال البشري، الذي من خلاله تصل الإدارة الى تحقيق أهدافها في تقديم الخدمات العامة وتحقيق المصلحة العامة، فلا شكَّ أنَّ الموظف العام هو شخص تعهد اليه مهام تقديم الخدمات وتنظيم عمل المرفق العام، غير إنَّ وجوده في داخل الوظيفة العامة في إحدى الجهات الإدارية لا يعني أنَّ يكون أبدي، بل يمكن أنَّ تطرأ على علاقته بالمرفق العام تغيرات تفتضيها المصلحة العامة، فيمكن نقله أو نذبه الى جهات أخرى للعمل فيها، وهذه الحالات تحكمها قواعد قانونية تشكّل محور مهم من مواضيع القانون الإداري.

ثانياً-إشكالية البحث:

تكمن مشكلة البحث أن موضوع النذب للموظف العام يكتسب أهمية كبيرة ويؤدي الى نتائج من الناحيتين النظرية والعملية، فمن الناحية النظرية لوحظ أن البحث في موضوع احكام النذب للموظف العام لم يحظ باهتمام كافٍ من قبل الباحثين، لذلك جاء هذا البحث من أجل بيان الاحكام التفصيلية لهذا الموضوع من خلال استعراضه وفق القانون العراقي وتشريعات الدول الخليجية كدول مقارنة، وهذا من شأنه أن يشكل رافداً لبحث متخصص يستفاد منه الباحثين ويشكّل اضافة للمكتبة القانونية، أما من الناحية العملية فإنَّ دراسة وتحليل أحكام النذب للموظف العام سوف تساعد الجهات الإدارية، بمعرفة الاحكام القانونية التفصيلية لحالات انتداب الموظف العام، ومساعدة السلطات المعنية بالتشريع من معرفة الخلل والقصور التشريعي الذي يعترى تنظيم احكام النذب للموظف العام.

ثالثاً-منهجية البحث:

لأجل دراسة موضوع النذب للموظف العام في التشريعات العراقية وتشريعات الدول الخليجية، سنعتمد في بحثنا على منهجية مركبة تعتمد على اسلوب المنهج التحليلي والمقارن، فمن خلال المنهج التحليلي سيتم الاستعانة بالبيانات الأولية والثانوية من اجل تحليل احكام النذب للموظف العام من خلال النصوص التشريعية والاحكام القضائية والآراء الفقهية، أما المنهج المقارن فسيتم الاستعانة بتشريعات الدول الخليجية من اجل مقارنتها بالقانون العراقي. ومن أجل الإحاطة بالموضوع، سنتطرق إليه وفق خطة البحث الآتية:-

المبحث الأول: مفهوم النذب وأنواعه في الدول المقارنة

المطلب الأول: تعريف نذب الموظف العام

المطلب الثاني: أنواع النذب في الدول المقارنة

المبحث الثاني: القواعد القانونية للنذب وما يميزه من المفاهيم المشابهة له

المطلب الأول: القواعد القانونية للنذب

المطلب الثاني: تمييز النذب من المفاهيم المشابهة ل

المبحث الأول

مفهوم النذب وأنواعه في الدول المقارنة

يتكون هذا المبحث من مطلبين، الأول سنبحث فيه تعريف النذب لغةً وفي الاصطلاح القانوني، والمطلب الثاني سنبحث أنواع النذب في الدول المقارنة.

المطلب الأول

تعريف نذب الموظف العام

يعد نذب الموظف العام من الأمور المهمة التي تقوم بها الإدارة لإدامة واستمرارية سير المرافق العامة واطرادها طبقاً للقوانين واللوائح المنظمة لها، وسنتناول في هذا المطلب تعريف النذب لغةً وفي الاصطلاح القانوني.

أولاً- تعريف النذب لغةً:

نَذَبَ: (فعل) نَذَبَ يَنْذِبُ، نَذْبًا، فهو ناذِب، والمفعول مَنْذُوب. نَذَبَ المَيِّتَ عَدَّدَ محاسِنَه، وبكاه كأنَّه يسمعه، رثاه. نَذَبَ الشَّخْصَ للأمر: دعاه إليه، رَشَحَهُ للقيام به. وَنَذَبَهُ إلى القيام بِمُهِمَّةٍ: دَعَاهُ إلى الْقِيَامِ بها^(١). وفي معجم لسان العرب لأبن منظور النَّذْبُ: أن يَنْذِبَ إنسانٌ قومًا إلى أمر، أو حرب، أو مَعُونَةٍ أي يَدْعُوهم إليه، فَيَنْتَذِبُونَ له أي يُجِيبُونَ ويُسارعون، وَنَذَبَ القوم إلى الأمر يَنْذِبُهُمْ نَذْبًا: دعاهم وحثهم^(٢).

أما الانتداب: الحذر: نذب. الوزن: الإِفْتِعَال. الانتداب: نذبهم إلى الشيء فانتدبوا: أي أجابوا. والمندوب لغةً: المدعو لمهم، من النذب وهو الدعاء. قال الشاعر: لا يَسْأَلُونَ أَخَاهُمْ حِينَ يَنْذِبُهُمْ... في النَّائِبَاتِ عَلَى مَا قَالَ بُرْهَانًا. وهو الطالب، ومنه الحديث: أَنْذَبَ اللَّهُ لِمَنْ يَخْرُجُ فِي سَبِيلِهِ، أي أجاب له طلب مغفرة ذنوبه^(٣). وعليه فالنذب يكون على ثلاث: النذب: أثر الجرح. وجمعه أنداب، إذا لم يرتفع عن الجلد. والنذب: الخطر. إذا أُنذِبَ نَفْسُهُ: خطر بها. وإذا نَذِبَهُ لأمرٍ فَاَنْتَذَبَ لَهُ أي دعا له فاستجاب^(٤).

(١) معجم المعاني الجامع-منشور على الموقع الإلكتروني على الرابط-<https://www.maany.com>. ٢٠٢٢/٥/١٢.

(٢) جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، بيروت، ١٩٥٥، ص ٧٥٤.

(٣) المنيأوي ابو المنذر، المعتصر من شرح مختصر الاصول من علم الاصول، كتاب منشور عل الموقع الإلكتروني على الرابط-<https://al-maktaba.org>. ٢٠٢٢/٥/١٠.

(٤) ابو الحسين احمد بن فارس زكريا القزويني الرازي، معجم مقاييس اللغة، دار الفكر، دمشق، ١٣٩٩هـ، ص ٤٣.

ثانياً- تعريف النذب في الاصطلاح القانوني

إن شغل الوظائف العامة أما أن يكون عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل، وأما أن يكون عن طريق النذب. في الحالات الثلاثة الأولى يتم شغل الوظيفة بشكل نهائي، وفي الحالة الرابعة يتم شغلها بشكل مؤقت. فقرار النذب ينتزع الموظف من وظيفته الأصلية - مؤقتاً- ليقوم بأعمال وظيفة أخرى، أما أن تكون من نفس درجة وظيفته، وأما أن تعلوها فهو بعد النذب، كما كان قبل النذب، سوف يقوم بأعباء وظيفة واحدة، والنذب لا يكون إلا لوظيفة قائمة فعلاً، لها تمويل في الميزانية،... إن الوظيفة غير الممولة تُعدّ غير موجودة في فترة عدم تمويلها، وعلى ذلك فلا يجوز شغلها بالتعيين أو النقل أو النذب عليها، ذلك أنه قد تقرر عدم تمويلها في موازنة السنة، فإن ذلك يعني عدم ضرورة شغلها في تلك السنة... أن شغل الوظيفة بطريق النذب لا يكون إلا إذا كانت هذه الوظيفة موجودة بالهيكل الوظيفي وممولة وخالية من شاغلها الأصلي^(١). "وتجد الإدارة نفسها في حاجة ماسة وسريعة لشغل وظيفة موجودة لديها كانت مشغولة بموظف يقوم بأعبائها ألا أنها أصبحت شاغرة بترك الموظف الأصل لها سواء بصورة عارضة أو بصورة نهائية ولأي سبب، لذلك أورد المشرع في كافة القوانين المنظمة لعلاقات العمل سواء كانت قوانين عامة أم خاصة جاء فيها ان الإدارة تملك مواجهة حالات شغل الوظائف لديها وذلك عن طريق نذب أفضل موظفيها للقيام بأعباء الوظيفة الشاغرة يستوي أن يكون ذلك إلى جانب قيامه بوظيفته الأصلية أو أن ينقطع كلياً للوظيفة المنتدب إليها. ومن ثم يقصد بالنذب (الاستعانة بعض الوقت أو كل الوقت بموظف للقيام بأعباء وظيفة من نفس درجة وظيفته الأصلية أو تعلوها مباشرة وذلك لفترة قصيرة ومحددة يعود بعدها إلى وظيفته الأصلية)"^(٢). وتجدر الإشارة إلى ان تسمية النذب تختلف من دولة إلى أخرى، ففي أكثر الدول العربية مثل سوريا ومصر ودول الخليج العربي فيطلق عليه مصطلح (النذب) أما في بقية الدول العربية ومنها لبنان والأردن والعراق فيطلق عليه مصطلح (الانتداب). وفي القانون الفرنسي فيطلق عليه مصطلح (Le detache ment)^(٣). ومن ثم فيقصد بانتداب الموظف هو صدور قرار من السلطة المختصة يسند إلى الموظف وظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية وبصفة مؤقتة مع بقاءه على ملاك الجهة الإدارية المنتدب منها^(٤). أو يقصد بالانتداب قيام الموظف بصفة مؤقتة- وتنفيذاً لقرار السلطة المختصة بمباشرة أعمال وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة^(٥). ويقصد بالنذب أيضاً: تكليف الموظف بصفة مؤقتة بالقيام بمباشرة عمل يتعلق بوظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته الأصلية، وذلك سواء قام الموظف بمباشرة هذه الاعمال إلى جانب اعمال وظيفته الأصلية، ويسمى (نذب جزئي) أو قام بالتفرغ للعمل المنتدب للقيام به ويسمى في هذه الحالة (نذب كلي) والنذب يهدف إلى تلبية حاجات العمل والقيام مؤقتاً بإنجاز أعمال وظيفة أخرى في الإدارة المنتدب إليها الموظف، لذلك فإن نذب الموظف لا يُعدّ تعييناً في الوظيفة التي نذب للعمل بها، وإنما يُعدّ إجراءً مؤقتاً بطبيعته، فرضته ظروف العمل، ولا يمكن أن يترتب عليه انتظام الموظف المنتدب في سلك وظائف الجهة التي انتدب للعمل فيها، ولا يكسبه ذلك حقاً لأحدى الدرجات المخصصة لتلك الجهة، مادامت مستقلة عن موازنة الجهة التي تتبعها وظيفته الأصلية والتي لم يتم انتهاء علاقته بها لمجرد الانتداب أصلاً، وإنما تبقى العلاقة بوظيفته قائمة، ويُعدّ في عداد الجهة التي انتدب منها^(٦). فإن الانتداب باعتباره وضعاً وظيفياً يمكن الإدارة ان تضع بموجبه الموظف العام خارج الدائرة التي ينتمي لها أصلاً، أو اشغاله لوظيفة أخرى غير وظيفته الأصلية في دائرته التي ينتمي إليها،

(١) مصطفى ابو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، الجزء ٢، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٠م، ص ٦٣٢.

(٢) احمد سلامة بدر، الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧م، ص ٢١.

(3) Andre de laubader, Traite elementaire de droit administrative, Cinquieme Edition, Alaim plautey, traite pratique de la funct Publique, Troisieme edition, Tom premier, Paris, 1971, p.307

(٤) محمد رفعت عبد الوهاب وحسين عثمان محمد، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠١م، ص ٢٨٤.

(٥) محمد جمال الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، ط ٢، دار الثقافة للنشر، عمان، ٢٠١١م، ص ٣٠٦.

(٦) حكم محكمة القضاء الإداري المصرية في القضية رقم (٢٣٥٩) الصادر بتاريخ ١١/٤/١٩٥٧م، مجموعة احكامها، لسنة ٥٧، ص ٢٨٣.

مع بقاء ارتباطه بدائره الأصلية في جميع الاحوال فيعرف على أنه: قيام الموظف بصورة مؤقتة بمباشرة أعمال وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته او وظيفة تعلوها مباشرة، سواء كان ذلك في دائرة أخرى غير دائرته الأصلية، او في وظيفة أخرى في دائرته نفسها، وسواء قام الموظف بمباشرة هذه الاعمال الى جانب اعمال وظيفته الأصلية، او قام بالتفرغ للعمل المنتدب القيام به^(١). ويقصد بانتداب الموظف العام أن يسند الى الموظف مؤقتاً وظيفة أخرى خارج الجهة التي يعمل فيها مع احتفاظه بدرجة الوظيفة، وتتمتع الإدارة بسلطة تقديرية بشأن انتداب موظفيها دون معقب من القضاء الإداري بشرط عدم إساءة استعمال هذه السلطة، فإذا انحرفت الإدارة في استعمال سلطتها وسعت من وراء قرارها بالانتداب الى معاقبة الموظف بغير الطريق التأديبي فإن قرارها يعد بمثابة القرار التأديبي وتختص محاكم قضاء الموظفين بنظر الطعن فيه^(٢). إذ استقر قضاء محكمة العدل العليا في الاردن على عدم مشروعية انتداب الموظفين العموميين إذا انطوى على اجراء تأديبي مقنع. فقد قضت (يتبين فيما يتعلق بالدفع بعدم اختصاص هذه المحكمة بنظر هذه الدعوى إنه وأن كان قرار نذب الموظف للقيام بأعباء أي مهمة أو وظيفة، لا يدخل في عداد القرارات الإدارية التي يحق للموظفين الطعن بها بدعوى الالغاء. عملاً بالفقرة الثالثة من المادة العاشرة من قانون تشكيل المحاكم النظامية التي حصرت أنواع القرارات التي يحق للموظفين الطعن بها، ألا أنه من المبادئ التي استقر عليها الفقه والقضاء الإداري. أن قرار النذب لا يعتبر محصناً من الطعن إذا انطوى على اجراء تأديبي مقنع أو صدر عن سلطة غير مختصة أصلاً بإصداره، وعلة ذلك أنه في حالة انطواء القرار على اجراء تأديبي مقنع، فإنه يخضع لرقابة المحكمة عملاً بالبند(د) من الفقرة الثالثة المشار اليها التي اناطت بمحكمة العدل العليا صلاحية النظر في الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات التأديبية)^(٣). نجد إنَّ المشرع العراقي لم ينظم أحكام نذب الموظف العام في قوانين الخدمة المدنية، ونظم أحكامه في نصوص القوانين الخاصة. أما في قوانين الخدمة المدنية والقوانين الخاصة لدول مجلس التعاون الخليجي فنجد أحكامه واضحة، وحددت صورته وأنواعه وشروطه.

المطلب الثاني

أنواع النذب في الدول المقارنة

أولاً- دولة الإمارات العربية المتحدة.

نصت الفقرتان (١) و(٢) من المادة (٢٨) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الإماراتي، ((١- يجوز نذب الموظف الى أية وظيفة أخرى إضافة الى مهام الوظيفة الأصلية، على أن يمنح الموظف بدل نذب اعتباراً من تاريخ مباشرته مهام النذب بواقع (٢٥%) من الراتب الاساسي لبداية مربوط درجة الوظيفة المنتدب اليها وذلك فقط في الحالات التي تزيد فيها مدة النذب عن الشهرين. ٢- يعتبر نذب الموظف للقيام بمهام الوظيفة المنتدب اليها فقط بدون مهام وظيفته الأصلية بمثابة تكليف رسمي لتطوير أدائه على أن لا يستحق عن هذا النذب بدل الانتداب المنصوص عليه في البند السابق))^(٤). وقانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ في المادة (٤٠) والتي نصت ((يجوز نذب الموظف للقيام بأعباء وظيفة أخرى شاغرة أو غاب عنها شاغلها بشرط أن تكون درجتها معادلة لدرجة المنتدب أو في درجة واحدة أعلى منها، ويحضر النذب الى وظيفة درجتها أقل من درجة الموظف، ويجوز أن يكون النذب بالإضافة الى العمل الاصلي، وبحيث لا يندب الموظف لأكثر من جهة واحدة،

(١) نواف كنعان، القضاء الاداري في الاردن، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٦م، ص ٧٨.

(٢) مازن ليلو راضي، موسوعة القضاء الاداري (قضاء الموظفين)، المجلد ٣، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠١٧م، ص ٨٩.

(٣) علي خطار شطناوي، موسوعة القضاء الاداري، الجزء ٢، دار الثقافة للنشر، عمان، ٢٠١١م، ص ٨٤٨-٨٤٩.

(٤) الفقرات (٢٠١) من المادة (٢٨) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الإماراتي، المرسوم بقانون اتحادي رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦م.

ويكون هذا النذب مؤقتاً ولمدة لا تزيد عن سنة واحدة قابلة للتמיד سنة أخرى. ويصدر بالنذب قرار من الوزير المختص بناءً على عرض لجنة شئون الموظفين بالوزارة، وفي حالة إذا كان النذب بين وزارتين أو وزارة ودائرة وجب موافقة الوزيرين أو الوزير ورئيس الدائرة حسب الأحوال ويمنح الموظف من تاريخ نذبه علاوة قدرها (٢٠%) من بداية مربوط درجة الوظيفة المنتدب إليها إذا كان النذب بالإضافة إلى عمله وزادت مدة النذب على ثلاثة أشهر وتتحمل الجهة المنتدب إليها هذه العلاوة^(١). أما في إمارة أبو ظبي صدر قانون الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ٢٠٠٤ متضمناً ست مواد وجاءت المادة الثانية منه تؤكد على أن الإمارة تطبق في شئون موظفيها قانون الخدمة المدنية الاتحادي رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ حيث نصت ((تسري أحكام القانون الاتحادي رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ في شأن الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية على جميع الموظفين المواطنين المدنيين في حكومة إمارة أبو ظبي وممن يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة للإمارة، وذلك فيما لم يرد به نص في هذا القانون))^(٢). ويبدو من نص المادة (٤٠) من قانون رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ أن النذب يكون مؤقتاً وأن يكون بالإضافة إلى العمل الأصلي للموظف المنتدب، ولا يندب الموظف إلى أكثر من جهة واحدة ولمدة لا تزيد عن سنة واحدة قابلة للتמיד سنة أخرى، ولكن في حالة إذا كان النذب بين وزارتين أو وزارة ودائرة وجب موافقة الوزيرين أو الوزير ورئيس الدائرة ومنح الموظف المنتدب علاوة قدرها (٢٠%) بشرط أن النذب يكون بالإضافة إلى عمله، وزادت مدة النذب على ثلاثة أشهر وان العلاوة تتحملها الجهة المنتدب إليها الموظف. أما في إمارة دبي وتحديداً في قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (٨) لسنة ٢٠١٨ فقد حدد في مواده شروط وأنواع وصور نذب الموظف والجهة المسؤولة عن إصدار النذب فحدد نوعين من أنواع النذب: نذب داخلي، ونذب خارجي.

أ) النذب الداخلي: نصت الفقرة (أ) من المادة (١٠٣) على (يجوز بقرار من المدير العام نذب الموظف للقيام بمهام وواجبات وظيفة أخرى شاغرة أو غاب عنها شاغلها وذلك بالإضافة إلى مهام وظيفته الأصلية لمدة لا تزيد على (٦) ستة أشهر قابلة للتמיד لمدة لا تزيد على (٦) ستة أشهر أخرى، شريطة أن تكون الوظيفة المنتدب إليها معادلة لدرجة الموظف المنتدب أو أعلى منها بدرجتين كحد أقصى)^(٣).

ب) النذب الخارجي: نصت المادة (١٠٥) الفقرة (أ) من القانون المذكور أعلاه على (يجوز نذب الموظف إما بشكل كلي أو جزئي لمدة لا تزيد على (٦) ستة أشهر قابلة للتמיד لمدة (٦) ستة أشهر أخرى، وذلك إلى وظيفة أخرى مساوية لدرجته الوظيفية أو أعلى منها، أو لتأدية مهام محددة في دائرة أخرى، ويتم النذب في هذه الحالة بناءً على طلب الدائرة الراغبة بنذب الموظف إليها وموافقة الدائرة التي يعمل لديها هذا الموظف، على أن تتحمل الدائرة المنتدب منها راتبه الشامل وجميع مستحقاته طوال النذب)^(٤).

أما النذب في القوانين الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة، كقانون السلطة القضائية وقانون الجامعات وقانون الشرطة.

(١) المادة رقم (٤٠) من قانون الخدمة المدنية الاتحادي الإماراتي رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١ م.

(٢) المادة رقم (٢) من قانون الخدمة المدنية لإمارة أبو ظبي رقم (١) لسنة ٢٠٠٤ م.

(٣) الفقرة (أ) من المادة رقم (١٠٣) من قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (٨) لسنة ٢٠١٨ م.

(٤) الفقرة (أ) من المادة رقم (١٠٥) من قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (٨) لسنة ٢٠١٨ م.

أ- قانون السلطة القضائية الاتحادي رقم (٣) لسنة ١٩٨٣ المعدل

فقد نص في المادة رقم (٣٠) منه على نذب القضاة وحددت أنواعه وشروطه والمادتين رقم (٦٥) ورقم (٦٦) لنذب أعضاء النيابة العامة وايضاً حددت أنواعه وشروطه.

اولاً: نذب القضاة

حيث نصت المادة (٣٠) منه على (لرئيس المحكمة الابتدائية أو الاستئنافية أن يندب أحد قضااتها في حالة الضرورة للعمل في دائرة أخرى بها لمدة أقصاها شهر، وإذا اقتضى الأمر استمرار النذب فيكون بقرار من وزير العدل والشئون الإسلامية والأوقاف لمدة لا تزيد على ثلاثة شهور. ويكون النذب من محكمة إلى أخرى أو من المحكمة الابتدائية إلى المحكمة الاستئنافية بقرار من وزير العدل والشئون الإسلامية والأوقاف بعد أخذ رأي المجلس الأعلى للقضاء الاتحادي ولمدة لا تزيد على ستة أشهر)^(١). وعليه حددت المادة نذب داخلي للقضاة وقسمته الى نوعين: نذب في داخل المحكمة الواحدة نفسها، ونذب بين محكمة ومحاكم أخرى. وكما يلي:

النوع الأول: النذب داخل المحكمة نفسها: وهذا النوع من النذب الداخلي يكون داخل المحكمة الواحدة وبين دوائرها وهو يقتصر فقط على المحاكم الابتدائية والاستئنافية ووفق عدة شروط.

النوع الثاني: نذب بين محكمة ومحاكم أخرى: ويكون هذا النوع من النذب الداخلي بين المحاكم المتماثلة في الدرجة أو الى محاكم أعلى كما في النذب من المحاكم الابتدائية إلى المحاكم الاستئنافية ويخضع هذا النوع من النذب إلى عدة شروط.

أما النذب الخارجي للقضاة: وهو النذب الذي يقوم القاضي من خلاله بأعمال قانونية وليست قضائية ووفق عدة شروط. كالجهة المنتدب اليها، وموافقة القاضي، والجهة المختصة بالنذب، وهو عكس النذب الداخلي.

ثانياً: نذب أعضاء النيابة العامة: وينقسم الى نوعين

(١) نذب داخلي

وقد نصت عليه المادة (٦٥) من قانون السلطة القضائية الاتحادي في الفقرة الأخيرة منها إذ ورد فيها: (... وللنائب العام حق نذب أعضاء النيابة العامة لغير مقر عملهم ودائرة اختصاصهم لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر)^(٢). وفي هذا النوع من النذب لا تختلف طبيعة عمل العضو سواء داخل دائرة النيابة التي يعمل فيها أو خارجها.

(٢) نذب خارجي

نصت المادة (٦٦) على أنه: (يجوز... أعضاء النيابة العامة وندبهم للقيام بأعمال قانونية بالجهات الحكومية أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو الشركات التي تسهم الحكومة بنسبة في رأسمالها أو لدى إحدى الحكومات الأجنبية أو الهيئات الدولية وذلك بقرار من وزير العدل والشؤون الإسلامية والأوقاف بعد موافقة النائب العام وأخذ رأي المجلس الأعلى للقضاء الاتحادي وموافقة العضو)^(٣).

(١) المادة رقم (٣٠) من قانون السلطة القضائية الاتحادي الإماراتي رقم (٣) لسنة ١٩٨٣ م.

(٢) المادة رقم (٦٥) منه.

(٣) المادة رقم (٦٦) قانون السلطة القضائية الاتحادي الإماراتي رقم (٣) لسنة ١٩٨٣ م..

ب- ندب أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الإمارات العربية المتحدة

نصت المادة (٥٤) من اللائحة التنفيذية للقانون الاتحادي رقم (٤) لسنة ١٩٧٦م بإنشاء وتنظيم جامعة الإمارات العربية المتحدة بقرار الرئيس الأعلى للجامعة رقم (١) لسنة ١٩٧٨م بقولها (١- مع مراعاة عدم الأخلاص بحسن القسم والكلية أو المعهد، يجوز ندب أعضاء هيئة التدريس للقيام بعمل وظيفة أخرى، أو يعمل من أعمال الخبرة خارج الجامعة وذلك لمدة محدودة بقرار من مدير الجامعة بناءً على موافقة مجلس الكلية بعد أخذ رأي القسم المختص. كما يجوز بقرار من الرئيس الأعلى، بناءً على عرض مدير الجامعة، ندب أو أعارة عضو هيئة التدريس كل أو بعض الوقت ولمدة محددة إلى الحكومة الاتحادية وحكومات الإمارات الأعضاء في الاتحاد والهيئات والمؤسسات والمنظمات والصناديق العربية الإسلامية والاجنبية والدولية، بناءً على طلبها.

٢- وفي حالة الندب أو الإعارة إلى الجهات المبينة أعلاه يجوز أن تتحمل الجامعة الراتب الاجمالي والمستحقات للعضو إذا كان الانتداب أو الإعارة لفصل دراسي واحد. أما إذا كان الندب أو الإعارة لمدة أطول فإن الجامعة لا تتحمل أي رواتب أو مستحقات لعضو هيئة التدريس^(١). يتبين لنا من الفقرة الاولى من نص المادة المذكورة أن ندب أعضاء الهيئة التدريسية يكون كالآتي:

١- ندب داخلي ويكون هذا الندب إلى وظيفة أخرى داخل الجامعة ويتم اجراءه من قبل الإدارة لمصلحة العمل.

٢- ندب خارجي ويكون هذا الندب خارج الجامعة للقيام بعمل من أعمال الخبرة.

ج- الندب في قانون الشرطة الإماراتي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ المعدل بموجب القانون رقم (٦) لسنة ١٩٨٩

حيث نصت المادة (٩٧) منه على مايلي (تطبق الاحكام والنصوص الواردة بقانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية في كل ما يرد به نص في هذا القانون وبما لا يتعارض مع احكامه)^(٢). يتضح لنا من نص هذه المادة ان المشرع الاماراتي لم يفرق بين المدنيين وأعضاء قوة الشرطة الباقين بشأن ندب أي منهم في القانون الواجب التطبيق وفقاً لنص المادة المذكورة ولم نجد نصوص أخرى تنظم ندب منتسبي قوة الشرطة في القانون اعلاه سوى ما نصت عليه المادة (٩٧) منه.

ثانياً- مملكة البحرين

أ- الندب في قانون الخدمة المدنية.

ب- الندب في القوانين البحرينية الخاصة.

أ- الندب في قانون الخدمة المدنية البحريني.

صدر قرار رقم (٥١) لسنة ٢٠١٢م باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٤٨) لسنة ٢٠١٠م البحريني حيث جاء في المادة (١٨) منه ما نصه (يجوز ندب الموظف للقيام مؤقتاً بأعمال وظيفة أخرى في نفس الجهة الحكومية أو جهة حكومية أخرى وفقاً للضوابط التالية:

(١) المادة رقم (٥٤) من اللائحة التنفيذية بقرار الرئيس الاعلى للجامعة رقم (١) لسنة ١٩٧٨م. تجدر الإشارة بأن المادة (٥٤) هذا نصها بعد اجراء التعديل عليها بموجب المادة الاولى من القرار رقم (٧٨/٢٠٠٠) بتاريخ ٢٠٠٠/٦/٢٨م.
(٢) المادة رقم (٩٧) من قانون الشرطة الإماراتي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ م المعدل بموجب قانون رقم (٦) لسنة ١٩٨٩م.

(١) أن يكون النذب داخل الجهة الحكومية بقرار من السلطة المختصة بعد موافقة الديوان.

(٢) يكون النذب الى جهة حكومية أخرى بقرار من السلطة المختصة في الجهة المنتدب منها بالتنسيق مع السلطة المختصة في الجهة المنتدب إليها بعد موافقة الديوان.

... (٦) يجوز أن يكون النذب جزئياً بالإضافة الى عمله الأصلي أو كلياً بتفرغ كامل^(١).

يتضح لنا من نص الفقرة (١) ونص الفقرة (٢) أن النذب يكون أما نذب داخل الجهة الحكومية التي يعمل فيها وأما نذب خارج الجهة الحكومية التي يعمل بها الموظف. وجاء في الفقرة (٦) من نص المادة أعلاه أن النذب نوعان: أما نذب جزئي مع قيام الموظف المنتدب بعمله الأصلي في الجهة الحكومية التي انتدب منها، وأما أن يكون نذب كلي ويكون بتفرغ الموظف المنتدب بصورة كاملة للقيام بالعمل المنتدب اليه.

ب- النذب في القوانين البحرينية الخاصة.

اولاً: نذب القضاة.

ثانياً: نذب أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة البحرين.

ثالثاً: نذب أعضاء قوى الأمن العام البحرين.

اولاً: نذب القضاة.

صدور المرسوم بقانون رقم (٤٢) لسنة ٢٠٠٢م الخاص بالسلطة القضائية البحريني حيث نصت المادة (١٢) منه على مايلي: (يجوز بقرار من المجلس الأعلى للقضاء... ويجوز نذب القاضي المتخصص من فرع الى فرع آخر)^(٢).

يتضح لنا من نص المادة أعلاه أن المشرع البحريني جَوَّز نذب القضاة المتخصصين من فرع الى فرع آخر داخل الجهة الحكومية نفسها، وتكون الجهة المختصة لإصدار قرار النذب هي المجلس الأعلى للقضاء.

ونصت المادة (٣٧) على مايلي: (يجوز لمجلس التأديب أن يجري ما يراه لازماً من التحقيقات، وله أن يندب أحد أعضائه للقيام بذلك، ويكون لمجلس التأديب والعضو المنتدب للتحقيق السلطات المخولة للمحاكم في هذا الصدد)^(٣).

يتبين لنا من نص المادة أن المشرع جَوَّز مجلس التأديب باختيار أحد أعضائه لندبه للقيام بالتحقيقات اللازمة ويكون لهما السلطات المخولة للمحاكم في هذا الصدد.

وايضاً نصت المادة (٤٦) من القانون أعلاه على مايلي: (لرئيس إدارة التفتيش القضائي أن يندب أحد أعضاء الإدارة ليجري تفتيشاً عاجلاً أو مفاجئاً على أعمال أحد القضاة، أو التحقيق معه... ويشترط لكل ذلك أن يكون المفتش أو المحقق المنتدب أعلى درجة أو أسبق في ترتيب الأقدمية...)^(٤). ويتضح من نص المادة أن المشرع أعطى لرئيس إدارة التفتيش القضائي أن يندب أحد أعضاء الإدارة لأجراء التفتيش العاجل أو المفاجئ على أعمال أحد القضاة

(١) المادة رقم (١٨) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية البحريني الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٤٨) لسنة ٢٠١٠م والصادر بقرار رقم (٥١) لسنة ٢٠١٢م.

(٢) المادة رقم (١٢) من قانون السلطة القضائية البحريني الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٤٢) لسنة ٢٠٠٢م.

(٣) المادة رقم (٣٧) منه.

(٤) المادة رقم (٤٦) من قانون السلطة القضائية البحريني الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٤٢) لسنة ٢٠٠٢م.

والتحقيق معه شريطة أن يكون المحقق أو المفتش أعلى درجة أو اسبق في الاقدمية ممن يجري عليه التفتيش أو التحقيق.

ثانياً: ندب أعضاء هيئة التدريس في جامعة البحرين.

صدر قرار رقم (١) لسنة ٢٠٠٦م الخاص بلائحة أعضاء هيئة التدريس في جامعة البحرين.

حيث نصت المادة (١٥) منها على مايلي: (لرئيس الجامعة بناءً على توصية رئيس القسم والكلية المعنيين الموافقة على انتداب من تتوافر فيهم الكفاءة العلمية والمهنية المتميزة من موظفي الدولة، بالتنسيق مع الدوائر التابعة لها، للقيام بمهام أكاديمية في الجامعة مع مراعاة ما يأتي:

أ) ألا تزيد مدة الانتداب على فصلين دراسيين متتاليين.

د) تقتصر مهام المنتدبين وفقاً لأحكام هذه المادة على تدريس المقررات، والإشراف على البحوث ضمن برامج الدراسات العليا، وساعات العمل المكتبي.

و) تخضع العلاقة بين الجامعة وبين المنتدبين والمتعاقدين المشار اليهم في هذه المادة لقوانين الجامعة ولوائحها وانظمتها.

ز) يجوز لمجلس الجامعة أن يندب، أو يتعاقد مع كفاءات علمية أو مهنية متميزة تحتاج اليها الجامعة، لمدة محددة، وبشروط أخرى غير الشروط الواردة في البنود السابقة^(١).

يتبين لنا من نص المادة أعلاه، أن المشرع البحريني أعطى صلاحيات لرئيس الجامعة، بالموافقة على انتداب موظفي الدولة، ممن تتوفر فيهم الكفاءة العلمية والمهنية، وبالتنسيق مع دوائرها وبناءً على توصية رئيس القسم والكلية المعنيين، بشرط أن لا تزيد مدة انتدابهم على فصلين دراسيين متتاليين، وأن مهام المنتدبين تقتصر على تدريس المقررات والإشراف على البحوث.

ثالثاً: ندب أعضاء قوات الأمن العام البحريني.

صدر مرسوم بقانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٢م بشأن نظام قوات الأمن العام البحريني.

حيث نصت المادة (٤٩) منه على ما يلي: (يجوز بقرار من وزير الداخلية ندب عضو قوات الأمن العام للعمل خارج الوزارة بناءً على طلب الجهة المنتدب للعمل فيها وذلك لمدة لا تتجاوز سنتين يجوز تجديدها مرة واحدة عند الضرورة، ويشترط الحصول على موافقة العضو الكتابية على الندب وتجديده)^(٢).

يتضح لنا من نص المادة المذكورة جواز ندب عضو قوات الأمن العام للعمل خارج وزارته ولمدة لا تتجاوز السنتين ويمكن تجديدها مرة واحدة عند الضرورة وبقرار من وزير الداخلية وبناءً على طلب الجهة المنتدب للعمل فيها.

ثالثاً- جمهورية العراق

أ- الانتداب في قانون الخدمة المدنية.

ب- الانتداب في القوانين الخاصة.

(١) المادة رقم (١٥) من لائحة أعضاء هيئة التدريس في جامعة البحرين الصادر بقرار رقم (١) لسنة ٢٠٠٦م.
(٢) المادة رقم (٤٩) من نظام قوات الأمن العام البحريني الصادر بمرسوم بقانون رقم (٣) لسنة ١٩٨٢م.

أ- الانتداب في قانون الخدمة المدنية.

على الرغم من أن القوانين العراقية اجازت الانتداب للموظف الى المرافق العامة وقوانين أخرى اجازت الانتداب الى خارج الاجهزة الإدارية للدولة لكننا نجد أن قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠م المعدل لم يتطرق لموضوع انتداب الموظف العام وان المشرع تركه ليتناوله في قوانين الخدمة الخاصة.

ب- الانتداب في القوانين الخاصة.

اولاً: انتداب القضاة.

ثانياً: انتداب اعضاء الهيئات التدريسية.

ثالثاً: الانتداب الخارجي.

اولاً: انتداب القضاة.

أجاز قانون التنظيم القضائي العراقي، انتداب القضاة في محكمة التمييز، الى العمل كمستشارين قانونيين في مجلس قيادة الثورة المنحل. أو في رئاسة ديوان رئاسة الجمهورية، أو الى رئاسة إحدى دوائر مركز وزارة العدل واجهزتها، أو رئاسة هيئة تمييز الاصلاح الزراعي، أو التدريس في الجامعة أو المعهد القضائي، مع احتفاظه بحقوقه وصفته الوظيفية، ويكون ذلك بموافقة القاضي التحريرية، وبأمر وزير العدل^(١). ولم يجوز القانون انتداب القضاة الى وظائف الدوائر الرسمية ومؤسسات القطاع الاشتراكي، باستثناء من كان انتدابه بموافقة التحريرية وبأمر من وزير العدل لانتدابه للقيام بأعمال الوظائف القانونية في مجلس قيادة الثورة المنحل، أو رئاسة ديوان رئاسة الجمهورية أو الى هيئة تمييز الاصلاح الزراعي، أو التدريس في الجامعة أو المعهد القضائي مع احتفاظه بحقوقه وصفته القضائية^(٢). وحدد القانون مدة الانتداب للقضاة في الحالات المذكورة بثلاث سنوات قابلة للتجديد سنة أخرى^(٣). وأجاز القانون انتداب القضاة للعمل في محاكم أخرى عندما تقتضي المصلحة العامة لذلك، بأمر رئيس محكمة الاستئناف، وكذلك يمكن انتداب القضاة من منطقة استئنافية الى منطقة استئنافية أخرى بأمر وزير العدل، وأن لا يزيد الانتداب على أربعة أشهر^(٤). واجاز القانون لرئيس محكمة الاستئناف في باب الاشراف على أعمال القضاة أن يندب أحد نوابه لتفتيش أية محكمة في منطقتة^(٥). وفي قانون هيئة الاشراف القضائي العراقي فقد نص على أن للهيئة مكتب في كافة المحاكم الاستئنافية الاتحادية برئاسة قاض من الصنف الأول أو الثاني ينتدب لهذا الغرض^(٦). وأن لمجلس القضاء الأعلى أن يأخذ بتقارير هيئة الاشراف القضائي عند نظره في كل ما يخص القضاة وأعضاء الادعاء العام كالترقية والنقل والانتداب^(٧). أما قانون مجلس القضاء الأعلى فقد نص على أن يتولى مجلس القضاء الأعلى مهام ترقية القضاة في المحاكم الاتحادية ونقلهم وانتدابهم وإعادة خدمتهم وإدارة شؤونهم الوظيفية وفق القانون^(٨). وأما في قانون مجلس الدولة العراقي رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ المعدل فقد أعطى لوزير العدل انتداب قضاة الصنف الاول، والمدراء العامين في دوائر وأجهزة الوزارة، والمفتشين العدليين ورئيس الادعاء العام، والمدعين العامين، للعمل في

(١) المادة رقم (٤٩/أولاً/ب) من قانون التنظيم القضائي العراقي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩م المعدل.

(٢) المادة رقم (٤٩/ثانياً/ب) منه.

(٣) المادة رقم (٤٩/ثالثاً) منه.

(٤) المادة رقم (٥٠) منه.

(٥) المادة رقم (٥٥) منه.

(٦) المادة رقم (٢) من قانون هيئة الاشراف القضائي رقم (٢٩) لسنة ٢٠١٦م.

(٧) المادة رقم (٩) منه.

(٨) المادة رقم (٣/سابعاً) من قانون مجلس القضاء الاعلى العراقي رقم (٤٥) لسنة ٢٠١٧م.

المجلس كمستشارين ولمدة سنتين قابلة للتجديد لمرة واحدة فقط^(١). وكذلك أجاز القانون انتداب المدراء العلميين في دوائر الدولة ممن لهم خبرة في الأمور القانونية أو الإدارية أو الاقتصادية وفق الشروط المنصوص عليها في المواد المتقدمة للعمل في المجلس كمستشارين ولمدة سنتين قابلة للتجديد لمرة واحدة فقط، وبمرسوم جمهوري بناءً على اقتراح وزير العدل وموافقة الوزير المختص^(٢). كذلك أجاز القانون أعلاه لوزير العدل وبموافقة وزير التعليم العالي والبحث العلمي الاستعانة بخبرة أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات العراقية للمشاركة في بعض أعمال المجلس ذات الصلة باختصاصه^(٣). ويجوز انتداب عضو الهيئة التدريسية في كلية القانون والسياسة (قسم القانون) ممن تتوفر فيهم الشروط للعمل في المجلس كمستشارين لمدة سنتين قابلة للتجديد لمرة واحدة فقط وذلك بمرسوم جمهوري بناءً على اقتراح وزير العدل وموافقة وزير التعليم العالي والبحث العلمي^(٤). وأشار القانون على أن يتقاضى الرئيس ونائب الرئيس والمستشار المنتدب عدا من يتقاضى مخصصات الخدمة الجامعية، والمستشار المساعد، المخصصات القضائية^(٥).

ثانياً: انتداب أعضاء الهيئات التدريسية.

تجدر الإشارة إلى أن القوانين سالف الذكر قد تناولت في نصوصها انتداب أعضاء الهيئات التدريسية والآن نذكر ما جاء بقانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية حيث نص في باب اختصاصات مجلس الكلية، الاختصاصات الإدارية، التوصية بانتداب أعضاء الهيئة التدريسية والمحاضرين للدراسات العليا حسب المدد والحاجة التي تحددها الأقسام والفروع^(٦). وأجاز قانون رقم (١١) لسنة ١٩٩٨ م لمركز بحوث السرطان والوراثة الطبية لوزير التعليم العالي والبحث العلمي، وبعد موافقة ديوان الرئاسة، نقل وانتداب أو تنصيب ذوي الاختصاص إلى المركز مع احتفاظهم بحقوقهم وامتيازاتهم التي يتمتعون بها في دوائهم طيلة مدة عملهم في المركز^(٧). وكذلك أجاز انتداب التدريسيين في كلية القانون بموجب التعليمات الخاصة به في تعليمات رقم (٢) لسنة ١٩٨٥ م للعمل كمستشارين في محاكم الاستئناف أو محاكم الجنايات أو محاكم الأحداث أو رئاسة الادعاء العام^(٨).

ثالثاً: الانتداب الخارجي أجاز المشرع العراقي الانتداب الخارجي من وإلى العراق ففي نظام وزارة التربية العراقية رقم (١٧) لسنة ١٩٦٧ م في باب مهام مديرية العلاقات الثقافية حيث أجاز القانون انتداب وإعارة المدرسين والمعلمين وغيرهم من الموظفين للأقطار العربية والأجنبية والمنظمات الثقافية والدولية^(٩). والسعي لانتداب الخبراء من منظمة اليونسكو في مجالات التربية والعلم والثقافة للعمل في العراق والإشراف على شؤونهم بالتعاون مع الدوائر المعنية^(١٠). وأجاز نظام وزارة التربية المرقم (١٣) لسنة ١٩٧٢ م الانتداب والإعارة للموظفين والمدرسين والمعلمين من

(١) المادة رقم (٢٤) أولاً من قانون مجلس شوري الدولة العراقي رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ المعدل.

(٢) المادة رقم (٢٤) ثانياً منه.

(٣) المادة رقم (٢٥) أولاً منه.

(٤) المادة رقم (٢٥) ثانياً منه.

(٥) المادة رقم (٢٨) أولاً من قانون مجلس شوري الدولة العراقي رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ المعدل. تجدر الإشارة إلى استبدال اسم (مجلس شوري الدولة) إلى (مجلس الدولة) بموجب التشريع المرقم (٧١) لسنة ٢٠١٧ منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٤٥٦) في ٢٠١٧/٨/٢٠ م.

(٦) المادة رقم (٢/٢٠ ل) من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ المعدل. منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣١٩٦) في ١٩٨٨/٤/٤ م.

(٧) المادة رقم (١١) من قانون رقم (١١) لبحوث السرطان والوراثة الطبية لسنة ١٩٨٨ م.

(٨) تعليمات صادرة بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٢٥٧) في ١٩٨٥/٢/٢١ والخاصة بانتداب التدريسيين في كلية القانون للعمل كمستشارين في محاكم الاستئناف أو محاكم الجنايات أو محاكم الأحداث أو رئاسة الادعاء العام.

(٩) المادة رقم (١/٧ ز) من نظام وزارة التربية العراقية رقم (١٧) لسنة ١٩٦٧ م. منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (١٤٣٥) في ١٩٦٧/٧/١٠ م.

(١٠) المادة رقم (١٢/٧ ب) منه.

الدول الاجنبية وإليها أيضاً وفق القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في هذا المجال^(١). وللانتداب أو الإعارة لخارج العراق فقد نصت تعليمات وزارة التربية رقم (٢) لسنة ٢٠٠٠م عليه وذلك بترشيح من وزارة التربية وبمدة لا تزيد على ثلاث سنوات دراسية^(٢). واكتفى قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٨م في باب التعابير المستخدمة في المادة (١) منه بنصها: (المنتدب: الموظف المنتدب للعمل بوزارة أو دائرة أخرى).

المبحث الثاني

سينقسم هذا المبحث الى مطلبين، الاول سنبحث فيه القواعد القانونية للندب، والثاني سنتناول ما يميز الندب من المفاهيم المشابهة له.

المطلب الأول

أولاً- القواعد القانونية للندب

الجهة المختصة بالندب: في القانون العراقي يصدر الانتداب من الإدارة المختصة بقرار إداري، بوصف الإدارة هي الجهة التي تنظم العمل وتقوم بإدارة شؤون الموظفين في المرفق العام، فلإدارة حق اجراء التغيير لأن بقاء الموظف شاغلاً لوظيفته التي عين فيها في بداية تعيينه ليست بأمر ثابت، وان للإدارة سلطة قانونية ناتجة عن العلاقة التنظيمية بين الموظف والإدارة، وان موافقة الموظف لاتعد شرطاً في صحة قرار الانتداب من قبل الإدارة لان قرار الانتداب يعد تكليفاً للموظف، وهذا الاجراء يُعدّ من القواعد العامة مالم ينص بخلاف ذلك قانوناً^(٣). ويتم انتداب الموظف بصورة مباشرة من الإدارة او يطلب من الموظف بناءً على رغبته ويطلب يقدم من الجهة الادارية المراد انتداب الموظف اليها الى الجهة الاصلية المنتدب منها الموظف^(٤). وفي القوانين الخاصة كقانون التنظيم القضائي وقانون الادعاء العام العراقي نحو ما نص عليه المشرع العراقي باشتراط موافقة الموظف على انتدابه استثناءً بعض الحالات ما هو الا ضمانات من ضمانات الموظف لتحقيق الاستقرار الوظيفي في الوظائف المهمة كموافقة القاضي وعضو الادعاء العام تحريرياً على قرار الانتداب في الحالات المحددة، ويعد قرار الانتداب الصادر مخالف للقانون وبالتالي يتم الغاءه اذا كان من دون موافقة الموظف المنتدب^(٥). وأما اذا كان الانتداب داخل الوحدة الادارية وبين جهتين اداريتين فهذه الحالة يتوجب على الجهتين الاداريتين، أي جهتي سلطة التعيين، إصدار قرار الانتداب للموظف المنتدب^(٦). وللجهة الادارية التي يتبع لها الموظف المنتدب السلطة التقديرية في اصدار قرار انتداب الموظف، كونها الجهة التي تقدر الحاجة لبقاء الموظف في عمله من عدمه وتكون سلطتها خاضعة لرقابة القضاء، فيجوز للقاضي الغاء قرار الانتداب اذا امتنعت الجهة الادارية عن اجراء الانتداب، إذا تبين للقاضي اسباب شخصية وقفت وراء عدم صدور القرار، وقد يحدد القانون موافقة جهات معينة لانتداب الموظف كما هو موجود في تعليمات الملاك

(١) المادة رقم (٢/١٤) من نظام وزارة التربية العراقية المرقم (١٣) لسنة ١٩٧٢م. منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٢١٠٦) في ١٩٧٢/١١/١٣م.

(٢) المادة رقم (٣/خامساً) من تعليمات وزارة التربية العراقية رقم (٢) لسنة ٢٠٠٠م والصادرة بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١١١) لسنة ١٩٩٨م. منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣٨٣١) في ٢٠٠٠/٦/١٩م.

(٣) عامر الكبيسي، ادارة شؤون الموظفين والعاملين في الخدمة المدنية، ط١، بغداد، ١٩٨٠م، ص١٦٤.

(٤) المادة رقم (٥٧) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (٤) لسنة ١٩٩٨م.

(٥) المادتان رقم (٤٩/ثانياً) و(٥٠/خامساً) من قانون التنظيم القضائي العراقي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩م المعدل. والمادتان رقم (٤٩/خامساً/أب) و(٥٠/سادساً) من قانون الادعاء العام رقم (١٥٩) لسنة ١٩٧٩م المعدل.

(٦) عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٦، ص٢٥٣.

في المادة (أولاً/ب/٤) من قانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٩ والتي اشترطت موافقة الوزير المختص اذا كان الانتداب بين دوائر الوزارة نفسها، أما اذا كان الانتداب بين وزارتين فيفترض موافقة الوزيرين المختصين لكلا الوزارتين^(١). وفي المملكة العربية السعودية فإن نذب الموظف يتخذ احدى الصورتين، الأولى ان يندب الموظف وقيامه بتنفيذ أعباء وظيفة أخرى غير وظيفته الاصلية او لقيامه بمهمة رسمية، وفي هذه الصورة لا يقوم الموظف المنتدب بأعباء وظيفته الاصلية، وفي هذه الحالة يسمى (ندب كلي). أما الصورة الثانية يكون نذب الموظف الى جهة أخرى او مهمة رسمية مع قيامه بأعباء الوظيفتين الاصلية والمنتدب لها وفي هذه الحالة يسمى (ندب جزئي)، وفي الحالتين يجب صدور قرار من الوزير المختص، وبذلك يتضح أن السلطة المختص بإصدار قرار بالندب هي الوزير^(٢). وايضاً توجد هناك جهات لا تتبع الوزير ولها رئيس تعرف (بالمصالح المستقلة) ولها صلاحيات ما للوزير من صلاحيات على موظفي وزارته^(٣).

ثانياً- شروط الندب: توجد مجموعة من شروط نذب الموظف ينبغي على الإدارة الالتزام بها عند اجرائها الندب وخلافها يعد قرار الندب غير مشروع ويتعرض للإلغاء قضائياً، والشروط هي:

- (١) أن تكون هناك وظيفة شاغرة فعلاً أو حكماً ومعتمدة في الميزانية ووجود الحاجة لمن يشغلها.
 - (٢) أن يكون الندب (الانتداب) واقعاً بمعناه الواسع بين الجهات الادارية الحكومية ليشمل الادارات المركزية واللامركزية.
 - (٣) لا يصح ان يكون نذب الموظف الى جهات القانون الخاص (مؤسسات، شركات خاصة).
 - (٤) ان حاجة العمل في وظيفة الموظف المنتدب الاصلية تسمح بإجراء الندب.
 - (٥) أن تكون الوظيفة المنتدب اليها الموظف مساوية لوظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة.
 - (٦) ان لا ينتدب الموظف المنتدب اصلاً الى وظيفة أخرى ثالثة بل يجب انهاء الانتداب الاول وارجاعه الى وظيفته الاصلية حتى يمكن انتدابه من جدي.
 - (٧) مدة الانتداب تكون معينة سنة واحدة وبالإمكان تمديدتها بما لا يزيد على ثلاث سنوات في جميع الاحوال.
 - (٨) الوظائف الشاغرة والتي تتطلب لا شغالها مؤهلات علمية محددة بشهادات دراسية خاصة لا يجوز أشغالها ندباً^(٤). ونجد أن المشرع الاماراتي وضع ونظم شروط واحكام الندب في المادة (٤٠) من قانون الخدمة المدنية الاتحادي رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١م والتي تتلخص في الاتي:
- أ- ينبغي مراعاة التماثل بين الدرجة الوظيفية المنتدب منها الموظف والمنتدب اليها.

حضر المشرع الاماراتي ان يتم نذب الموظف الى وظيفة أقل من وظيفته الاصلية التي يشغلها، شأنه في ذلك شأن نظائره في الدول العربية الاخرى، ومن ثم اشترط ان تكون الوظيفة المنتدب اليها إما من نفس درجة الوظيفة المنتدب منها أو تعلوها. وأمام ندرة احكام القضاء المنظمة للندب في دولة الامارات العربية المتحدة فيمكن الاستعانة بأحكام القضاء المصري المرتبطة بالموضوع المطروح، وحول وجود التساوي بين الوظيفتين على النحو السالف

(١) عبد الفتاح حسن، مبادئ القانون الإداري الكويتي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٩، ص ٢٥٥.
 (٢) المادة رقم (٢٣) من اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية السعودي الصادر بالقرار رقم (١) في ١٣٩٧/٧/٢٧ هـ.
 (٣) المادة رقم (٣٢) من اللائحة المذكورة.
 (٤) تعليمات الملك العراقي عدد (٢٣) لسنة ١٩٧٩م.

الذكر اصدرت المحكمة الادارية العليا المصرية حكمها في المادة (٥٦) من قانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ لنظام العاملين المدنيين بالدولة، مفاده جواز بقرار من السلطة المختصة ندب العامل للقيام مؤقتاً بعمل وظيفة اخرى في نفس درجة وظيفته أو وظيفة تعلوها مباشرة في نفس الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة اخرى، اذا كانت حاجة العمل في الوظيفة الاصلية تسمح بذلك. ومن حيث ان مفاد ما تقدم ان النذب هو طريق مؤقت لشغل الوظائف بالجهاز الاداري بالدولة فهو يتضمن اعفاء العامل مؤقتاً من اعباء وظيفته الاصلية واسناد مسؤوليات وظيفة اخرى اليه، وان العامل يُعد شاغلاً للوظيفة المنتدب اليها ويقوم مباشرة اختصاصاته ومسؤولياته كما لو كان معيناً فيها، ويتعين ان يتم النذب ليس فقط لوظيفة لها مسمى وممولة بل يتعين ان تكون ايضاً من ذات المستوى للوظيفة التي يشغلها العامل (١). وقد اجاز قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ في المادة (٥٦) ندب العاملين وفق عدة شروط بقرار من السلطة المختصة.

ب - مدة النذب لا تزيد على سنة واحدة ويمكن تمديدتها الى سنة اخرى عملاً بالمادة (٤٠) من قانون الخدمة المدنية الاتحادي الاماراتي وبذلك يكون النذب مؤقتاً.

ج - ان تكون حاجة العمل في وظيفة العامل الاصلية تسمح بندبه الى غيرها.

د - أن الجهة المختصة بقرار النذب هي الوزير المختص وبناءً على عرض لجنة شؤون الموظفين عملاً بنص المادة (١٥) من اللائحة التنفيذية بقانون الخدمة المدنية الاتحادي الاماراتي الصادرة بتاريخ ٢٠٠٣/٦/١٤.

هـ - ان قرار النذب يصدر من الوزير المختص في حالة اذا كان النذب داخل الوزارة ذاتها، أما اذا كان النذب بين وزارتين فينبغي موافقة الوزيرين على قرار النذب للجهة المنتدب منها والجهة المنتدب اليها الموظف، اما في حالة كان النذب بين وزارة ودائرة فينبغي موافقة الوزير ورئيس الدائرة (٢).

المطلب الثاني

تمييز النذب من المفاهيم المشابهة له

أولاً- تمييز النذب من مفهوم الإعارة: المقصود بالإعارة: هي قيام العامل بأعمال وظيفة اخرى خارج الجهة التي يعمل بها، وتكون لكل الوقت وبموافقة العامل دائماً، ويمكن ان تكون لجهات عامة او خاصة ويخضع العامل خلال مدة الإعارة للقواعد الوظيفية للجهة المعار لها، مع احتفاظه ببعض حقوقه في الجهة المعار منها (٣). أو قيام الموظف تنفيذاً لقرار من السلطة المختصة، بعد موافقته الكتابية، بعمل وظيفة اخرى شاغرة في جهة عامة اجنبية براتب يتقاضاه منها، مع احتفاظه بصلته بوظيفته الاصلية التي يجوز شغلها اذا كانت مدة الإعارة لا تقل عن سنة (٤). وفي الفقه الفرنسي فقد عرف الإعارة الفقيه الفرنسي (دي لوبادير) بأنها (حالة تنتج عن وضع الموظف المنتدب في وظيفة لا تؤدي الى الحصول على التعويض المقرر على وفق النظام العام للتقاعد أو في منظمة دولية بناء على طلبه في الاستمرار بالخدمة في الادارة او المؤسسة او المنظمة المنتدب اليها وفي هذا الوضع يتوقف الموظف عن الاستفادة من حقوقه في الترقية والتقاعد ويخضع للنظام القانوني للتقاعد في الوظيفة التي يؤديها) (٥). تجدر الإشارة الى ان

(١) أحمد سلامة بدر، الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية، مصدر سابق، ص ٦٢.

(٢) أحمد سلامة بدر، المصدر نفسه، ص ٦٣-٦٥-٦٧-٦٨.

(٣) أنور احمد رسلان، الوظيفة العامة، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٢٠٢.

(٤) ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٢٤٨.

قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل قد نظم احكام الاعارة للموظف في الفقرة الاولى من المادة (٣٨) واجاز اعارة الموظف الى خارج ملاك الادارة وبقرار من مجلس الوزراء وموافقة التحريرية.

شروط تميز النذب من الإعارة:

أ- الجهة المختصة بإصدار قرار إعارة الموظف:

يصدر قرار الاعارة من الادارة المعيرة المختصة، بناءً على طلب الادارة المستعيرة، تتقدم به تعبيراً عن رغبتها في الافادة او الاستعانة من خدمات الموظف المطلوب للإعارة^(١). كما اجاز للوزراء إعارة الموظفين التابعين لوزاراتهم بقرارات تكون خاصة ولها قوة القانون، كإعطاء وزير التعليم العالي والبحث العلمي صلاحية اعارة التدريسيين في الجامعات او المعاهد التابعة للوزارة، وبعد موافقة هيئة الرأي في الوزارة بموجب المادة الاولى من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٧) لسنة ١٩٩٧. وكذلك تخويل الوزراء صلاحية تمديد اعارة الموظفين بعد انتهاء مدة اعارتهم^(٢).

ب- شروط متصلة بمدة الإعارة للموظف:

حدد الفقرة الاولى من المادة رقم (٣٨) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل مدة اعارة الموظف بخمس سنوات، وغير قابلة للتمديد لأكثر من هذه المدة، يستثنى من ذلك الموظفين المعارين في دول الخليج العربي والجزيرة العربية إذ بالإمكان تمديد اعارتهم لخمس سنوات اخرى.

ج- شروط متصلة بالإدارة المعار اليها الموظف:

اما ان تكون هذه الادارات عامة او عامة اجنبية او تكون منظمات دولية او اعارة الى اشخاص القانون الخاص، او شروط متصلة بالموظف المعار ذاته أو شروط متصلة بالوظيفة المعار اليها الموظف.

د- توفر شروط بالموظف المعار نفسه:

ينبغي على الموظف ان يتقدم بطلب خطي وموافقة ادارته على الترشيح للإعارة ويؤكد رغبته في الاعارة، ويفضل الموظف المتزوج على الاعزب وذلك في حالة تساوي الشروط بين مرشحين، ولا يكون شرطاً التثبيت في الوظيفة عند الترشيح للإعارة، ويشترط بالموظف المرشح للإعارة ان يتقن احدى اللغات الرسمية للمنطقة الدولية المعار للعمل فيها، وتناسب اختصاص الموظف المعار مع العمل الذي سيقوم به في الجهة المعار اليها، وان تتوفر في الموظف الكفاية العلمية وبما يتناسب مع الوظيفة المعار اليها، وعدم جواز اعارة الموظف اثناء عمله تحت التجربة، وان يكون حاصلاً على شهادة الجنسية العراقية.

هـ - الشروط الواجب توفرها في الوظيفة المعار اليها الموظف:

تكون الاعارة لوظائف معينة ومحددة ولا تجوز الاعارة لغيرها، وذلك طبقاً لما اشترطته بعض القرارات الخاصة الصادرة والتي لها قوة القانون كشرط المادة (٣) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٧) لسنة ١٩٩٧م،

(١) المادة رقم (٢) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٧) لسنة ١٩٩٧ م.

(٢) المادة رقم (١) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٧٢٩) لسنة ١٩٧٨ م.

والذي منح الاختصاص لوزير التعليم العالي والبحث العلمي لإعارة التدريسين الجامعيين الى الجامعات والكليات الاهلية^(١). وعلى ضوء ما تقدم يمكننا ايجاز أوجه التشابه والاختلاف بين مفهومي النذب والاعارة وفق الاتي:

أوجه التشابه:

- ١- تأقيت المدة، فتكون كلا الحالتين لمدة مؤقتة ولا يمكن قطع صلة الموظف سواء المنتدب او المعار بوظيفته الاصلية على طول مدة النذب او الاعارة.
 - ٢- قد يطرأ على كلاهما تغييراً على مكان ونوع محل عملهما وطبيعته.
 - ٣- تصدر قرارات النذب والاعارة للموظف من قبل الادارة وحسب سلطتها التقديرية وضرورة الموافقة عليها.
 - ٤- تكون صلة الموظف المعار أكثر ضعفاً بوظيفته الاصلية من الموظف المنتدب لكنهما لا تنقطع صلتهم بوظيفتهم الاصلية.
- #### أوجه الاختلاف:

- ١- لا يتوقف الانتداب على رضا الموظف وموافقته، بينما لا تتم الاعارة إلا بموافقة الموظف الخطية.
- ٢- الانتداب لا يكون الا لجهة رسمية عامة (وزارة، مؤسسة عامة، هيئة مستقلة) أما الاعارة قد تكون الى جهة عامة او خاصة.
- ٣- الانتداب يمكن ان يكون جزئياً، عند تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفة معينة أو مهمة رسمية الى جانب قيامه بأعمال وظيفته الاصلية... أما الإعارة فأنها تتطلب تفرغ الموظف كلياً للعمل بالجهة المعار اليها، وتقترب هنا الاعارة من الانتداب الكلي.
- ٤- ان الانتداب يكون لمدة لا تزيد على سنتين قابلة للتديد لسنة اخرى كحد اقصى وعند حالات الضرورة...أما الإعارة فتحدد لمدة تقدرها الجهة المختصة بإصدار قرار الاعارة، ولها تجديدها سنة، دون تحديد الحد الاقصى لفترة التديد.
- ٥- الموظف المنتدب يتقاضى راتبه من جهته الاصلية التابع لها...أما الموظف المعار فيتقاضى راتبه من الجهة المعار اليها^(٢).

ثانياً- تمييز النذب من الانابة للموظف: يقوم الموظف من خلال الانابة بمهام وظيفة اخرى بالنيابة عن صاحب الاختصاص الاصيل استناداً الى تكليف يصدر من الادارة المختصة، ويتشابه ويختلف الانتداب مع الانابة في الاحكام.

أوجه التشابه:

- ١- كل من الانتداب والانابة تتصفان بالتأقيت، وكلاهما وسيلة من وسائل إشغال وظيفة عامة مؤقتاً.
- ٢- كلاهما اشغال وظيفة شاغرة على نحو التفرغ التام.
- ٣- يبقى المنتدب أو المناب على ملاك ادارته الاصلية، وهنا تشبه الانابة الانتداب الجزئي وهذا لا يعني ليس بإمكان الموظف التفرغ الكلي للوظيفة التي يقوم بأعمالها.
- ٤- يمارس الموظف المنتدب أو المناب اختصاصات الموظف الاصيل كلها.
- ٥- كل من الانتداب والانابة يدخل في السلطة التقديرية للإدارة.
- ٦- لا يمكن انتداب موظف تحت التجربة او انابته.

(١) تعليمات الخدمة المدنية رقم (١١) لسنة ١٩٦٠م. المعدلة.

(٢) نواف كنعان، القانون الاداري، دار الثقافة للنشر، عمان، ٢٠١٠، ص ٨٦.

٧- قد يمارس الموظف المنتدب او المناب مهام وظيفة تختلف عن مهام وظيفته الاصلية.

اوجه الاختلاف:

- ١- تكون وظيفة المناب محل الانابة بمستوى وظيفته الاصلية او اعلى منها مباشرة او ادنى منها مباشرة في بعض القوانين، بينما لا يجوز انتداب الموظف الى وظيفة ادنى من درجته الاصلية.
- ٢- يمكن للإدارة اختيار الموظف المناب من داخل الدائرة نفسها، واذا تعذر ذلك فمن خارج الدائرة، بينما في الانتداب لا يشترط ذلك ويكون انتداب الموظف من خارج الدائرة.
- ٣- تظهر الانابة اكثر في حالة شغور الوظائف القيادية، بينما يمارس الانتداب في الوظائف غير القيادية على الاكثر.
- ٤- ان مدة الانتداب تكون اطول من مدة الانابة وهي تتراوح بين سنتين قابلة للتجديد مرة واحدة، بينما انتداب التدريسين في كلية القانون يمتد الى ثلاثة سنوات قابلة للتجديد ستة واحدة.
- ٥- لا يحصل الموظف المنتدب على مخصصات عند مزاولته الوظيفة المنتدب اليها، بينما يحصل الموظف المناب على تلك المخصصات^(١).

ثالثاً- تمييز النذب من التنسيب: لم نحصل على تعريف للتنسيب في تشريعات الخدمة المدنية العراقية، ولا في التشريعات المقارنة للخدمة المدنية، ولم يتداول في باقي التشريعات بخلاف المشرع العراقي، حيث جاء تعريف التنسيب في قانون الخدمة الخارجية المرقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٨ م^(٢). بأنه (المنسب للعمل بوزارة الخارجية من وزارات اخرى)^(٣). او هو تكليف الموظف بتولي اعمال وظيفة في دائرة غير دائرته الاصلية ضمن وزارة واحدة او وزارة غير الوزارة التي ترتبط بها دائرته مع بقاءه على ملاك دائرته الاصلية^(٤).

اوجه التشابه:

- ١- كلاهما وضع وظيفي مؤقت ينتهي بانتهاء مدته المقررة.
- ٢- كل من النذب والتنسيب يعدان تغييراً مكانياً في الوظيفة المسندة الى الموظف.
- ٣- يعدان وسيلة استثنائية لإشغال الوظائف الشاغرة وبالسرع الممكنة في الحالات الطارئة.
- ٤- كلاهما هدفهما المفترض هو ضمان سير وانتظام المرفق العام.
- ٥- ان النذب والتنسيب للموظفين يكون بين الادارات العامة داخل الدولة.
- ٦- كلاهما يمارس من الادارة بمقتضى سلطتها التقديرية شريطة ان لا يشوب قراراتها عيب الانحراف باستعمال السلطة.

اوجه الاختلاف:

- ١- ان الانتداب تكليف من الادارة وهو ملزم للموظف، بينما التنسيب قد يكون تكليفاً او بناءً على طلب الموظف.
- ٢- الانتداب تغيير نوعي يؤدي الى اشغال الموظف لوظيفة مختلفة عن وظيفته الاصلية بشرط ان تكون من درجتها او التي تعلوها مباشرة او قد يكون تغيير نوعي ومكاني، بينما التنسيب فهو يعد تغيير مكاني للوظيفة التي يشغلها الموظف.

(١) بحث منشور في الموقع الالكتروني: <http://ufds.Uofllujah.edu.iq> PDF

(٢) القانون منشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٤٠٩٧) في ٢٠٠٨/١١/١٧ م.

(٣) البند رقم (٢٠) من المادة الاولى من القانون المذكور.

(٤) يوسف الياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، ط١، دار التقني للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨٤، ص ١٩١.

- ٣- الانتداب قد يكون كلياً يتفرغ فيه الموظف الى وظيفته المنتدب اليها وبشكل كامل أو يكون جزئياً عندما يباشر الموظف المنتدب وظيفتين الاصلية والمنتدب اليها، بينما التنسيب فلا يمارس الموظف المنسب سوى مهمة الوظيفة المنسب اليها.
- ٤- في الانتداب القاعدة العامة ان الادارة المنتدب منها الموظف (الاصلية) هي التي تتحمل رواتبه خلال فترة مدة الانتداب مع وجود بعض الاستثناءات عليها، بينما التنسيب تتحمل الادارة المستفيدة من التنسيب رواتب الموظف المنسب اليها بدءاً من تاريخ مباشرته فيها اذا كانت ممولة ذاتياً، ومن بداية السنة المالية اللاحقة اذا كانت ممولة مركزياً.
- ٥- الانتداب يكون اكثر تعقيداً في الاجراءات لإتمامه، بينما التنسيب فيتميز ببساطة اجراءاته وسرعتها^(١).

(١) مفهوم تنسيب الموظف العام في القانون العراقي، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد الرابع، العدد الثاني، ٢٠١٥، ص ٥٦-٥٧.

الخاتمة

بعد ان انتهينا من بحثنا ندب الموظف العام في تشريعات العراق والدول الخليجية (دراسة مقارنة) توصلنا الى النتائج والمقترحات الآتية:

أولاً: النتائج

- ١- لم يتناول قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل موضوع ندب الموظف ولم يبين احكامه على الرغم من كثرة استخدامه في دوائر الدولة الرسمية، ولكن بتسمية أخرى مشابهة له.
- ٢- تناولت قوانين الخدمة في بعض الدول الخليجية، وقوانين الموارد البشرية، موضوع ندب الموظف، وبينت قواعده واحكامه، و انواعه وصوره، على العكس من التشريعات العراقية.
- ٣- تطرق المشرع العراقي الى موضوع الانتداب في القوانين الخاصة فقط كقانون التنظيم القضائي، وقانون مجلس القضاء الاعلى، وقانون مجلس شورى الدولة، واطلق عليه تسمية الانتداب بدل الندب.
- ٤- استخدام مفهوم التنسيب بدل الندب للموظف في اجراءات دوائر الدولة في العراق، لعدم التفريق بين المفهومين من الناحية العملية، طبقاً لما جرت عليه العادة داخل دوائر الدولة.
- ٥- استعمل المشرع العراقي والادارة العراقية التنسيب، وذلك لسرعته وسهولة اجراءه مما دعا الى اهمال مفهوم الندب.

ثانياً: المقترحات

- ١- تعديل قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، وادراج موضوع ندب الموظف العام في طياته وتنظيم احكامه، والتفريق بينه وبين ما يشابهه من الاحكام، كالتنسيب، والانابة، والاعارة، كما فعل المشرع في باقي الدول العربية ودول مجلس التعاون الخليجي.
- ٢- ضرورة تدخل المشرع العراقي في تعديل بعض القوانين، لتواكب التطور المستمر في استحداث الوظائف وكثرة التعاملات الادارية وبما يلبي حاجات المرفق العام، والحفاظ على حسن سيره بانتظام واطراد مستمر.
- ٣- ضمان حقوق الموظفين عند تكليفهم في القيام بأعباء الوظائف الاخرى، سواء بصورة كلية او جزئية ومن الجانبين المالي والإداري.
- ٤- على الإدارة حفظ حقوق الموظف وعدم التعسف باستخدام سلطتها، باستخدام ندب الموظف كوسيلة عقابية ضد.
- ٥.

المصادر

أولاً- الكتب العامة:

- ١- جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، مجلد ١، دار صادر، بيروت، ١٩٥٥ م.
- ٢- ابو الحسين احمد بن فارس زكريا القزويني الرازي، معجم مقاييس اللغة، دار الفكر، دمشق، ١٣٩٩ هـ.
- ٣- مصطفى ابو زيد فهمي، الوسيط في القانون الاداري، الجزء ٢، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٠ م.
- ٤- احمد سلامة بدر، الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧ م.
- ٥- محمد رفعت عبد الوهاب وحسين عثمان محمد، مبادئ القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠١ م.
- ٦- محمد جمال الذنيبات، الوجيز في القانون الاداري، ط ٢، دار الثقافة للنشر، عمان، ٢٠١١ م.

- ٧- نواف كنعان، القضاء الاداري في الاردن، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٦م.
- ٨- مازن ليلو راضي، موسوعة القضاء الإداري (قضاء الموظفين)، المجلد ٣، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠١٧م.
- ٩- علي خطار شطناوي، موسوعة القضاء الاداري، الجزء ٢، دار الثقافة للنشر، عمان، ٢٠١١م.
- ١٠- عامر الكبيسي، ادارة شؤون الموظفين والعاملين في الخدمة المدنية، ط ١، لم يذكر مكان النشر، بغداد، ١٩٨٠م.
- ١١- عبد الغني بسبوني عبد الله، القانون الاداري، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٦م.
- ١٢- عبد الفتاح حسن، مبادئ القانون الاداري الكويتي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٩م.
- ١٣- انور احمد رسلان، الوظيفة العامة، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ١٤- ماجد راغب الحلو، القانون الاداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤م.
- ١٥- نواف كنعان، القانون الاداري، دار الثقافة للنشر، عمات، ٢٠١٠م.
- ١٦- يوسف الياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، ط ١، دار التقني للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨٤م.

ثانياً- القوانين:

- ١- قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الاماراتي رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦م.
- ٢- قانون الخدمة المدنية الاتحادي الاماراتي رقم (٢١) لسنة ٢٠٠١م.
- ٣- قانون الخدمة المدنية لإمارة ابو ظبي رقم (١) لسنة ٢٠٠٤م.
- ٤- قانون الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (٨) لسنة ٢٠١٨م.
- ٥- قانون السلطة القضائية الاتحادي الاماراتي رقم (٣) لسنة ١٩٨٣م.
- ٦- قانون الشرطة الإماراتي رقم (١٢) لسنة ١٩٧٦ المعدل.
- ٧- قانون الخدمة المدنية البحريني رقم (٤٨) لسنة ٢٠١٠م.
- ٨- قانون السلطة القضائية البحريني رقم (٤٢) لسنة ٢٠٠٦م.
- ٩- قانون نظام قوات الامن البحريني رقم (٣) لسنة ١٩٨٢م.
- ١٠- قانون التنظيم القضائي العراقي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩ المعدل.
- ١١- قانون هيئة الاشراف القضائي رقم (٢٩) لسنة ٢٠١٦م.
- ١٢- قانون مجلس القضاء الاعلى العراقي رقم (٤٥) لسنة ٢٠١٧م.
- ١٣- قانون مجلس شورى الدولة العراقي رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩م المعدل.
- ١٤- قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩٨٨ المعدل.
- ١٥- قانون بحوث السرطان والوراثة الطبية العراقي رقم (١١) لسنة ١٩٨٨م.
- ١٦- قانون نظام وزارة التربية العراقي رقم (١٧) لسنة ١٩٦٧م.
- ١٧- قانون نظام وزارة التربية العراقية رقم (١٣) لسنة ١٩٧٢م.
- ١٨- قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (٤) لسنة ١٩٩٨م.
- ١٩- قانون الادعاء العام العراقي رقم (١٥٩) لسنة ١٩٧٩ المعدل.
- ٢٠- قانون الخدمة الخارجية العراقي رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٨م.
- ٢١- تعليمات رقم (٢) لسنة ١٩٨٥ الخاصة بانتداب التدريسين في كلية القانون للعمل كمستشارين.
- ٢٢- تعليمات وزارة التربية رقم (٢) لسنة ٢٠٠٠م.
- ٢٣- تعليمات الملاك العراقي رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٩م.
- ٢٤- تعليمات الخدمة المدنية رقم (١١) لسنة ١٩٦٠ المعدلة.

ثالثاً- الأحكام والقرارات:

- ١- حكم محكمة القضاء الاداري المصرية في القضية رقم (٢٣٥٩) الصادر بتاريخ ١١/٤/١٩٥٧ مجموعة احكامها لسنة ٥٧.
 - ٢- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٧) لسنة ١٩٧٩م.
 - ٣- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٧٢٩) لسنة ١٩٧٨م.
 - ٤- قرار الرئيس الاعلى لجامعة البحرين رقم (١) لسنة ١٩٨٧م.
 - ٥- قرار اعضاء هيئة التدريس في جامعة البحرين رقم (١) لسنة ٢٠٠٦م.
 - ٦- قرار الخدمة المدنية السعودي رقم (١) لسنة ١٣٩٧هـ.
- رابعاً- المواقع الالكترونية:

1-<https://www.maany.com>

2-<https://al-maktaba.org>

3-<http://ufds.uofllujah.edu.iq>

خامساً- الكتب الأجنبية:

Traite elementare dedrot administrative. Cinquieme Alaim ،1-Andre de laubader
، Paris،Tom premier،Troisieme edition،traite pratique dela fonction publique،plautey
p.307. ،1971