مجلة العلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: مفهوم تنسيب الموظف العام في القانون العراقي
اسم الكاتب: أ.م.د. خالد رشيد علي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1048
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 15:54 +03

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

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

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

مفهوم تنسيب الموظف العام في القانون العراقي

Concept of Job Placement (Submission) for Public Employees

الكلمة المفتاحية : **الموظف**

Keywords: employee

أ.م.د. خالد رشيد علي

جامعة كويه

Assistant Professor Dr. Khalid Rashid Ali
Koya University
E-mail: khaled_73_mem@yahoo.com

ملخص البحث

قد تسري على الموظف أوضاع وظيفية مختلفة في أثناء أدائه لوظيفته، وهذا الأمر ناجم عن كونه يعمل في مرفق عام، وهذا المرفق تحكمه مبادئ أهمها ضمان سيره وانتظامه، واستجابته للتطورات المختلفة، وكون الموظف في مركز قانوني تنظيمي وليس في مركز تعاقدي.

والتنسيب وضع من هذه الأوضاع فضلاً عن النقل، والإعارة، والانتداب ،والترقية، والحلول، والإنابة. والتنسيب هو قيام الموظف بأعمال وظيفة مشابهة وفي مستواها ودرجتها في إدارة عامة أخرى مدة من الزمن مع بقائه على مِلاك إدارته الأصلية.

ويهدف البحث إلى إزالة الغموض والالتباس والتداخل الذي يكتنف هذا الوضع الوظيفي والأوضاع المشابهة ،نظراً لحدوث مشكلات عملية جراء عدم تنظيم المشرع العراقي قواعد هذا الوضع وأحكامه في قانون الخدمة المدنية، وتطبيق قواعد الأوضاع الوظيفية المشابهة عليه وبالعكس.

لقد توصلنا من خلال هذا البحث المتواضع إلى أن المشرع العراقي لم يكن موفقاً في كثير من الأحيان في استعمال هذا المصطلح، ودعونا إلى ضرورة تدخل المشرع العراقي لتنظيم قواعد هذا الوضع الوظيفي وأحكامه نظرا لكثرة تطبيقاته وشيوعه وارتباك الإدارات العامة إزاءه، وسن نصوص في تشريعات الخدمة المدنية تجلي الغموض عنه وتبين حقوق الموظف المنسب، وواجباته وسؤاله وظيفياً إذا ما اخل بواجباته. كما دعونا المشرع العراقي إلى استعمال مصطلح الإعارة الداخلية بدل مصطلح التنسيب ،كون المفهوم اللغوي لهذا الأخير لا ينسجم مع المفهوم الاصطلاحي له.

المقدمـــــة

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه ومن والاه. فمما لاشك فيه أن المركز القانوني للموظف العام ليس مركزاً راسخاً، وإنما هو مركز متغير بتغير الأحوال التي تطرأ على المرفق العام، فما دام الموظف عاملا في نطاقه ، فان أوضاعه لابد أن تلاحق تطوراته، فضلاً عن أن الموظف العام مقيد بمبدأ استمراره وانتظام سير عملياته.

وهناك أوضاع وظيفية مختلفة يمكن أن يمر بها الموظف العام أو يخضع، وتتغير هذه الأوضاع باختلاف الوظيفة المسندة إليه، والإدارة العامة التي تتولى المرفق العام، فضلاً عن نوع المرفق العام الذي فيه الموظف ينشط. وهذه الأوضاع الوظيفية يمكن حصرها بالنقل، والتنسيب، والإعارة، والانتداب والترقية ،والحلول، والإنابة .

ويُعَدُّ التنسيب وضعاً وظيفياً أغفلت كثير من التشريعات ذكره – ومنها تشريعات الخدمة المدنية العراقية – على الرغم من أهميته وكثرة تطبيقه بين الإدارات العامة وشيوعه، ولاسيما أن هذه التشريعات قد نظمت أوضاعاً وظيفية أخرى مشابهة نحو النقل، والإعارة.

ويسهم التنسيب في حل كثير من المشكلات الناجمة جراء الفراغ الذي يذره شغور وظيفة في مرفق عام ، وحاجة الإدارة الملحة إلى إشغالها بشكل سريع، وبإجراءات اقل تعقيداً من إشغالها بالطرائق الاعتيادية على نحو دائم، ونقصد هنا طرائق التوظيف، وإعادته، والنقل، والترقية.

لقد أصاب عمل الإدارات العامة في المرافق العامة بعض الإرباك والخلل جراء غموض مفهوم التنسيب وتداخله مع المفاهيم المشابهة، إذ شاهدنا خلطاً غير سليم بينه وبين الأوضاع الوظيفية الأخرى، وهذا كله ناجم عن عدم تنظيم المشرع له في قانون الخدمة المدنية وتركه إياه بين يدي تعليمات صدرت عن وزارة المالية في عام ١٩٧٩ ، والتي تناولته على استحياء، إذ جاءت أحكامه فيها مقتضبة ، ولم يغطيها إلا قليلاً، ولم تبين كثيراً من قواعده وتفصلها تفصيلاً.

لقد حاول المشرع تَدارك هذا النقص التشريعي بإصدار قرارات لها قوة القانون، إلا أن هذه المحاولة لم تفلح ، لان هذه القرارات قد نظمت بعض حقوق الموظف، وتركت ما سواها للإدارة المختصة تُفَسّرها وتؤولها وتجتهد فيها كيف تشاء من دون رقيب أو حسيب جنباً مع جنب مع قواعده الأخرى التي بقيت خارج نطاق التنظيم والتحديد.

ولذلك كله ولانتفاء رسالة أكاديمية أو أطروحة تناولت الموضوع دراسة وبحثاً – حسب علمنا –، وإغفال الفقه العراقي منح هذا الموضوع نصيبه من البحث، ونتيجة الخلل البيّن في تحديد المفاهيم، ومنح أحكام بعضها للبعض الآخر على نحو عشوائي ومتذبذب، ووقوع أخطاء متكررة في التطبيق من الإدارات العامة واستعماله استعمالا موفقاً تارةً، وغير موفق تارةً أخرى، وقصور دور القضاء الإداري في معالجة ذلك، فقد وجدنا الحاجة تدعو إلى الخوض في شعابه وممراته في بحث قصير، يمكن أن يكون انطلاقة لرسالة ماجستير أو أطروحة دكتوراه وبلورتها بما يمكن أن يروي غليلنا في الموضوع قواعدً وأحكاماً.

إن أهداف البحث تتجلى في بسط يد العون إلى المشرع والقاضي والإدارة والفقه القانوني، وتذليل بعض الصِعاب، وتعبيد الطرق في سبيل إزالة الغموض واللبس والتداخل بين هذا المفهوم وما يشابهه من مفاهيم، وتحديد المفهوم القانوني السليم له، وبيان بعض أحكامه بدقة قدر الإمكان، لان المقام لا يتسع لذكرها كلها في وريقات بحث مقتضب، وسيتضمن ذلك صراحة أو ضمناً حالات تطبيقه وشروطه، وحقوق الموظف المنسب وواجباته، وأثاره على الإدارة المنسب منها والمنسب إليها، وانتهائه.

إن نطاق البحث في التنسيب سيكون رحباً بين طيات التشريع العراقي مفهوماً وأحكاماً ثم الوقوف على القضاء الإداري العراقي منه استقصاءً، أراء الفقه فيه استجلاءً، مقارنين بالنظائر في القانون المصري أحيانا، وصولاً لمعرفة الصوائب والمزايا والمثالب والمعايب.

لقد واجهتنا في هذا المجال صعوبة الحصول على المصادر الفقهية التي تخص التنسيب فهي شحيحة نادرة ، وبأحكامه غيرُ عامرة ، لذلك سنجد لها في اسطر البحث ذكراً قليلاً ، إلا أنها ستلقى قبولا حسناً، وتحليلاً عميقاً. فضلاً عن تشعب أحكام الموضوع بما لا يتسع البحث لذكرها، فيقع الباحث في حيرة من أمره بصدد اختيار أهمها.

هذا وسنقسم دراستنا المتواضعة هذه على مبحثين سنجعل الأول منه لتعريف التنسيب وتمييزه من المفاهيم المشابهة وأقسامه، أما الثاني فسيكون لتطبيقات اختلاف مفهوم التنسيب في القانون العراقي.

سائلين المولى جل وعلا أن يكون عملنا المتواضع هذا كلمة طيبة

أصلها ثابت وفرعها في السماء تؤتي أُكلها كل حين بإذن ربها

المبحث الأول

تعريف التنسيب وتمييزه من المفاهيم المشابهة وأقسامه

تقتضي دراستنا مفهوم تنسيب الموظف العام في القانون العراقي، بيان تعريف التنسيب، وتمييزه من المفاهيم المشابهة، وذكر أقسامه في ثلاثة مطالب، سنخصص أولها لتعريفه التنسيب، وثانيها لتمييزه من المفاهيم المشابهة، وثالثها لأقسامه.

المطلب الأول : تعريف التنسيب

سنبحث تعريف التنسيب من خلال بيان المعنيين اللغوي والاصطلاحي له، واستخلاص خصائصه من خلالها، وذلك على النحو الأتي :-

أولاً – المعنى اللغوي للتنسيب : نَسَبَ (فعل) : نَسَبَ ويَنسُبُ ويُنسِب ، نسباً ونسبةً ، فهو ناسب، والمفعول منسوب ، نَسَبُ رجال القبيلة : وصَفهم وذَكَرَ نسبهم. ونَسَبَ فلاناً سأله أن يَنتَسِب[١]. ونَسَبَ الشيء إلى فلان : عزاه إليه ، ويقال نَسَبني فانتسبتُ له والى فلان ، وتَناسَبَ الشيئان : تَشَاكلا ، والقوم إلى أحسابهم : انتسبوا إليها[٢]. ويقال هو نسيبي أي قريبي وصهري. وانتَسَبَ إليك : ادَّعى أنه نسيبك[٣]. ونَسَبْ (اسم) والجمع : انساب. والنَّسَبُ : القرابة. وتَنَسَّب إلى كذا: ادَّعى نِسبَةً إليه ، ويقال رجل نسيب : أي ذو حَسَبٍ ونَسَب، وشريف النَسَبْ. والنَّسَيب : المُناسِب ، والجمع نُسَباء ، وأنسَباء[٤]. وأهل النَسَب والحَسَب : أي من أرومةٍ لا غبار عليها : أي نَسَبٌ أصيل. نَسَبَه في بني فلان : هو منهم[٥].

ثانياً – المعنى الاصطلاحي للتنسيب: لم نحض للتنسيب بتعريف في تشريعات الخدمة المدنية العراقية، إذ لا نكاد نعثر على تعريف له فيها، ولا في تشريعات الخدمة المدنية المقارنة التي لا تعرف هذا المصطلح، ولم يتداوله الُمشَرّعون فيها بخلاف الحال مع الُمشَرّع العراقي.

وقد عَرّفَ الُمشَرّع العراقي في قانون الخدمة الخارجية ذي الرقم ٤٥ لعام ٢٠٠٨[٦] الموظف المنُسب بأنه " المنسب للعمل بوزارة الخارجية من وزارات أخرى"[٧]. وهذا التعريف لم يكن المشرع فيه موفقا، ولا للمطلوب –وهو التعريف –محققا، وهو تعريف يحتاج إلى تعريف لأنه ليس مانعاً جامعا.

وقد بيّنت الهيأة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية بعض خصائص التنسيب في حكم لها بأنه ذا طبيعة مؤقتة ، ولا يعد نقلا ، ولا عقوبة وظيفية (انضباطية) ، ويدخل في إطار السلطة التقديرية للإدارة على وفق ما يتراءى لها تحقيقاً للمصلحة العامة[٨].

لقد عَرَّفت قلة قليلة من الفقه العراقي مفهوم التنسيب ، ومنهم الدكتور عامر الكبيسي الذي قال عنه أنه "إجراء إداري داخلي يصدره الرئيس الإداري لتغيير موقع احد موظفيه لفترة محددة ومؤقتة وتقل عادةً عن مدة الندب، وذلك لاعتبارات اضطرارية عاجلة ويظل خلالها الموظف المنسب يتقاضى راتبه من دائرته الأصلية، وكذلك يظل مرتبطاً من حيث الإشراف، وخضوعه للتأديب لرئيسه الإداري الذي اصدر أمر تنسيبه"[٩].

ونلحظ على التعريف عدم دقته في وصف التنسيب بأنه (إجراء)، فمفهوم الإجراء في القانون الإداري هو عمل مادي وليس عملا قانونياً من شأنه إحداث آثار قانونية. وليس التنسيب كذلك تغييراً في مواقع الموظفين لمدة محددة، بل أن التنسيب هو إسناد وظيفةٍ شاغرةٍ إلى احد الموظفين في إدارة أخرى سواء أكانت من فروع الإدارة نفسها أم إدارة أخرى.

أما الدكتور يوسف الياس فقد قال في تعريفه بأنه "تكليف الموظف بتولي أعمال وظيفة في دائرة غير دائرته الأصلية ضمن وزارة واحدة أو وزارة غير الوزارة التي ترتبط بها دائرته مع بقائه على ملاك دائرته الأصلية"[١٠].

إن تحليل التعريف المذكور يظهر لنا أن الدكتور يوسف الياس يرى في التنسيب تكليفاً، وهو رأي غير دقيق على إطلاقه، لان التنسيب قد يكون بطلب من الموظف، ويمكن للإدارة الاستجابة إليه في حدود المصلحة العامة، وعندها لا يكون تكليفاً بالمعنى الدقيق.

ويمكن بعد ذلك صياغة تعريف بسيط للتنسيب بأنه "إعارة موظف عام برضاه أو من دونه ليمارس وظيفة مشابهة لوظيفته الأصلية في مستواها ودرجتها في احد فروع الإدارة العامة نفسها أو في إدارة عامة أخرى في الداخل، حقبة من الزمن مع بقائه على مِلاك إدارته الأصلية".

إن من الضروري بمكان القول أن استعمال مصطلح التنسيب من المشرع غير دقيق[١١] لغةً، لان التنسيب من الانتساب إلى أبٍ أو قوم أو قبيلة أو عشيرة أو مدينة نَسَباً –كما رَأَينا–، وهذا الأمر لا ينطبق على مفهوم الموظف المعار إلى إدارة عامة أخرى، فهذه الإعارة لا تؤدي إلى انتساب الموظف المعار إلى الإدارة العامة المعار إليها، بل لا يعدو أن يكون الأمر إعارة داخلية بين الإدارات العامة أو بين فروع الإدارة العامة نفسها ، ومن ثم فإننا نحبذ استعمال مصطلح (الإعارة الداخلية)، والمقصود ب (الداخلية) هنا أنها في نطاق الإدارات العامة وليس إلى خارجها، لتمييز هذا الوضع الوظيفي من غيره من المفاهيم المشابهة، ولاسيما الإعارة بمفهومها المحدد في قانون الخدمة المدنية المُعَدّل[١٢] والتي تتحقق عندما يعار الموظف إلى أشخاص القانون الخاص والى المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية.

ثالثاً – خصائص التنسيب : يتميز هذا الوضع الوظيفي بالخصائص الآتية :–

١– أنه يقتصر على الموظف في الملاك الدائم[١٣] من دون المتعاقد مع الإدارة، إذ لا يجوز تنسيب متعاقد مع الإدارة العامة[١٤]. كما لا يجوز تنسيب الموظف المؤقت إلى إدارة أخرى، لأن تأقيت وظيفته يتنافى مع ذلك.

٢– أنه إشغال وظيفة شاغرة مشابهة لوظيفة الموظف الأصلية في مستواها الهرمي ودرجتها المالية.

٣– أنه يكون بين فروع الإدارة العامة التي يعمل فيها الموظف أو إلى إدارتها الرئيسة أو إلى إدارة عامة أخرى[١٥].

٤– أنه وضع وظيفي مؤقت ينتهي بمرور المدة الزمنية اللازمة له[١٦].

٥- بقاء الموظف المنسب على مِلاك إدارته الأصلية.

٦- إن التنسيب يجري بإرادة الموظف أو من دونها أحياناً[١٧].

٧- حصول الموظف المنسب على بعض حقوقه من إدارته الأصلية باستثناء الراتب[١٨] والإجازات.

المطلب الثاني : تمييز التنسيب من المفاهيم المشابهة

يتداخل مفهوم التنسيب عملا مع بعض المفاهيم المشابهة ولاسيما النقل، والانتداب، والإعارة مفهوماً. لذا كان حتماً علينا تمييزه منها، وعلى النحو الأتي :-

أولاً – تمييز التنسيب من النقل : النقل هو إشغال الموظف لوظيفة مشابهة شاغرة في إدارة عامة أخرى على نحو دائم. والنقل وضع وظيفي جرى تنظيم قواعده في قانون الخدمة المدنية المعدل[١٩] وتعليماته[٢٠].

ويتشابه النقل مع التنسيب فيما يأتي :-

١- إن كليهما نظامان وظيفيان يؤديان لإشغال الموظف وظيفة مشابهة شاغرة في إدارة عامة أخرى.

٢- إنهما يتشابهان في الهدف المتوخى منهما ، وهو ضمان المرافق العامة سيراً وانتظاماً.

٣- أنهما يؤديان إلى إسناد وظيفة مشابهة شاغرة إلى الموظفيّن المنقول والمنسب.

٤- أنهما يجريان بين الإدارات العامة.

٥- إن الوضعين الوظيفيين قد يجريان بموافقة الموظف أو من دونها.

٦- يحصل الموظفان المنسب المنقول على راتبيهما وإجازاتهما من الإدارتين المنسب إليها والمنقول إليها.

٧- أنهما يمارسان في إطار السلطة التقديرية للإدارة[٢١]، ومن ثم فقد يتخذان عقوبة مقنعة للموظف.

أما أهم الاختلافات بين النظامين فتبرز في الخصائص الآتية :-

١-إن النقل وضع وظيفي دائم، إذ يعمل الموظف المنقول في المرفق العام إلى اجل غير مسمى ، بخلاف التنسيب الذي يكون مقيّداً بمدة زمنية محددة[٢٢]، وتتراوح هذه المدة من سنة إلى ثلاث سنوات بحسب نوع وظيفة الموظف[٢٣].

٢-إن النقل وسيلة اعتيادية لإشغال الوظائف في المرافق العامة بعد استيفاء إجراءاته ليستوي على سوقه. أما التنسيب فهو وسيلة طارئة واستثنائية وسريعة لإشغال الوظائف فيها، ولا يُلجأ إليها إلا إذا تعذر إشغالها بالوسائل الاعتيادية لإشغال الوظائف، وهي التوظيف، وإعادة التوظيف، والنقل، والترقية.

٣-يمكن أن يكون نقل الموظف إلى إدارة عامة أخرى مع الدرجة الوظيفية والتخصيص المالي أو من دونها، أما في التنسيب فان وظيفة الموظف وتخصيصه المالي يبقى في إدارته الأصلية.

٤- قد تختلف أسباب النقل[٢٤] عن أسباب التنسيب ، فيمكن اللجوء إلى التنسيب في الحالات التي لا يمكن معالجتها بالنقل، نحو الحاجة إلى الاستفادة من ذوي الخبرات والكفايات الفنية والعلمية والمواهب، وتعذر الحصول على خدماتهم بطريقة النقل، فتلجأ الإدارة إلى طريقة التنسيب بدلا عن النقل لتحقيق تلك الغاية.

وقد ذهب حكم للهيأة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية قبل تشكيل المحكمة الإدارية العليا بموجب قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة المرقم ١٧ لعام ٢٠١٣[٢٥]، إلى إلزام الإدارة المنسب إليها الموظف بنقله إلى مِلاكها، إذا مضت على تنسيبه مدة أكثر من ثلاث سنوات، حتى لو أنهت الإدارة المنسب إليها الموظف تنسيبه، ولم تبلغه بذلك.

ونرى أن هذا الحكم لم يؤسس بنيانه على أساس قانوني راسخ، لان تعليمات الوظائف الشاغرة والملاكات المُصَدّقة ذات العدد ٢٣ لعام ١٩٧٩، لم تلزم الإدارة المنسب إليها الموظف أو المنسب منها بنقل الموظف المنسب إذا تجاوزت مدة تنسيبه ثلاث سنوات، بل

إن التنسيب سلطة تقديرية للإدارة بإمكانها استعماله أو إنهاء التنسيب وإعادة الموظف المنسب إلى إدارته حسب مقتضيات حاجة المرفق العام. وإذا كانت الإدارة المنسب إليها الموظف قد ألغت أو أنهت تنسيبه من غير إبلاغه، فان القرار لا يسري على الموظف حسب القواعد العامة إلا من تاريخ إبلاغه أو علمه به علماً يقينياً، ومن ثم فأنها تتحمل رواتبه جميعاً إلى تاريخ العلم بالقرار. أما صدور قرار من الإدارة المنسب منها الموظف بنقله إلى الإدارة المنسب إليها ، فلا ينتج أثره القانوني السليم، لان قرارات النقل من القرارات المشتركة والمعلقة على شرط واقف وهو صدور قرار نقل الموظف من الإدارة المنقول إليها ،أي بمعنى لا يكفي صدور قرار النقل من الإدارة المنقول منها الموظف بل يجب أن يكون مقترناً بصدور قرار إداري آخر من الإدارة المنقول إليها الموظف لكي يحدث الأثر المطلوب قانوناً. وبذلك فإن الموظف المنسب في هذه الحالة يبقى على مِلاك إدارته المنسب منها، وينتهي تنسيبه بحكم القانون، ولا تُنقل خدماته إلى الإدارة المنسب إليها.

ثانياً – تمييز التنسيب من الانتداب : الانتداب "هو قيام الموظف مؤقتاً– تنفيذاً لقرار من السلطة المختصة – بأعباء وظيفة أخرى شاغرة من نفس درجة وظيفته أو من الدرجة التي تعلوها مباشرة، في نفس الإدارة التي يعمل فيها أو في إدارة أخرى ، بالتفرغ أو بالإضافة إلى أعمال وظيفته، وذلك مع الاحتفاظ بصلته في وظيفته الأصلية"[٢٦].كما يمكن تعريفه بأنه" تكليف الموظف مؤقتاً بإشغال وظيفة مختلفة في إدارة عامة كلياً أو جزئياً مع بقائه على مِلاك إدارته الأصلية". وبذلك فان الانتداب وضع وظيفي مؤقت يؤدي إلى إشغال الموظف وظيفة مختلفة عن وظيفته الأصلية مدة من الزمن في إدارة عامة[٢٧].

ويتشابه الانتداب مع التنسيب في الخصائص الآتية :–

١– إن كليهما وضع وظيفي مؤقت ينتهي بانتهاء مدته[٢٨]. وقد حدده المشرع المصري في قانون الخدمة المدنية الجديد[٢٩] بما لا يزيد عن أربع سنوات[٣٠].

٢– يتشابه الانتداب مع التنسيب في أن كليهما يُعَدُّ تغييراً مكانياً في الوظيفة المسندة إلى الموظف ، ولاسيما إذا كان الانتداب إلى إدارة عامة أخرى.

٣- يتشابه الانتداب مع التنسيب في الهدف المفترض منهما وهو ضمان المرافق العامة سيراً وانتظاماً .

٤- إن كليهما يُعَدُّ وسيلة استثنائية لإشغال الوظائف الشاغرة بالسرعة الممكنة في الأحوال الطارئة تمهيداً لإشغالها بطريقة دائمة.

٥- إن كليهما يمارس من الإدارة بمقتضى سلطتها التقديرية على أن لا يشوب قراراتها في هذا الشأن عيب الانحراف في استعمال السلطة.

٦- إن انتداب الموظفين وتنسيبهم ، يكون بين الإدارات العامة في داخل الدولة.

أما الاختلافات بين الانتداب والتنسيب فتبرز في الخصائص الآتية :-

١- إن الانتداب تغيير نوعي يؤدي إلى إشغال الموظف لوظيفة مختلفة عن وظيفته الأصلية على أن تكون من درجتها أو المستوى الأعلى منها[٣١]،كما قد يكون مكانياً ونوعياً أيضا. أما التنسيب فهو تغيير مكاني للوظيفة التي يشغلها فقط، إذ سيشغل وظيفة مشابهة في إدارة عامة أخرى.

٢- تتحمل الإدارة المستفيدة في التنسيب رواتب الموظف المنسب إليها ابتداءً من تاريخ مباشرته فيها إذا كانت ممولة ذاتياً ، ومن بداية السنة المالية اللاحقة إذا كانت ممولة مركزياً[٣٢]. أمّا في الانتداب فالقاعدة العامة أن الإدارة المنتدب منها الموظف (الإدارة الأصلية) هي التي تتحمل رواتبه طوال مدة الانتداب مع وجود بعض الاستثناءات عليها[٣٣].

٣- إن الانتداب تكليف من الإدارة وهو ملزم للموظف ، أما التنسيب فقد يكون تكليفاً أو بناء على طلب الموظف.

٤- إن الانتداب قد يكون كلياً يتفرغ فيه الموظف إلى الوظيفة المنتدب إليها بشكل كامل، كما قد يكون جزئياً عندما يباشر الموظف المنتدب وظيفتين الأولى هي وظيفته الأصلية. والثانية الوظيفة المنتدب إليها. أمّا في التنسيب فلا يمارس الموظف المنسّب سوى مهام الوظيفة المنسّب إليها.

٥– هناك اختلافات أيضا في الشروط والإجراءات اللازمة لإتمام الوضعين الوظيفيين وهي عموماً في الانتداب أكثر تعقيداً من التنسيب الذي يتميز ببساطتها وسرعتها.

ثالثاً – تمييز التنسيب من الإعارة : يكون الموظف في حالة الإعارة عندما يكون في مركز خارج مِلاك الحكومة مع بقاء رابطة الوظيفة قائمة[٣٤]. وقد عُرِّفت بأنها " قيام الموظف بناء على موافقة كتابية بالعمل لدى جهة أخرى غير جهة عمله الأصلية ، سواء كانت جهة حكومية أو قطاع خاص ، وسواء كانت جهة وطنية أو أجنبية ، وذلك خلال مدة معينة يتم تحديدها طبقاً للقوانين واللوائح"[٣٥]. ويمكن تعريفها أيضا بأنها "نظام في الوظيفة العامة يقوم على إشغال الموظف مؤقتاً لوظيفة مماثلة أو عمل في خارج الإدارة العامة الحكومية مع بقاء الموظف على مِلاكها".

لقد أجازت قوانين الخدمة المدنية إعارة الموظف العام إلى المنظمات الدولية والإقليمية والى الإدارات الخاصة تحقيقاً لأهداف متعددة : منها تحقيق التعاون الثقافي والعلمي والاقتصادي والسياسي ، ورفعاً لمستوى الوظيفة العامة في الإدارات العامة عن طريق اكتساب الخبرات التي يمكن أن يحصل عليها الموظفون المعارون إلى هذه الإدارات ، وبالعكس يمكن رفع مستوى كفاية هذه المنظمات والإدارات الخاصة برفدها بالموظفين من أصحاب الكفايات في الإدارات العامة الحكومية.

وتتشابه الإعارة مع التنسيب في الخصائص الآتية :–

١–إن كليهما يُعَدُّ نظاماً وظيفياً مؤقتاً ينتهي بانتهاء المدة الزمنية المقررة له في التشريعات والتعليمات.

٢–تتشابه الإعارة مع التنسيب في أن كليهما ممارسة لعمل أو وظيفة مشابهة لوظيفة الموظف الأصلية.

٣–إن كليهما يمارس بمقتضى سلطة الإدارة التقديرية للإدارة على وفق مقتضيات المصلحة العامة.

٤–حصول الموظفان المعار والمنسب على راتبيهما من الإدارتين المعار إليها والمنسب إليها.

أما أهم الاختلافات بين الإعارة والتنسيب فتبرز في الخصائص الآتية :-

١- إن الإعارة نظام وظيفي رضائي ويتوقف على موافقة الموظف التحريرية[٣٦]، أما التنسيب فيقوم برضا الموظف أو من دونه.

٢- تتراوح مدة الإعارة بين ثلاث إلى خمس سنوات ، تقبل التجديد من عدمه بحسب مكان الإعارة[٣٧]. أما التنسيب فتتراوح مدته بين سنة إلى ثلاث سنوات ، تقبل التجديد بحسب نوع الوظيفة[٣٨].

٣- يقوم نظام الإعارة[٣٩] على إسناد عمل أو وظيفة مشابهة لدى المنظمات الدولية والإقليمية وأشخاص القانون الخاص ، أما التنسيب فيعتمد على إشغال وظيفة مشابهة في إدارة عامة أخرى.

٤- تحتاج الإعارة إلى إجراءات وموافقات من الإدارة العليا (مجلس الوزراء) ،أما التنسيب فلا يحتاج إلى ذلك. وإنما إلى موافقة الوزيرين إذا كان بين الوزارات[٤٠]، وموافقة الوزير إذا كان في نطاق الوزارة الواحدة.

٥- إن التحقيق مع الموظف المعار ومعاقبته بعقوبة وظيفية (انضباطية) يكون من اختصاص الإدارة المعار منها أي الإدارة الأصلية[٤١]، وهذا الاختصاص في التنسيب يكون للإدارة المنسب إليها.

٦- يجوز إشغال الوظيفة المعار منها الموظف من موظف آخر، ولا يجوز ذلك في التنسيب.

٧- إذا أنهت الإدارة المعار إليها الموظف الإعارة قبل أوانها فإنها ملزمة بدفع رواتبه إلى نهاية الإعارة، ولا يجوز ذلك في التنسيب.

٨- إن التنسيب نظام وظيفي استثنائي لإشغال وظيفة في مرفق عام على نحو سريع، ولا يكون ذلك في الإعارة التي تحتاج إلى إجراءات واستيفاء شروط محددة[٤٢] وموافقات طويلة نوعا ما.

٩- ينظم العقد حقوق الطرفين المتعاقدين الإدارة المستعيرة والموظف المعار، أما في التنسيب فالقانون والأنظمة والتعليمات هي التي تنظم ذلك.

المطلب الثالث : أقسام التنسيب[٤٣]

يتخذ التنسيب – قواعد وعملاً – أقساماً شتى بحسب الزاوية التي ينظر إليه من خلالها، فاستناداً إلى رضا الموظف يقسم التنسيب على التنسيب الرضائي والتنسيب التكليفي، وبحسب وظيفة الموظف وتنظيم الإدارة، يقسم التنسيب على تنسيب المعلمين والمدرسين، وتنسيب الموظفين الاعتياديين. لذا سنبحث هذا الموضوع على النحو الأتي :–

أولاً – التنسيب الرضائي والتنسيب التكليفي : يكون التنسيب رضائياً إذا جرى بموافقة الموظف أو بطلبه، على الرغم من أن الكلمة النهائية في اتخاذه تعود إلى الإدارة العامة، التي يجب أن تُقَدّره في ضوء احتياجات المرفق العام بما لا يؤدي إلى الإضرار بالمصلحة العامة.

وإذا كان للموظف الحرية في طلب التنسيب استناداً إلى أسباب مختلفة، فإن هذه الأسباب يجب أن تكون مشروعة، ومسوغة، وغير مخالفة للنظام العام أو الآداب العامة. ومن ثم فأن قرار التنسيب يكون باطلاً وقابلاً للإلغاء، إذا اتُخِذَ وسيلة للتهرب من مخالفة وظيفية أو وسيلة لمحاباة موظف ما، أو لتحقيق أهداف مادية غير مشروعة.

ويكون التنسيب تكليفاً (إجبارياً) إذا جرى من غير موافقة الموظف بناء على أهداف المصلحة العامة، لأن على الموظف التَقيّد بقرار التنسيب وإلا تعَرّض إلى العقوبات الوظيفية (الانضباطية)، فالموظف في مركز قانوني تنظيمي يحكم بالقوانين والأنظمة والتعليمات وليس لرضاه أو عدمه اثر على قرارات الإدارة العامة، إذا كانت لأهداف ضمان المرافق العامة سيراً وانتظاماً.

والأسباب التي تدفع الإدارة العامة إلى تنسيب الموظف متنوعة أيضاً، فقد تكون بناء على طلب من الإدارة العامة طالبة التنسيب جراء حاجتها إلى موظف لإشغال وظيفة شاغرة يتعذر إشغالها حالياً بالتوظيف أو إعادته أو النقل أو الترقية. كما قد يكون التنسيب أيضاً بطلب من الإدارة الأصلية أحياناً للاستفادة من الخبرات العلمية والفنية المتراكمة في الإدارة المنسب إليها.

فضلاً عن ذلك فان التنسيب يمكن أن يستعمل وسيلة للحصول على الخبرات من الموظفين الذين لا ترغب إداراتهم في الاستغناء عن خدماتهم بالنقل، فتطلب الإدارة العامة الراغبة بالحصول عليهم تنسيبهم إليها مؤقتاً، أو أن الإدارة العامة التي ينتمي هؤلاء الموظفين إلى مِلاكها ترفض نقل خدماتهم وتعرض على الإدارة الراغبة في نقل خدماتهم إليها، تنسيبهم إليها مدة من الزمن.

وقد يستعمل التنسيب وسيلة لتقليل التوتر الحاصل بين الرئيس الإداري والمرؤوس بابتعاد المرؤوس عن الإدارة الأصلية مؤقتاً لأغراض المصلحة العامة، وصولاً إلى إزالة هذا الخلاف الذي يساعد مرور الوقت على حَلّه أحياناً بشرط أن لا يسبب ذلك أضراراً بالمرؤوس، وأن يكون برضاه وموافقته، وإلا سيكون عقوبة مُقنّعة، كما يجب أن تكون الوظيفة المسندة إلى الموظف المنسّب في مستوى وظيفته الأصلية وفي درجتها أيضا.

ثالثا – تنسيب المعلمين والمدرسين وتنسيب غيرهم : إن هذين النوعين من التنسيب يستندان إلى ما ذكرته التعليمات ذات العدد ٢٣ لعام ١٩٧٩ من أن التنسيب نوعان : الأول هو تنسيب المعلمين والمدرسين، والثاني تنسيب غير المعلمين والمدرسين .

وقد اشترطت التعليمات المذكورة في تنّسيب المعلمين والمدرسين الشروط[٤٤]الآتية :–

١– أن يكونوا من أصحاب المواهب الخاصة.

٢– أن يكون التنسيب إلى أعمال لها علاقة باختصاص الموظف المنسّب.

٣– أن يكون التنسيب في الحالات التي لا يمكن معالجتها بالنقل.

٤– أن يكون التنسيب بين إدارات الوزارة الواحدة، أي بين إدارات وزارة التربية أو بين الإدارة المحلية ووزارة التربية.

وقد أجازت التعليمات المذكورة وعلى نحو غريب تنسيب حملة الشهادات العليا (الماجستير فما فوق) لإشغال المراكز القيادية في الوزارة[٤٥]. ونلحظ على الحكم المذكور تعارضه الواضح مع قواعد التنسيب ومفهومه، إذ يؤدي إلى إشغال الموظف المنسب لوظيفة مختلفة عن وظيفته الأصلية أولاً، وإشغاله لوظيفة أعلى من وظيفته الأصلية في مستواها

ودرجتها ثانياً، وبذلك فان التنسيب في هذه الحالة سيكون انتداباً وترقيةً مؤقتة في آن واحد، وبذلك فأن النص المذكور سيتيح للإدارات العامة محاباة بعض الموظفين من خلال تنسيبهم إلى المراكز القيادية في هذه الوزارة من اجل الحصول على مكاسب مالية وغيرها.

أما النوع الثاني من التنسيب بحسب فئات الموظفين فهو تنسيب الموظفين من غير المعلمين والمدرسين، وقد اشترطت التعليمات في تنسيب هؤلاء الشروط الآتية :-

١- أن يكون التنسيب بين الإدارات العامة الحكومية[٤٦]، ومن مفهوم مخالفة النص فإن تنسيب الموظفين من الإدارات العامة الحكومية إلى الإدارات الخاصة يكون باطلاً.

٢- أن لا تتجاوز مدة التنسيب الثلاث سنوات، وان يكون التمديد كل سنة، ويجري تمديدها سنة أخرى وهكذا، وبعبارة أخرى لا يجوز أن يكون التنسيب لمدة سنتين أو ثلاث دفعةً واحدةً.

٣- أن يكون التنسيب وتمديده بموافقة الوزير المختص[٤٧] أو الوزيرين المختصين، إذا كان التنسيب بين وزارتين.

٤- أن لا يستعمل التنسيب إلا في أضيق نطاق، وأن تعمل الوزارة أو الإدارة على إنهاء التنسيب عند زوال أسبابه أو سد الشاغر بالتعيين[٤٨].

٥- أن تتحمل الإدارة المستفيدة رواتب ومخصصات الموظفين المنسبين إليها طوال مدة التنسيب[٤٩].

٦- عدم جواز إشغال الوظائف التي تحتاج إلى مؤهلات علمية وفنية وشهادات دراسية خاصة إلا لحامليها[٥٠].

٧- عدم جواز تنسيب الموظف إلى وظيفة اقل من مستوى وظيفته الأصلية[٥١].

المبحث الثاني

تطبيقات لاختلاف مفهوم التنسيب في القانون العراقي

لقد تعددت اتجاهات المشرع العراقي والإدارة العراقية بشأن استعمال مصطلح التنسيب، فتارة استعملا التنسيب بمعناه الاصطلاحي، وتارة أخرى استعملا مصطلح التنسيب بمعنى القرار أو الاختيار أو الإنابة، كما استعملاه بمعاني الانتداب والإعارة. لذا سنبحث الموضوع على هذا النحو في ثلاثة مطالب تباعاً.

المطلب الأول : استعمال التنسيب على وفق معناه الاصطلاحي

استعمل المشرع العراقي مصطلح التنسيب بمعناه الاصطلاحي – أي بمعنى إشغال الموظف لوظيفة مشابهة شاغرة في إدارة عامة أخرى مدة من الزمن مع بقائه على مِلاك إدارته الأصلية – استعمالاً صائباً، وسنعطي أمثلة على ذلك :-

١- الفقرة الثانية من المادة الأولى من قانون نقابة المحاسبين والمدققين ذي الرقم ١٨٥ لعام ١٩٦٩ المُعَدّل[٥٢] والتي نصت على أن "لا يشمل الحظر المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة إشغال الوظائف المشار إليها في الفقرة المذكورة بطريق النقل أو الندب أو التنسيب من الموظفين المُعَيّنين قبل صدور هذا القانون ممن لهم خبرة سابقة بشؤون المحاسبة والتدقيق الحسابي والمالي".

٢- نصت المادة الرابعة من قانون المكاتب الاستشارية الهندسية في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي ذي الرقم ٦٤ لعام ١٩٧٩[٥٣] على أن هيأة الإشراف على المكتب الاستشاري الهندسي في سبيل تحقيق أهدافها تقوم بما يأتي "... ثامناً – الموافقة على تنسيب الموظفين والعمال من منتسبي الجامعة التكنولوجية أو الكلية أو المعهد للعمل في المكتب". ونفترض في هذا التنسيب صحته، إذا لم يؤدِ إلى تغيير وظيفة الموظف المنَسّب.

٣- نص البند ثالثاً من المادة ١٠ من قانون مركز البحوث القانونية ذي الرقم ١٠١ لعام ١٩٧٩[٥٤] على أن "أ- ينسب إلى المركز باحثون مساعدون يمثلون الكوادر النامية. ب- يعمل الباحث المنسب بتوجيه من الباحث لمدة سنتين، يقَيّم نشاطه العلمي خلالها من قبل الباحث المشرف، ولا يعاد تنسيبه إلى المركز، إلا بقرار من المجلس". ونلحظ من النص المذكور تشابه وظيفة الباحث المنسب إلى المركز مع وظيفته الأصلية.

٤- الفقرة أ من ٢ من المادة ٢٠ من قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ذي الرقم ٤٠ لعام ١٩٨٨[٥٥] المُعَدّل التي بيّنت اختصاصات مجلس الكلية في "الموافقة على نقل وتنسيب الأفراد العاملين من التدريسيين والفنيين والإداريين بين كليات ودوائر الجامعة بالتنسيق بين طرفي المناقلة". وجدير بالذكر أن هذا التنسيب يبقى سليماً طالما لم يجرِ تغيير وظيفة هؤلاء الأفراد العاملين، أمّا إذا جرى ذلك فينقلب التنسيب إلى انتداب.

٥- نص البند سادساً من قانون إصلاح النزلاء والمودعين ذي الرقم ١٠٤ لعام ١٩٨١[٥٦] المُعَدّل[٥٧] بخصوص الشروط الواجب توافرها فيمن يُعَيّن حارساً في احد أقسام إصلاح النزلاء والمودعين فضلاً عن الشروط العامة المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية، فيشترط فيه ما يأتي :- "... سادساً – أن يتعهد بالعمل في وفق تنسيب الدائرة في بغداد أو المحافظات وحسب مقتضيات العمل". فتبرز من النص خصيصة التغيير المكاني في الوظيفة التي تميّز التنسيب من كثير من المفاهيم المشابهة.

٦- نصت المادة الخامسة من قانون مجلس السرطان في العراق ذي الرقم ٦٣ لعام ١٩٨٥[٥٨] على أن "يمارس المجلس الاختصاصات الآتية :- ثالثاً – اقتراح تنسيب عدد من الموظفين والعمال للجهاز التنفيذي للمجلس". وهذا التنسيب يكون سليماً إذا تَقَيّد بعدم تغيير وظيفة الموظف أيضاً .

٧- نص البند ثانياً من المادة السابعة من قانون الكلية الهندسية العسكرية ذي الرقم ٥٧ لعام ١٩٨٨[٥٩] على أن "يمارس عميد الكلية الاختصاصات الآتية :- و- النظر بتوصية

الجناح المختص بتنسيب أعضاء الهيئة التدريسية للجامعات والمؤسسات والمعاهد العراقية". وهو تنسيب سليم لعدم تغيير وظيفة الموظف.

٨- نصت المادة ١١ من قانون مركز بحوث السرطان والوراثة الطبية ذي الرقم ١١ لعام ١٩٩٨[٦٠] على أن "لوزير التعليم العالي والبحث العلمي بعد موافقة ديوان الرئاسة، نقل أو انتداب أو تنسيب ذوي الاختصاص إلى المركز مع احتفاظهم بحقوقهم وامتيازاتهم التي يتمتعون بها في دوائرهم طيلة مدة عملهم في المركز". فنجد المشرع في هذا النص يُمَيّز تمييزاً واضحاً بين مصطلحات النقل والانتداب والتنسيب.

٩- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٦٠ لعام ١٩٩٣[٦١] بشأن تأسيس مركز لجراحة القلب في بغداد، إذ أجازت المادة الخامسة منه "انتداب أو تنسيب العسكريين وأساتذة الجامعات والمعاهد الفنية للعمل في المركز حسب الحاجة ويحتفظ المنتدبون والمنسبون برتبهم العسكرية وألقابهم العلمية وحقوقهم وامتيازاتهم التي حصلوا عليها طوال انتدابهم أو تنسيبهم". ويجب التمييز في هذا القرار بين حالتين : الأولى انتداب أو تنسيب العسكريين، وهذه الحالة تدخل في نطاق الانتداب وليس التنسيب، لأن فيها تغيير لوظيفة الموظف، والثانية انتداب أو تنسيب أساتذة الجامعات والمعاهد الفنية، وهذه الحالة تحكمها القواعد العامة فيما إذا كان فيها تغيير لوظيفة الموظف فتكون انتداباً، أما إذا لم يجرِ تغيير وظيفته فتكون تنسيباً.

١٠- نص البند ثانياً من المادة ١٨ من قانون الهيأة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة ذي الرقم ١٠ لعام ٢٠٠٨[٦٢] على أن " دوائر الهيئة : ويرأس كل منها مدير عام وتتكون من :- أ- مكتب المدعي العام :- ويتكون من ثلاثة من المدعين العامين يتم تنسيبهم للعمل في الهيئة من مجلس القضاء الأعلى...".

١١- نص البند رابعاً من المادة ١ من تعليمات عمل لجنة تعويض المتضررين وتحديد الفئات المشمولة بالتعويض ذات العدد ٢ لعام ٢٠١٠[٦٣] والصادرة من رئيس الوزراء

على أن " يتولى المحافظ المختص تنسيب مقرر للجنة من بين موظفي المحافظة". فلكي يكون التنسيب سليماً يجب أن تكون وظيفة المنسب إلى وظيفة مقرر اللجنة مشابهة لها.

المطلب الثاني : استعمال مصطلح التنسيب بمعنى القرار أو الاختيار أو الإنابة

استعمل المشرع العراقي والإدارة العراقية مصطلح التنسيب في بعض التشريعات والأنظمة والتعليمات، استعمالا غير موفق بمعنى القرار أو الاختيار أو الترشيح، كما استعمله في حالات أخرى بمعنى الإنابة. وذلك بعد التمعن الدقيق في نصوص هذه التشريعات والقرارات الإدارية التنظيمية. لذا سنبحث هذا الموضوع على النحو الأتي :-

أولاً – استعمال التنسيب بمعنى القرار أو الاختيار : استعمل المشرع العراقي والإدارة العراقية مصطلح التنسيب بمعنى القرار أو الاختيار أو الترشيح أحياناً، وهذا يظهر من خلال الأمثلة الآتية :-

١- المادة ٤ من قانون اللاجئين السياسيين ذي الرقم ٥١ لعام ١٩٧١[٦٤] التي نصت فقرتها الثانية على أنه "عند رفض طلب شخص بشأن قبول لجوئه إلى العراق يجوز إبعاده إلى دولة غير دولته حسب تنسيب الدوائر المختصة وبموافقة الوزير". فمصطلح التنسيب استعمل هنا بمعنى القرار، وليس على وفق معناه الاصطلاحي السليم.

٢- نصت الفقرة ٧ من المادة ٥ من قانون لجنة العلاقات الاقتصادية الخارجية ذي الرقم ١٠٥ لعام ١٩٧٩[٦٥] على أن "تضم اللجنة في عضويتها...٧- عدد من المستشارين أو الخبراء لا يزيد عن ثلاثة، حسب تنسيب رئيس اللجنة". ونلحظ هنا أيضاً أن المُشّرع استعمل مصطلح التنسيب بمعنى القرار أيضاً.

٣- وقد استعمل قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٤٥٠ في ١٩٧٨/٤/٤[٦٦] بشأن توظيف المهندسين في دوائر الدولة من مجلس قيادة الثورة أو تنسيبهم من وزارة التخطيط أو وزارة الدفاع، مصطلح التنسيب بمعنى الاختيار أو الترشيح، إذ نصت المادة الأولى من القرار على أن "تضاف الفقرة التالية إلى نهاية (مادة ٣) من قرار مجلس قيادة

الثورة المرقم ٧٧ في ١٩٧٨/١/١٥ وتعتبر الفقرة ٦ لها :- ٦ – المهندسون الذين تم أو يتم تعيينهم في دوائر الدولة من قبل مجلس قيادة الثورة أو تنسيبهم للتعيين من قبل وزارة التخطيط أو وزارة الدفاع ولم يلتحقوا بالدوائر المعينين أو المنسبين فيها".

٤- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٩٨٠ في ١٩٧٩/٨/١[٦٧] الذي نص على استحداث دائرة قانونية في وزارة الزراعة ترتبط بإحدى وكلاء الوزارة "وحسب تنسيب الوزير"[٦٨]. ونص كذلك على نقل منتسبي المجلس الزراعي الأعلى من الموظفين والعمال إلى دوائر القطاع الزراعي أو غيرها "وحسب تنسيب النائب الأول لرئيس مجلس الوزراء"[٦٩]. فالمشرع استعمل مصطلح التنسيب بمعنى القرار هنا أيضاً.

٥- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ١١٥٣ في ١٩٨٠/٧/٢٢[٧٠] والذي نص على جواز "تشغيل المدرسات والمعلمات والممرضات الصحيات المتقاعدات اللواتي لا تتجاوز أعمارهن الخامسة والخمسين في دور الحضانة التابعة للدولة ومؤسسات القطاع الاشتراكي (القطاع العام) بعناوين (مشرفة، مربية، باحثة اجتماعية، مديرة دار) وحسب تنسيب اللجنة المختصة المشكلة بموجب هذا القرار "فقد جاء مصطلح التنسيب هنا بمعنى القرار ايضاً.

٦- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٦١٧ في ١٩٨١/٥/١١[٧١] بشأن تعويض أصحاب الأراضي الزراعية والحقوق التصرفية المرحلون من قاطع مندلي، والذي نصت المادة الثانية منه على تشكيل لجنة "...بأمر من المحافظ برئاسة قائمقام قضاء مندلي... ومساح حسب تنسيب رئيس اللجنة...". فالتنسيب المقصود هنا ليس التنسيب على وفق المفهوم الاصطلاحي، وإنما بمعنى القرار.

٧- منحت المادة ١٢ من نظام المعهد العالي للاتصالات السلكية واللاسلكية والبريد ذي الرقم ٢٩ لعام ١٩٨٠[٧٢] رئيس القسم في المعهد "تنسيب أعضاء الهيئتين التدريسية والتدريبية التابعتين للقسم لتدريس أو تدريب المواضيع كل حسب اختصاصه". لقد استعملت الإدارة مصطلح التنسيب هنا بمعنى الاختيار.

٨- منحت الفقرة هـ من المادة ٩ من نظام مركز الجراحة التقويمية ذي الرقم ١ لعام ١٩٩٧[٧٣] للمشرف على المركز اختصاص "تنسيب رؤساء الشعب أو إعفائهم أو تغيير عناوينهم الوظيفية ". لقد جاء مصطلح التنسيب هنا بمعنى الاختيار أيضاً.

٩- نظام معهد الحرف والفنون الشعبية ذي الرقم ١ لعام ٢٠٠١[٧٤] الذي منح مدير المعهد اختصاص "تنسيب رؤساء الأقسام بعد موافقة مدير عام دائرة الفنون"[٧٥]. لقد استعملت الإدارة في النظام مصطلح التنسيب هنا بمعنى الاختيار، وهو يفيد معنى القرار ضمناً، لأن الاختيار يكون عن طريق اتخاذ القرار.

١٠- منحت الإدارة في النظام الداخلي لدائرة التسجيل العقاري العامة ذي الرقم (١) لعام ٢٠١٠[٧٦] مدير ملاحظية التسجيل العقاري في القضاء أو الناحية اختصاص تنسيب موظف فني أو أكثر للقيام بالأعمال الفنية في الملاحظية. وكذلك تنسيب مسجل أو أكثر يمارس أعماله بتخويل من الملاحظ[٧٧]. وقد جاء التنسيب في هذا النظام بمعنى الاختيار.

ثانياً – استعمال مصطلح التنسيب بمعنى الإنابة : الإنابة هي أن تُكَلِف الإدارة العليا احد الموظفين بتولي وظيفة معينة قد تكون أعلى منها أو في مستواها أو أدنى منها مع وظيفته الأصلية في حالة غياب شاغلها، أو تعذر ممارسته لها، أو وجود مانع يحول من دون ذلك[٧٨].

وقد استعمل المشرع مصطلح التنسيب بمعنى الإنابة أحياناً ، وهذا ما نجده واضحاً في قانون المصالح الزراعية ذي الرقم ٥٠ لعام ١٩٧٢[٧٩] المُعَدّل [٨٠]، والذي أجاز لوزير الزراعة "عند غياب مدير عام (المصلحة) تنسيب وكيل عنه من بين كبار موظفي المصلحة يتمتع بجميع اختصاصات". وكذلك المادة ١٤من قانون تنظيم وزارة النفط ذي الرقم ١٠١ لعام ١٩٧٦[٨١] المُعَدّل الذي منح وزير النفط اختصاص "تنسيب من يراه مناسباً ليحل محل نائب الرئيس (رئيس شركة النفط الوطنية العراقية) عند غيابه [٨٢]. فالتنسيب في الحالتين المذكورتين يؤدي إلى منح الموظف وظيفة أعلى من مستوى وظيفته الأصلية عند غياب

شاغلها، بتكليف من الإدارة العليا، وهي من خصائص الإنابة في القانون الإداري. وقد امتد هذا الخلط ليشتمل بعض أحكام القضاء الإداري ومنها حكم الهيأة العامة بصفتها التمييزية الذي قضت فيه "...بأن المدعي (المميز عليه) كان يعمل بوظيفة معاون مدير عام لدى تربية الكرخ...ثم نُسِبَ للقيام بمهام مدير عام دائرة تربية الكرخ وكالة..."[٨٣].

المطلب الثالث : استعمال مصطلح التنسيب بمعنى الانتداب أو الإعارة

استعمل المشرع العراقي والإدارة العراقية مصطلح التنسيب بمعنى الانتداب حيناً، وبمعنى الإعارة حيناً آخر. لذا سنبحث ذلك على النحو الأتي :-

أولاً – استعمال مصطلح التنسيب بمعنى الانتداب : استعمل المشرع العراقي مصطلح التنسيب على حالة الانتداب ، وبذلك فانه طفق يمنح أحكام التنسيب لموظف منتدب أصلا، لأنه يمارس وظيفة مختلفة عن وظيفته الأصلية كلياً أو جزئياً ، وهناك أمثلة بارزة على ذلك منها :-

١- عَدَّ المشرع في قانون التنفيذ ذي الرقم ٤٥ لعام ١٩٨٠[٨٤] المُعَدّل قاضي البداءة الأول بمثابة المنفذ العدل، إن لم يكن للمحكمة منفذ خاص، كما منح وزير العدل "تنسيب أي قاض آخر للقيام بأعمال المنفذ العدل"[٨٥]. إن وظيفة القاضي تختلف عن وظيفة المنفذ العدل، فلا يعدو أن يكون الأمر انتداباً جزئياً يمارس فيه القاضي وظيفتين الأولى وظيفته الأصلية في حسم المنازعات، والثانية وظيفة المنفذ العدل.

٢- منح البند أولاً (أ) من قانون معهد الثقافة العمالية ذي الرقم ٩ لعام ١٩٨٧[٨٦] رئيس مجلس المعهد بناء على اقتراح مجلس المعهد "أن يفاتح الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة بأن تنسب أياً من موظفيها للعمل في المعهد". ومن خلال التمعن في قانون المعهد وجدنا اختلافاً بين طبيعة الوظيفة في المعهد والوظيفة الأصلية التي يمارسها الموظفون المنسبون إليه من الوزارات والإدارات غير المرتبطة بوزارة، ومن ثم فأن الموظف الذي يشغل وظيفة فيه من هذه الإدارات سيكون منتدباً وليس منسباً .

٣- قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ذي الرقم ٤٠ لعام ١٩٨٨المُعَدّل[٨٧] الذي نصت الفقرة ١ من المادة ٣٦ منه على أن "يحتفظ أعضاء الهيئة التدريسية بمراتبهم العلمية وسائر الحقوق المقررة في هذا القانون والقوانين الأخرى والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبها بما فيها مخصصات الخدمة الجامعية في حالة تعيينهم أو نقلهم أو تنسيبهم في مركز الوزارة أو مراكز تشكيلاتها ووزارة التربية..." فعمل عضو الهيأة التدريسية في مركز الوزارة يحدث تغييراً نوعياً في وظيفته، وتجعل تطبيق قواعد الانتداب واجبة على الإدارة .

٤- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ذي الرقم ١٤ لعام ١٩٩١[٨٨] المُعَدّل الذي نص المشرع فيه على أنه " للوزير أو رئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز ٦٠ يوماً إذا تراءى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة أو قد يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي أحيل من اجله على التحقيق، ويعاد إلى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة، إلا إذا كان هناك محذور فينسب إلى وظيفة أخرى"[٨٩]. فالتنسيب جاء هنا بمعنى الانتداب لأنه إلى وظيفة مختلفة كما يظهر من صريح النص.

٥- قانون الخدمة الجامعية ذي الرقم ٢٣ لعام ٢٠٠٨ الذي أجاز لوزير التعليم العالي والبحث العلمي "تنسيب موظف الخدمة الجامعية المشمول بأحكام هذا القانون للعمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات ويحتفظ بحقوقه وامتيازاته"[٩٠]. فإذا كان الموظف المنسب تدريسياً في الجامعات العراقية ، فان تنسيبه إلى ديوان وزارة التعليم العالي سيؤدي إلى ترك وظيفة التدريس ليمارس وظيفة إدارية أو استشارية أو غير ذلك، والمعروف أن وظيفة التدريسي الأساسية هي التدريس الجامعي والبحث العلمي، وبذلك فان أحكام الانتداب ستكون ملائمةً للتطبيق عليه، لا أحكام التنسيب.

٦- منح المشرع في قانون التعداد العام للسكان والمساكن ذي الرقم ٤٠ لعام ٢٠٠٨[٩١] رئيس الهيأة العليا للتعداد العام للسكان والمساكن أو من يخوله اختصاص "الموافقة على

توصيات رئيس غرفة العمليات الخاصة بتدريب الموظفين الذين يتم تنسيبهم من دوائر الدولة قبل موعد التعداد"[٩٢]، وكذلك "الموافقة على إنهاء تنسيب الموظفين المكلفين بفعاليات التعداد عند مخالفتهم أو امتناعهم عن أداء واجباتهم المكلفين بها ومفاتحة الوزارة أو الجهة التي ينتمون إليها لمساءلتهم وفق القانون"[٩٣]. فمن البين أن الوظيفة التي ستسند إلى الموظفين المنسبين من دوائر الدولة ستكون مختلفة عن وظائفهم الأصلية، بدليل أنها تحتاج إلى تدريب – كما ذكر النص – وبذلك فان الأمر يخرج عن نطاق التنسيب إلى الانتداب.

٧- المادة ١ من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ١٨٧٨ في ١٩٨٠/١٢/١٧[٩٤] والذي مَنَحَ مدرسي اللغة العربية "المنسبين من قبل وزارة التربية إلى المكاتب الخاصة في الوزارات للإشراف على إعداد الكتب الرسمية قبل طبعها لضمان سلامة اللغة العربية علاوة إضافية واحدة على الراتب الذي يتقاضونه خلال مدة تنسيبهم". ونلحظ من نص القرار أن الوظيفة التي يمارسها المدرس المنسب من وزارة التربية هي الإشراف على إعداد الكتب الرسمية قبل طبعها ضماناً لسلامة اللغة العربية، وهي وظيفة تختلف عن وظيفة التدريس في المدارس والمعاهد، وبذلك فان أحكام الانتداب تكون صالحة للتطبيق على المدرسين في هذه الحالة.

٨- أجاز المشرع في قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٦٠ لعام ١٩٩٣[٩٥] – والذي أسَسَ بموجبه مركزاً متخصصاً لجراحة القلب – "انتداب أو تنسيب العسكريين وأساتذة الجامعات والمعاهد الفنية للعمل في المركز حسب الحاجة، ويحتفظ المنتدبون والمنسبون برتبهم العسكرية وبألقابهم العلمية وحقوقهم وامتيازاتهم التي يتمتعون بها في دوائرهم طيلة مدة انتدابهم أو تنسيبهم"[٩٦]. ونلحظ أن الوظيفة المسندة إلى العسكري والأستاذ الجامعي في المركز ستكون مختلفة عن وظيفتهما الأصلية ، فالصواب استعمال مصطلح الانتداب وليس التنسيب.

ثانياً – استعمال التنسيب بمعنى الإعارة : استعمل المشرع العراقي والإدارة العراقية مصطلح التنسيب بمعنى الإعارة في بعض الحالات، والمثال البارز على ذلك قرار مجلس قيادة الثورة ذي الرقم ٧٧٠ في ١٩٨١/٦/٩[٩٧] الذي مَنَحَ "الموظفين والعمال المنسبين للعمل في الوحدات العسكرية العاملة في جبهات القتال... مخصصات بنسبة ٥٠% خمسون بالمائة من الراتب أو الأجر الذي يتقاضاه المذكورون..."[٩٨]. وكذلك التعليمات ذات الرقم ١ لعام ٢٠٠٩ الصادرة من وزارة زراعة إقليم كوردستان بشأن حماية وتطوير الإنتاج الزراعي[٩٩]، إذ نصت المادة الثانية عشر منها على أن "١– لكل مشروع زراعي نباتي أو حيواني عائد إلى الفلاح أو القطاع الخاص، مشرف زراعي ينسب بالتنسيق مع نقابة المهندسين الزراعيين ، أو نقابة الأطباء البيطريين، أو نقابة الزراعيين الفنيين. ٢– يكون تنسيب المشرف في المشاريع الآتية إجباري، وتكون أجور الإشراف على صاحب المشروع أو بحسب اتفاق الطرفين "ففي الحالة الأولى خالف المشرع الفقرة ٢ من المادة التاسعة والثلاثين من قانون الخدمة المدنية المُعَدّل التي عَدّت الموظف معاراً خلال مدة التحاقه بالجيش من دون حاجة إلى قرار من مجلس الوزراء ومن دون راتب. أما الحالة الثانية فان الإعارة تتحقق إذا ما جرى الإشراف على المشروع الزراعي للملوك لأشخاص القانون الخاص من مهندس أو طبيب بيطري أو مهندس زراعي يعمل في إحدى المرافق العامة.

الخاتمـــــــة

بعد أن انتهينا من بحثنا الموسوم مفهوم تنسيب الموظف العام في القانون العراقي، فقد توصلنا إلى النتائج والمقترحات الآتية :-

أولاً – النتائج : توصل الباحث إلى النتائج الآتية :-

١- ليس هناك من اتفاق بين المعنى اللغوي والمعنى الاصطلاحي لمصطلح التنسيب في القانون العراقي.

٢- إن التنسيب هو إشغال الموظف العام لوظيفة مشابهة شاغرة في إدارة أخرى بطلبه أو من دونه مؤقتاً لضمان المرافق العامة سيراً وانتظاماً.

٣- اتساع اللجوء إلى التنسيب من الإدارات العراقية على الرغم من كونه طريقة استثنائية لإشغال الوظائف الشاغرة.

٤- عدم تنظيم المشرع العراقي لقواعد هذا الوضع في قانون الخدمة المدنية المُعَدّل على الرغم من تنظيمه أوضاعاً وظيفية أخرى مثل النقل والإعارة.

٥- هناك قرارات صدرت عن مجلس قيادة الثورة المنحل حدَّدت الإدارة المختصة بدفع الراتب إلى الموظف المنسب فقط.

٦- تحكم قواعد هذا الوضع حالياً التعليمات ذات العدد ٢٣ لعام ١٩٧٩ بشأن الوظائف الشاغرة والمِلاكات المُصدقة والصادرة عن وزارة المالية.

٧- ظهرت في التطبيق مخالفات صريحة من الإدارات العراقية للتعليمات ذات العدد ٢٣ لعام ١٩٧٩، ولاسيما بخصوص اللجوء لاستعمال هذا الوضع، ونوع الوظيفة المسندة إلى الموظف المنسّب، والإدارة المختصة بدفع الراتب إليه.

٨- استعمل المشرع العراقي والإدارة العراقية مصطلح التنسيب بمعاني مختلفة في التشريعات والقرارات الصادرة عن مجلس قيادة الثورة المنحل والأنظمة التعليمات والأنظمة الداخلية، فمرة استعمله بمعناه الاصطلاحي وهذا لا شائبة فيه، كما استعمله بمعاني القرار، والاختيار، والإنابة، والانتداب، والإعارة استعمالاً خاطئاً.

١٠- لم يمارس القضاء الإداري العراقي دوره المطلوب في تحديد هذا المفهوم، وتمييزه من المفاهيم المشابهة، وتقرير قواعده وأحكامه.

ثانياً – المقترحات : نقترح للمُشَرّع والقضاء والإدارة العامة ما يأتي :-

١- استعمال مصطلح الإعارة الداخلية بدلاً من مصطلح التنسيب ، لأنه الأقرب إلى الصحة لغةً من المصطلح الأخير.

٢- نرى ضرورة تدخل المشرع العراقي في مشروع قانون الخدمة المدنية الجديد بالنص على هذا الوضع الوظيفي – أسوة بالأوضاع الوظيفية المشابهة – وتعريفه تعريفاً دقيقاً، منعاً للخلط والاجتهاد والتداخل بينه وبين المفاهيم الوظيفية المشابهة الأخرى.

٣- إن قيام وزارة المالية بتنظيم بعض أحكام هذا الوضع الوظيفي ومن غير الاستناد في ذلك إلى قانون الخدمة المدنية المُعَدّل يُشَكّل خروجاً عن اختصاصاتها، وتجاوزاً على اختصاصات المشّرع، لان الغرض من التعليمات هو تفصيل النصوص التشريعية لكي تكون قابلة للتطبيق على الحالات التي تعرض في الحياة العملية، لا أن تحل الإدارة محل المشرع في سن التشريعات، ومن ثم فأننا نرى أن التعليمات ذات العدد ٢٣ لعام ١٩٧٩ هي تعليمات مصابة بعيب عدم الاختصاص الجسيم، وينحدر بها إلى مستوى الأعمال المادية، وان استناد الإدارة في إصدار هذه التعليمات إلى قانون المِلاك استناد غير سليم.

٤- نرى أن يبقى التنسيب طريقة استثنائية لإشغال الوظائف العامة عند شغورها مؤقتا ، وعدم التوسع في استعماله، لتجنب الإرباك الذي يمكن أن يحصل بشأن تحديد حقوق الموظفين الدائمين لدى الإدارة العامة وواجباتهم والموظفين المنسبين إليها من إدارات أخرى والذي قد يؤدي إلى الوقوع في الخطأ عند التطبيق.

٥- نرى أن يشترط المشرع في قانون الخدمة المدنية الجديد أو النافذ، شروط التنسيب للموظف والإدارتين المنسب منها واليها، وكذلك تحديد حقوق الموظفين المنسبين وواجباتهم ومساءلتهم بدقة.

٦- نرى ضرورة أن يكون التنسيب إلى الوظائف المشابهة للوظائف الأصلية للموظفين، وعدم السماح به إلى الوظائف المختلفة ، كي لا يستعمل عقوبة مقنعة من الإدارات العامة.

٧- نرى ضرورة توحيد مدد الأوضاع الوظيفية المؤقتة ومنها التنسيب بأن لا تتجاوز السنتين، لأنها طرائق استثنائية وليست طرائق اعتيادية.

٨- نرى أن يمارس القضاء الإداري دوره في تحديد المفاهيم ولاسيما بعد التغييرات التي شهدها بعد صدور قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة، وأن يأخذ على عاتقه توضيحها وتعريفها، ولاسيما إذا أعرَضَ عنها المشرّع، وأن يكون خير عون له وللإدارة في ذلك.

ندعو الإدارات العامة إلى اجتناب استعمال العبارات غير السليمة لغةً واصطلاحاً نحو (تَنَسَبَ) و(مُنتَسِب)، وإبدالها بعبارات خيراً منها وأشد تثبيتاً، وهي في هذا المقام (تقرر) و(موظف).

الهـــوامـــش

(١) ابن منظور ، لسان العرب ، تحقيق ياسر سليمان أبو شادي ومجدي فتحي السيد ،ج ١٤ ، المكتبة التوفيقية ، القاهرة ، بلا سنة ، ص ١٢٩.

(٢) إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، دار الدعوة ، اسطنبول ، ١٩٨٩ ، ص ٩١٦.

(٣) الرازي ، مختار الصحاح ، دار الرسالة ، الكويت ، ص ٦٥٦.

(٤) ابن منظور ، المصدر السابق ، ص ١٢٩.

(٥) معجم المعاني الجامع في الموقع الالكتروني ***www.almaany.com/ar/dict/ar-ar*** .

(٦) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٤٠٩٧ في ٢٠٠٨/١١/١٧.

(٧) البند العشرون من المادة الأولى من القانون المذكور.

(٨) حكم الهيأة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية ذي الرقم ٢٨٨/ انضباط–تمييز/ ٢٠٠٦ في ٢٠٠٦/١٢/١١ منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦ ، جمهورية العراق ، وزارة العدل ،مجلس شورى الدولة ، بغداد ، ص ٥٤٤.

(٩) د. عامر الكبيسي ، إدارة شؤون الموظفين والعاملين في الخدمة المدنية ، ط١ ،بلا دار نشر ، بغداد ، ١٩٨٠ ، ص ١٦٤.

(١٠) د. يوسف الياس ، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ، ط ١ ، دار التقني للطباعة والنشر ،بغداد ، ١٩٨٤ ، ص ١٩١.

(١١) فضلاً عن هذا نجد استعمالا زاخراً لمشتقات هذه الكلمة ، وعلى نحو خاطئ أيضا نحو كلمة(تَنَسَّبَ) التي تستعمل كثيرا في الإدارات العامة العراقية عند إصدار قرارات إدارية تنظيمية أو فردية ، أو عند إصدار المنشورات المصلحية أو ما يسمى بإجراءات التنظيم الداخلي، ويراد منها رغبة الإدارة في قيام الموظف بعمل أو الامتناع عنه. وكذلك استعمال كلمة (مُنتسِب) استعمالا شائعاً لدى الإدارات نفسها للدلالة على الموظف العام المنتمي إلى إدارة معينة ولاسيما لدى الإدارات الأمنية. فكل هذه تسميات ينبغي إعادة النظر في استعمالها ، لأنها تسميات غير دقيقة لغة واصطلاحا. واستعمال كلمة (تقرر) وكلمة (موظف) بدلا عنها ، لأنها المصطلحات السليمة والدقيقة للدلالة على مفهومها. ينظر بخصوص استعمال كلمة (مُنتسِب) مثلا المادة ٤ من النظام الداخلي لمركز جراحة القلب ذي الرقم ١ لعام ١٩٩٣المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٤٨٧ في ١٩٩٣/١٢/٦.

(١٢) ينظر المادة الثامنة والثلاثون من القانون المذكور.

(١٣) أفتى مجلس شورى الدولة بان التنسيب يجري بين دوائر الدولة والقطاع العام ويكون بالتنسيق بينهما. فتواه ذات الرقم ٢٠١٢/١١٥ في ٢٠١٢/١٢/٩ ، منشورة في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢ ، مطبعة الوقف الحديثة ، بغداد ، ص ١٩٨.

(١٤) هناك ممارسات في الإدارات العراقية جرى فيها تنسيب متعاقدين مع الإدارة للعمل في إدارات عامة أخرى ولاسيما من أمانة بغداد ، كما جرى تفويضهم باختصاصات لا يجوز تفويضها إلا للموظفين في المِلاك الدائم . (مقابلة شخصية مع بعض من موظفي هذه الإدارة) .

(١٥) أفتى مجلس شورى الدولة بان تنسيب الموظفين يجري بين دوائر الدولة والقطاع العام وبالتنسيق بينها. فتواه ذات الرقم ٢٠١٢/١١٥ في ٢٠١٢/١٢/٩ المذكورة .

(١٦) أفتى مجلس شورى الدولة أن التنسيب حالة وقتية يعود بعدها الموظف إلى إدارته الأصلية. الفتوى ذات الرقم ٢٠١٢/١١٥في ٢٠١٢/١٢/٩ ، المصدر السابق نفسه. وسنبين هذه المدة بعد قليل.

(١٧) قضى مجلس الانضباط العام أن تنسيب الموظف إلى إدارة أخرى هو سلطة تقديرية للوزير. حكمه ذي الرقم ٢٩٥/انضباط/٢٠٠٦ في ٢٠٠٦/٧/١٦ ، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦ ، المصدر السابق ، ص ٣٣١.

(١٨) ألزم قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٤١٤ في ١٩٨٣/٤/٤ المُعَدّل دوائر الدولة والقطاعين الاشتراكي (العام) والمختلط بدفع رواتب وأجور ومخصصات الموظفين والعمال المنسبين إليها من إدارات أخرى طوال مدة التنسيب. ينظر نص المادة الأولى من القرار المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٩٣٦ في ١٩٨٣/٤/٢٥. ونلحظ أن قرار مجلس الوزراء الاتحادي في جلسته الـ١٣ في ٢٠١٤/١٢/٩ المنشور على الموقع الالكتروني ***http://cabinet.iq/ArticleShow.aspx?ID=5541*** قد خالف هذا القرار الساري المفعول، لأنه قرر استمرار العمل بقراره ذي الرقم ٥٣٥ لعام ٢٠١٣ بشأن تمديد تنسيب الموظفين المسيحيين العاملين في إقليم كوردستان والتابعين الى وزارات الإدارة الاتحادية سنة واحدة على أن لا يتجاوز التمديد ٣ سنوات ، وعلى أن تتحمل الوزارات الاتحادية والإدارات غير المرتبطة بوزارة راتب المنسب. في حين أن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل قد نص على أن تتحمل الإدارات المستفيدة راتب المنسب ابتداء من تاريخ مباشرته فيها إذا كانت ممولة ذاتياً، ومن بداية السنة المالية اللاحقة

لتاريخ التنسيب إذا كانت إدارته الأصلية ممولة مركزياً. ينظر نص الفقرة ٣ من القرار المذكور والمُعَدل بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٧٥ في ١٩٨٩/٢/٩ والمنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٢٤٣ في ١٩٨٩/٢/٢٠. ثم عاد مجلس الوزراء الاتحادي واستثنى الموظفين المذكورين من مدة الثلاث سنوات بقراره ذي الرقم ٥٧ في ٢٠١٥/٢/٣ المنشور في الموقع الالكتروني في مخالفة صريحة للتعليمات ذات العدد ٢٣ لعام ١٩٧٩ المنشورة في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٧١٢ في ٢٨ / ٥/ ١٩٧٩.يُنظر نص القرار المنشور في الموقع الالكتروني ***http://cabinet.iq/ArticleShow.aspx?ID=5758.***

(١٩) ينظر المادتين السادسة والثلاثين والسابعة والثلاثين من القانون المذكور ، وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ١٩٣٠ لعام ١٩٨٠ المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٨١٣ في ١٩٨١/١/١٩.

(٢٠) ينظر تعليمات الخدمة المدنية في نقل الموظف ذات العدد ٩ لعام ١٩٦٠ المنشورة في الوقائع العراقية ذات العدد ٤٧٦ في ١٩٦١/١/٣١.

(٢١) حكم الهيأة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية ذي الرقم ٢٧٤ / انضباط –تمييز/ ٢٠٠٦ في ٢٢/ ٦/ ٢٠٠٦. منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦ ، المصدر السابق ، ص ٣٢٩. وكذلك حكمها ذي الرقم ٢٩٥ /انضباط –تمييز/ ٢٠٠٦ في ١٦/٧/ ٢٠٠٦ ، منشور في المصدر السابق ، ص ٣٣١.

(٢٢) قضت الهيأة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية إن التنسيب ذا طابع مؤقت ، ولا يُعَدُ نقلا ، ويدخل ضمن السلطة التقديرية للإدارة. الحكم ذي الرقم ٢٨٨ / انضباط –تمييز / ٢٠٠٦ في ١١/ ١٢/ ٢٠٠٦ منشور في المصدر السابق ، ص ٥٤٤.

(٢٣) ينظر الفقرة ٣ من أ من أولا من التعليمات ذات العدد ٢٣ لعام ١٩٧٩ ، وكذلك الفقرة ٤ من ب من أولا منها.

(٢٤) قضت الهيأة العامة في مجلس شورى الدولة بصفتها التمييزية أن نقل الموظف من مكان إلى آخر من اجل حفظ الأمن وانتظام سير المرفق العام يدخل ضمن المصلحة العامة التي تقدرها الإدارة. ينظر الحكم ذي الرقم ٣٠٦/انضباط–تمييز /٢٠١٢ في ٢٠١٢/١٠/١١. منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢ ، المصدر السابق ، ص ٢٥٩.

(٢٥) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٤٢٨٣ في ٢٠١٣/٧/٢٩.

(٢٦) د.ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٨٢ ، ص٢٤٦.

(٢٧) د. شريف يوسف خاطر ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، ط٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ، ص ٨٩.

(٢٨) إذا كانت تعليمات الوظائف الشاغرة المِلاكات المصدقة قد حددت مدة التنسيب بين سنة واحدة وثلاث سنوات ، إلا أن المشرع في قانون الخدمة المدنية المُعَدَّل لم يتناول قواعد الانتداب ومنها مدته ، وترك ذلك إلى قوانين الخدمة المدنية الخاصة نحو قانون مجلس شورى الدولة ذي الرقم ٦٥ لعام ١٩٧٩ المعدل، الذي حددها بسنتين تقبل التجديد مرة واحدة.(ينظر أ من البند ثانيا من المادة ٢٥ المُعَدّلة بقانون التعديل الرابع لقانون مجلس شورى الدولة ذي الرقم ٩٨ لعام ٢٠٠١ المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٩٠٧في ٢٠٠١/١٢/٣). أما قانون التنظيم القضائي ذي الرقم ١٦٠ لعام ١٩٧٩ الُمعَدّل وقانون الادعاء العام ذي الرقم ١٥٩ لعام ١٩٧٩، فقد حدد المشرع فيهما مدة الانتداب بثلاث سنوات تقبل التجديد سنة واحدة لتكون المدة القصوى له أربع سنوات. ينظر البند ثالثا من المادة ٤٩ من قانون التنظيم القضائي المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٧٤٦ في ١٩٧٩/١٢/١٧. والبند سابعاً من قانون الادعاء العام ذي الرقم ١٥٩ لعام ١٩٧٩ المنشور في المصدر السابق نفسه.

(٢٩) القانون ذو الرقم ١٨ لعام ٢٠١٥ المنشور في الجريدة الرسمية ذات العدد ١١ (تابع) في ١٢ / ٣ / ٢٠١٥.

(٣٠) ينظر المادة ٣٢ من القانون المذكور.

(٣١) المادة ٣٢ من قانون الخدمة المدنية المصري الجديد.

(٣٢) الفقرة ٣ من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٤١٤ في ١٩٨٣/٤/٤ ، والمُعَدّل بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٧٥ في ٢/٩/ ١٩٨٩.

(٣٣) منحت الفقرة ب من البند ثانيا من المادة ٢٥ من قانون مجلس شورى الدولة ذي الرقم ٦٥ لعام ١٩٧٩ المُعَدّل ، عضو الهيأة التدريسية المنتدب للعمل مستشاراً في مجلس شورى الدولة ما يتقاضاه المستشار في المجلس من راتب ومخصصات مالية. منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٧١٤ في ١٩٧٩/٦/١١.

(٣٤) د. شاب توما منصور ، القانون الإداري ، ج ١ ، جامعة بغداد ، ١٩٧٠-١٩٧١ ، ص ٣٥٢.

(٣٥) د.شريف يوسف خاطر ، المصدر السابق ، ص ٩٣.

(٣٦) ينظر الفقرة ١ من المادة الثامنة والثلاثين من قانون الخدمة المدنية المُعَدّل.

(٣٧) ينظر نص المصدر السابق نفسه ، وقرار مجلس قيادة الثورة ذي الرقم ١٦٢٦ في ١٩٨٢/١٢/٢٥ المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٩٢٠ في ١٩٨٣/١/١٧.

(٣٨) ينظر الفقرة ٣ من أ من البند أولا من التعليمات ذات العدد ٢٣ لعام ١٩٧٩ ، و٤ من ب من البند نفسه من التعليمات نفسها.

(٣٩) يقابل مصطلح التنسيب في القانون العراقي مصطلح الإعارة في القانون المصري، إذا جرى إعارة الموظف في القانون الأخير إلى الإدارات العامة. أما إذا جرى إعارة الموظف إلى أشخاص القانون الخاص أو المنظمات الدولية والإقليمية ،فيقابل مصطلح الإعارة المعروف أيضا في القانون العراقي.

(٤٠) أفتى مجلس شورى الدولة بان لا يجوز تخويل مدير الدائرة الانتخابية في المفوضية العليا المستقلة للانتخابات اختصاص الموافقة على تنسيب الموظفين من الإدارات العامة إلى المفوضية. فتواه ذات الرقم ٢٠١٣/٥٥ في ٢٠١٣/٥/٣٠ ، منشورة في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٣ ، شركة الأنس للطباعة والنشر ، بغداد ، ص ١٣٥.

(٤١) نصت المادة ٢٢ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ذي الرقم ١٤ لعام ١٩٩١على أن " لا يمنع إعارة الموظف أو نقله من مساءلته وفقا لأحكام القانون ".منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٣٥٦ في ١٩٩١/٦/٣ ،والمُعَدّل بقانون التعديل الأول لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ذي الرقم ٥ لعام ٢٠٠٨ والمنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٤٠٦١ في ١٩٩١/٢/١٤.

(٤٢) ينظر بخصوص ذلك التعليمات ذات العدد ١١ لعام ١٩٦٠ المُعَدّلة المنشورة في الوقائع العراقية ذات العدد ٤٧٦ في ٣١ /١/١٩٦١.

(٤٣) هناك أنواع أخرى للتنسيب لم يتسع البحث لبيانها منها تقسيم التنسيب بحسب مشروعيته على التنسيب المشروع والتنسيب غير المشروع أو المُقَنّع.

(٤٤) ينظر أ من أولا من التعليمات.

(٤٥) الفقرة ٢ من أ من أولا من التعليمات.

(٤٦) الفقرة ١ من ب من البند أولا من التعليمات.

(٤٧) أفتى مجلس شورى الدولة بان ليس للمحافظ تنسيب موظفي الوزارات في المحافظة ، وإنما له تنسيب الموظفين المحليين فيها. فتواه ذات الرقم ٢٠١٠/١٤٧ في ٢٠١٠/١٢/٨ ، منشورة في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠ ، مطبعة الوقف الحديثة ، بغداد ، ص ٣٢١.

(٤٨) الفقرة ٤ من ب من البند أولا من التعليمات.

(٤٩) الفقرة ٥ من ب من البند أولا من التعليمات. وقد أفتى مجلس شورى الدولة باستحقاق المدير العام المنسب راتب المدير العام أصالة ومخصصاته. فتواه ذات الرقم ٢٠١٠/٩٩ في ٢٠١٠/٨/٢٦ ، منشورة في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠ ، مطبعة الوقف الحديثة ، بغداد ، ص ٢٣٢.

(٥٠) البند رابعاً من التعليمات.

(٥١) البند خامساً من التعليمات.

(٥٢) قانون تعديل قانون نقابة المحاسبين والمدققين ذي الرقم ١٩٧ لعام ١٩٧٠ المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ١٩٢٩ في ١٩٧٠/١٠/١٤.

(٥٣) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٧١٦ في ١٩٧٩/٦/١٨.

(٥٤) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٧٢٣ في ١٩٧٩/٧/٣٠.

(٥٥) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣١٩٦ في ١٩٨٨/٤/٤.

(٥٦) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٨٥٢ في ١٩٨١/١٠/٥.

(٥٧) قانون التعديل الثالث لقانون إصلاح النزلاء والمودعين ذي الرقم ٧ لعام ٢٠٠٦ المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٤٠٢٦ في ٢٠٠٦/٩/٢٨.

(٥٨) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٠٥٨ في ١٩٨٥/٨/١٢.

(٥٩) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٢٠٢ في ١٩٨٨/٥/١٦.

(٦٠) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٧٢٧ في ١٩٩٨/٦/٢٢.

(٦١) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٤٥٣ في ١٩٩٣/٤/١٢.

(٦٢) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٤٠٦١ في ٢٠٠٨/٢/١٤.

(٦٣) منشورة في الوقائع العراقية ذات العدد ٤١٤٩ في ٢٠١٠/٥/٤.

(٦٤) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ١٩٨٥ في ١٩٧١/٤/١٠.

(٦٥) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٧٢٩ في ١٩٧٩/٩/٣.

(٦٦) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٦٤٩ في ١٩٧٨/٤/١٧، وهو قرار تعديل قرار مجلس قيادة الثورة ذي الرقم ٧٧ في ١٩٧٨/١/١٥ الملغى.

(٦٧) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٧٢٦ في ١٩٧٩/٨/٢٠.

(٦٨) ينظر ب من المادة ٤ من القرار المذكور.

(٦٩) ينظر المادة ٥ من القرار.

(٧٠) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٧٩٠ في ١٩٨٠/٨/١٨.

(٧١) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٨٣٢ في ١٩٨١/٦/١.

(٧٢) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٨٠٧ في ١٩٨٠/١٢/١٥.

(٧٣) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٦٥٦ في ١٩٩٧/٢/١٠.

(٧٤) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٨٧٤ في ٢٠٠١/٤/١٦.

(٧٥) الفقرة ج من المادة ٨ من النظام.

(٧٦) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٤١٦٧ في ٢٠١٠/١٠/١٨.

(٧٧) ينظر البندان سادسا وثامنا من المادة ٥ من النظام المذكور.

(٧٨) لمزيد من التفصيلات بخصوص الإنابة يُنظَر :

J. M. Auby , L' inte'rim , R.D.P. , 1966 , 864 .C.E. 9/2/1977 ,(manterre) , Rec , p. 691.

(٧٩) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢١٣٧ في ١٩٧٢/٥/١٥.

(٨٠) بقانون التعديل الثاني لقانون المصالح الزراعية ذي الرقم ١١٨ لعام ١٩٧٥ والمنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٤٨٤ في ١٩٧٥/٨/١١.

(٨١) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٥٤٨ في ١٩٧٦/٩/١٣.

(٨٢) ينظر البند ثالثا من المادة ١٤ المُعَدّلة بالقانون ذي الرقم ٤٤٠ لعام ١٩٧٨ المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٦٤٩ في ١٩٧٨/٤/١٧..

(٨٣) حكمها ذي الرقم ٣٢٤/انضباط–تمييز/٢٠٠٦ في ٢٠٠٦/١٢/١٨ ، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦ ، المصدر السابق ، ص ٥٥٣.

(٨٤) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٧٦٢ في ١٩٨٠/٣/٧.

(٨٥) المادة ٦ من القانون المذكور.

(٨٦) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣١٣٥ في ١٩٨٧/٢/٢.

(٨٧) ينظر قانون تعديل قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ذي الرقم ٢٣ لعام ١٩٩٢ المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٤٣٠ في ١٩٩٢/١١/٢.

(٨٨) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٣٥٦ في ١٩٩١/٦/٣.

(٨٩) ينظر المادة ١٧ من القانون المذكور.

(٩٠) البند الحادي عشر من المادة السابعة من القانون المنشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٤٠٧٤ في ٢٠٠٨/٥/١٢.

(٩١) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٤٠٩٥ في ٢٠٠٨/١١/٣.

(٩٢) البند السابع من المادة ٧ من القانون المذكور.

(٩٣) البند الحادي عشر من المادة نفسها.

(٩٤) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٨١١ في ١٩٨١/١/١٢.

(٩٥) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٣٤٥٣ في ١٩٩٣/٤/١٢.

(٩٦) ينظر المادة ٥ من القرار المذكور.

(٩٧) منشور في الوقائع العراقية ذات العدد ٢٨٣٦ في ١٩٨١/٦/٢٩.

(٩٨) ينظر المادة ١ من القرار المذكور.

(٩٩) منشورة في جريدة وقائع كوردستان ذات العدد ٩٩ في ٢٠٠٩/٥/٢٥.

المصـــــادر

أولاً – الكتب اللغوية والقانونية

١- إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، دار الدعوة، اسطنبول، ١٩٨٩.

٢- ابن منظور، لسان العرب، تحقيق ياسر سليمان أبو شادي ومجدي فتحي السيد، ج١٤، المكتبة التوفيقية، القاهرة، بلا سنة، ص ١٢٩.

٣- الرازي، مختار الصحاح، دار الرسالة، الكويت،١٩٨٣.

٤- د. شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، ط ٢، دار النهضة العربية والقاهرة، ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٥- د. عامر الكبيسي، إدارة شؤون الموظفين والعاملين في الخدمة المدنية، ط١، بغداد، ١٩٨٠.

٦- د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٢.

٧- د. محمد ماهر أبو العينين، دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري، الكتاب الثاني، أسباب إلغاء القرارات الإدارية وفقاً لأحكام المحكمة الإدارية العليا حتى عام ١٩٩٦، دار صادر، بيروت، ١٩٩٦.

٨- د. يوسف الياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، ط ١، دار التقني للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨٤.

ثانياً – القوانين والقرارات

١- قانون الخدمة المدنية ذي الرقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ العراقي المُعَدّل.

٢- قانون نقابة المحاسبين والمدققين ذي الرقم ١٨٥ لعام ١٩٦٩ المُعَدّل.

٣- قانون تعديل قانون نقابة المحاسبين والمدققين ذي الرقم ١٩٧ لعام ١٩٧٠.

٤- قانون اللاجئين السياسيين ذي الرقم ٥١ لعام ١٩٧١.

٥- قانون المصالح الزراعية ذي الرقم ٥٠ لعام ١٩٧٢ المُعَدّل.

٦- قانون التعديل الثاني لقانون المصالح الزراعية ذي الرقم ١١٨ لعام ١٩٧٥.

٧- قانون تنظيم وزارة النفط ذي الرقم ١٠١ لعام ١٩٧٦ المُعَدّل.

٨- قانون تعديل قانون تنظيم وزارة النفط ذي الرقم ٤٤٠ لعام ١٩٧٨.

٩- قانون لجنة العلاقات الاقتصادية ذي الرقم ١٠٥ لعام ١٩٧٩.

١٠-قانون المكاتب الاستشارية الهندسية في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي ذي الرقم ٦٤ لعام ١٩٧٩.

١١-قانون مجلس شورى الدولة ذي الرقم ٦٥ لعام ١٩٧٩ المعدل.

١٢-قانون مركز البحوث القانونية ذي الرقم ١٠١ لعام ١٩٧٩.

١٣-قانون التنفيذ ذي الرقم ٤٥ لعام ١٩٨٠ المُعَدّل.

١٤-قانون إصلاح النزلاء والمودعين ذي الرقم ١٠٤ لعام ١٩٨١المُعَدّل.

١٥-قانون مجلس السرطان في العراق ذي الرقم ٦٣ لعام ١٩٨٥.

١٦-قانون معهد الثقافة العمالية ذي الرقم ٩ لعام ١٩٨٧.

١٧-قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المرقم ٤٠ لعام ١٩٨٨ المعدل.

١٨-قانون الكلية الهندسية العسكرية ذي الرقم ٥٧ لعام ١٩٨٨.

١٩- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ذي الرقم ١٤ لعام ١٩٩١ المُعَدّل.

٢٠-قانون تعديل قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ذي الرقم ٢٣ لعام ١٩٩٢.

٢١-قانون مركز بحوث السرطان والوراثة الطبية ذي الرقم ١١ لعام ١٩٩٨.

٢٢-قانون التعديل الثالث لقانون إصلاح النزلاء والمودعين ذي الرقم ٧ لعام.٢٠٠٦

٢٣- قانون المساءلة والعدالة ذي الرقم ١٠ لعام ٢٠٠٨.

٢٤-قانون الخدمة الجامعية ذي الرقم ٢٣ لعام ٢٠٠٨ المُعَدّل.

٢٥-قانون التعداد العام للسكان والمساكن ذي الرقم ٤٠ لعام ٢٠٠٨.

٢٦-قانون الخدمة الخارجية ذي الرقم ٤٥ لعام ٢٠٠٨.

٢٧–قانون الخدمة المدنية ذو الرقم ١٨ لعام ٢٠١٥ المصري.
٢٨–قرار تعديل قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٧٧ في ١٩٧٨/١/١٥.
٢٩–قرار مجلس قيادة الثورة ذي الرقم ٤٥٠ في ١٩٧٨/٤/٤.
٣٠–قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٤٤٠ في ١٩٧٨/٤/١٧.
٣١–قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٩٨٠ في ١٩٧٩/٨/١.
٣٢–قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ١١٥٣ في ١٩٨٠/٧/٢٢.
٣٣–قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ١٩٣٠ لعام ١٩٨٠.
٣٤–قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ١٨٧٨ في ١٩٨٠/١٢/١٧.
٣٥–قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٦١٧ في ١٩٨١/٥/١١.
٣٦– قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٧٧٠ في ١٩٨١/٦/٩.
٣٧–قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ١٦٢٦ في ١٩٨٢/١٢/٢٥.
٣٨–قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٤١٤ في ١٩٨٣/٤/٤المُعَدّل.
٣٩–قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٧٥ في ١٩٨٩/٢/٩.
٤٠–قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٦٠ لعام ١٩٩٣.
٤١–نظام المعهد العالي للاتصالات السلكية واللاسلكية والبريد ذي الرقم ٢٩ لعام ١٩٨٠.
٤٢–نظام مركز الجراحة التقويمية ذي الرقم ١ لعام ١٩٩٧.
٤٣–نظام معهد الحرف والفنون الشعبية ذي الرقم ١ لعام ٢٠٠١ .
٤٤– تعليمات الخدمة المدنية في نقل الموظف ذات العدد ٩ لعام ١٩٦٠.
٤٥–التعليمات ذات الرقم ١١ لعام ١٩٦٠ المُعَدّلة.
٤٦–تعليمات الوظائف الشاغرة والملاكات المصدقة ذات العدد ٢٣ لعام ١٩٧٩.
٤٧–التعليمات ذات الرقم ١ لعام ٢٠٠٩ الصادرة من وزارة زراعة إقليم كوردستان بشأن حماية وتطوير الإنتاج الزراعي

٤٨–تعليمات عمل لجنة تعويض المتضررين وتحديد الفئات المشمولة بالتعويض ذات العدد ٢ لعام ٢٠١٠ .
٤٩–النظام الداخلي لمركز جراحة القلب ذي الرقم ١ لعام ١٩٩٣.
٥٠– النظام الداخلي لدائرة التسجيل العقاري العامة ذي الرقم ١ لعام ٢٠١٠.
٥١–قرار مجلس الوزراء الاتحادي ذي الرقم ٥٣٥ لعام ٢٠١٣ والمُعَدل.
٥٢–قرار مجلس الوزراء الاتحادي ذي الرقم ٥٧ في جلسته ال١٣ في ٢٠١٤/١٢/٩.

ثالثاً – مجموعات الأحكام القضائية

١- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦ ، جمهورية العراق ، وزارة العدل ،مجلس شورى الدولة، بغداد.
٢- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠ ، مطبعة الوقف الحديثة ، بغداد.
٣- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢ ، مطبعة الوقف الحديثة ، بغداد.
٤- قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٣ ، شركة الأنس للطباعة والنشر ،بغداد.

رابعاً – المواقع الالكترونية

1- http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/
2- http://cabinet.iq/ArticleShow.aspx?ID=551
3–http://cabinet.iq/ArticleShow.aspx?ID=5758

خامساً – البحوث الأجنبية

J. M. Auby , L' inte'rim , R.D.P. , 1966.

سادسا – الأحكام القضائية الأجنبية

C.E. 9/2/1977 ,(manterre) , Rec , p. 69.

Concept of Job Placement (Submission) for Public Employees

Assistant Professor Dr. Khalid Rashid Ali
Koya University

Abstract

Government employees undergo, or are subject to, different positions in the course of their jobs. This comes as a result of working in a public utility governed by the legislations, rules, and principles. The most important of which is guarantee the regularity of service and the employee's quick response to various kind of development. As the employee occupies a legal status rather than a contractual status. Internal placement (Submission) is one of other job statues such as reassignment, delegation, deputation and promotion, etc.

The meaning of a placement (Submission) is that the employee performs the same work and function in a similar level and degree but at another public administration for a specified period of time while remaining nominated to the cadre of his original institution.

The research aims to disambiguate the confusion, interference and overlapping in this career status and the similar ones. Because of the practical problems arisen due to the failure of Iraqi legislator to regulate bases and legislations for this kind of issue as well as practice its provision in the Civil Service Act, and the application of similar rules of functional status upon the employee and vice versa.

On the basis of this research, we have come to the conclusion that the Iraqi legislator did not use this term properly. Accordingly, the Iraqi legislator needs to regulate the rules of this career status and its provisions due to the large number of employees undergoing such condition. As well as its prevalence which cause a confusion in public administrations. The enactment of provisions in the civil service legislation may disambiguate its status and empower the submitted employee to get its rights and to do its duties and hold them the responsibility when there is a duty breach. We also call for the Iraqi legislator to change the term "internal placement" into "internal delegation" as the linguistic term of placement is not consistent with its terminological concept.