



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/library/1048>

تاريخ الاسترداد: 2025/05/10 18:12:03 +03

الموسوعة السياسية 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 السياسية – Encyclopedia Political – يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – 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 ديالي ورفده في مكتبة الموسوعة السياسية
مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المنشاع الإبداعي التي يتضمن 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 ملاك إدارته الأصلية.

ويهدف البحث إلى إزالة الغموض والالتباس والتدخل الذي يكتسح 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 موقفاً في كثير من الأحيان في استعمال هذا المصطلح، ودعونا إلى ضرورة تدخل المشرع العراقي لتنظيم قواعد هذا الوضع الوظيفي وأحكامه نظراً لكثرة تطبيقاته وشيوخه وارتباك الإدارات العامة إزاءه، وسن نصوص في تشريعات الخدمة المدنية تجلي الغموض عنه وتبيّن حقوق الموظف المناسب، وواجباته وسؤاله وظيفياً إذا ما أخل بواجباته. كما دعونا المشرع العراقي إلى استعمال مصطلح الإعارة الداخلية بدل مصطلح التنسيب ،كون المفهوم اللغوي لهذا الأخير لا ينسجم مع المفهوم الاصطلاحي له.

المقدمة

الحمد لله والصلوة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه ومن والاه. فمما لا شك فيه أن المركز القانوني للموظف العام ليس مركزاً راسحاً، وإنما هو مركز متغير بتغيير الأحوال التي تطرأ على المرفق العام، فما دام الموظف عاملاً في نطاقه ، فإن أوضاعه لابد أن تلتحق 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 .

ويُعدُ التنسيب وضعاً وظيفياً أغفلت كثير من التشريعات ذكره – ومنها تشريعات الخدمة المدنية العراقية – على الرغم من أهميته وكثرة تطبيقه بين الإدارات العامة وشيوخه، ولا سيما 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 مرافق عام ، وحاجة الإدارة الملحة إلى إشغالها بشكل سريع، وبإجراءات أقل تعقيداً من إشغالها بالطرق 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 وتدخله 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 ، والتيتناوله على استحياء، إذ جاءت أحکامه فيها مقتضبة ، ولم يغطيها إلا قليلاً، ولم تبين كثيراً من قواعده وتفصيلها تفصيلاً.

لقد حاول المشرع تدارك هذا النص التشرعي بإصدار قرارات لها قوة القانون، إلا أن هذه المحاولة لم تفلح ، لأن هذه القرارات قد نظمت بعض حقوق الموظف، وتركت ما سواها للإدارة المختصة تفسّرها 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 نصيّه من البحث، ونتيجة الخلل البين في تحديد المفاهيم، ومنح أحکام بعضها للبعض الآخر على نحو عشوائي ومتذبذب، ووقوع أخطاء متكررة في التطبيق من الإدارات العامة واستعماله استعملاً موفقاً تارةً، وغير موفق تارةً أخرى، وقصور دور القضاء الإداري في معالجة ذلك، فقد وجّدنا الحاجة تدعى إلى الخوض في شعابه وممراته في بحث قصير، يمكن أن يكون انطلاقاً لرسالة ماجستير أو أطروحة دكتوراه ويلورتها بما يمكن أن يروي غلياناً في الموضوع قواعده وأحكاماً.

إن أهداف البحث تتجلى في بسط يد العون إلى المشرع والقاضي والإدارة والفقه القانوني، وتذليل بعض الصعاب، وتبسيط الطرق في سبيل إزالة الغموض واللبس والتداخل بين هذا المفهوم وما يشابهه من مفاهيم، وتحديد المفهوم القانوني السليم له، وبيان بعض أحکامه بدقة قدر الإمكان، لأن المقام لا يتسع لذكرها كلها في وريقات بحث مقتضب، وسيتضمن ذلك صراحةً 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 بالنظر في القانون المصري أحياناً، وصولاً لمعرفة الصواب والمزايا والمثالب والمعایب.

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

هذا وسنقسم دراستنا المتواضعة هذه على مباحثين 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 كلامة طيبة
أصلها ثابت وفرعها في السماء تؤتي أكلها 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 الآتي :-

أولاً - المعنى اللغوي للتنسيب : نَسَبَ (فعل) : نَسَبَ وَيُنْسِبُ وَيُنْسِبُ ، نَسَبًا وَنَسْبَةً ، فهو ناسب ، والمفعول منسوب ، نَسَبُ رجَالِ القَبْيلَةِ : وَصَفَهُمْ وَذَكَرَ نَسْبَهُمْ . وَنَسَبَ فَلَانًا سَأَلَهُ أَنْ يَنْتَسِبَ^(١) . وَنَسَبَ الشَّيْءَ إِلَى فَلَانَ : عَزَاهُ إِلَيْهِ ، وَيُقَالُ نَسَبَنِي فَانْتَسَبْتُ لَهُ وَالِى فَلَانَ ، وَتَنَاسَبَ الشَّيْئَانُ : تَشَاكِلاً ، وَالْقَوْمُ إِلَى أَحْسَابِهِمْ : انْتَسَبُوا إِلَيْهَا^(٢) . وَيُقَالُ هُوَ نَسِيبِي أَيْ قَرِيبِي وَصَهْرِي . وَانْتَسَبَ إِلَيْكَ : ادْعَى أَنَّهُ نَسِيبُكَ^(٣) . وَنَسَبَ (اسم) وَالْجَمْعُ : انساب . وَالنَّسَبُ : الْقَرَابَة . وَتَنَسَبَ إِلَى كَذَا: ادْعَى نِسْبَةً إِلَيْهِ ، وَيُقَالُ رَجُلُ نَسِيبٍ : أَيْ ذُو حَسَبٍ وَنَسَبٍ ، وَشَرِيفُ النَّسَبِ . وَالنَّسَبَ : الْمُنَاسِبُ ، وَالْجَمْعُ نُسَبَاءُ ، وَأَنْسَبَاءُ^(٤) . وَأَهْلُ النَّسَبِ وَالْحَسَبِ : أَيْ مَنْ أَرَوْمَةٌ لَا غَبَارٌ عَلَيْهَا : أَيْ نَسَبٌ أَصِيلٌ . نَسَبَهُ فِي بَنِي فَلَانَ : هُوَ مِنْهُمْ^(٥) .

ثانياً - المعنى الاصطلاحي للتنسيب: لم يحضر 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 المشرعون فيها بخلاف الحال مع المشرع العراقي.

وقد عَرَفَ المُشَرِّعُ الْعَرَبِيُّ فِي قَانُونِ الْخَدْمَةِ الْخَارِجِيَّةِ ذِي الرَّقْمِ ٤٥ لِعَامِ ٢٠٠٨^(٦) الْمَوْظِفَ الْمُنْسَبَ بِأَنَّهُ "الْمُنْسَبُ لِلْعَمَلِ بِوزَارَةِ الْخَارِجِيَّةِ مِنْ وزَارَاتٍ أُخْرَى"^(٧). وَهَذَا التَّعْرِيفُ لَمْ يَكُنْ الْمُشَرِّعُ فِيهِ مُوْفِقاً، وَلَا لِمَا طُلِبَ -وَهُوَ التَّعْرِيفُ- مُحَقِّقاً، وَهُوَ تَعْرِيفٌ يَحْتَاجُ إِلَى تَعْرِيفٍ لِأَنَّهُ لَيْسَ مَانِعاً جَامِعاً.

وَقَدْ بَيَّنَتْ الْهَيَّاَةُ الْعَامَّةُ فِي مَجْلِسِ شُورَى الدُّولَةِ بِصَفَّتِهَا التَّميِيزِيَّةِ بَعْضَ خَصائِصِ التَّنْسِيبِ فِي حُكْمِ لَهَا بِأَنَّهُ ذَا طَبِيعَةِ مُؤْقَتَةٍ، وَلَا يَعْدُ نَقْلًا، وَلَا عَقوَبَةٌ وَظِيفَةٌ (انْضَابَاتِيَّة)، وَيَدْخُلُ فِي إِطَارِ السُّلْطَةِ التَّقْدِيرِيَّةِ لِلإِدَارَةِ عَلَى وَفَقِ ما يَتَرَاءَى لَهَا تَحْقِيقًا لِلْمُصلَحَةِ الْعَامَّةِ^(٨). لَقَدْ عَرَّفَتْ قَلْةٌ قَلِيلَةٌ مِنْ الْفَقَهِ الْعَرَبِيِّ مَفْهُومَ التَّنْسِيبِ، وَمِنْهُمُ الدَّكْتُورُ عَامِرُ الْكَبِيْسِيُّ الَّذِي قَالَ عَنْهُ أَنَّهُ "إِجْرَاءٌ إِدَارِيٌّ دَاخِلِيٌّ يَصُدُّرُهُ الرَّئِيسُ الْإِدَارِيُّ لِتَغْيِيرِ مَوْقِعِ احَدِ مَوْظِفِيهِ لِفَتَرَةٍ مُحَدَّدةٍ وَمُؤْقَتَةٍ وَتَقْلِيلِ عَادَةٍ عَنْ مَدَةِ النَّدْبِ، وَذَلِكُ لِاعتَبارَاتِ اضْطَرَارِيَّةٍ عَاجِلَةٍ وَيَظْلِمُ خَالِلَهَا الْمَوْظِفَ الْمُنْسَبَ يَتَقَاضِي رَاتِبَهُ مِنْ دَائِرَتِهِ الْأَصْلِيَّةِ، وَكَذَلِكَ يَظْلِمُ مُرْتَبَهُ مِنْ حِيثِ الإِشْرَافِ، وَخَصْوصَيَّهُ لِتَأْدِيبِ رَئِيسِهِ الْإِدَارِيِّ الَّذِي أَصْدَرَ أَمْرَ تَنْسِيبِهِ"^(٩).

وَنَلْحُظُ عَلَى التَّعْرِيفِ عَدَمَ دَقَّتِهِ فِي وَصْفِ التَّنْسِيبِ بِأَنَّهُ (إِجْرَاء)، فَمَفْهُومُ الْإِجْرَاءِ فِي الْقَانُونِ الْإِدَارِيِّ هُوَ عَمَلٌ مَادِيٌّ وَلَيْسَ عَمَلاً قَانُونِيًّا مِنْ شَأنِهِ إِحْدَاثُ آثَارٍ قَانُونِيَّةٍ. وَلَيْسَ التَّنْسِيبُ كَذَلِكَ تَغْيِيرًا فِي مَوْقِعِ الْمَوْظِفِينَ لِمَدَةٍ مُحَدَّدةٍ، بَلْ أَنَّ التَّنْسِيبَ هُوَ إِسْنَادٌ وَظِيفَةٌ شَاغِرَةٌ إِلَى احَدِ الْمَوْظِفِينَ فِي إِدَارَةٍ أُخْرَى سَوَاءً أَكَانَتْ مِنْ فَرْوَنَ الْإِدَارَةِ نَفْسَهَا أَمْ إِدَارَةً أُخْرَى. أَمَّا الدَّكْتُورُ يُوسُفُ الْيَاسِ فَقَدْ قَالَ فِي تَعْرِيفِهِ بِأَنَّهُ "تَكْلِيفُ الْمَوْظِفِ بِتَوْلِي أَعْمَالٍ وَظِيفَةٍ فِي دَائِرَةٍ غَيْرِ دَائِرَتِهِ الْأَصْلِيَّةِ ضَمِّنَ وَزَارَةً وَاحِدَةً أَوْ وَزَارَةً غَيْرَ الْوَزَارَةِ الَّتِي تَرْتَبِطُ بِهَا دَائِرَتِهِ مَعَ بَقَائِهِ عَلَى مَلَكِ دَائِرَتِهِ الْأَصْلِيَّةِ"^(١٠).

إِنَّ تَحْلِيلَ التَّعْرِيفِ الْمُذَكُورِ يَظْهُرُ لَنَا أَنَّ الدَّكْتُورَ يُوسُفَ الْيَاسَ يَرِى فِي التَّنْسِيبِ تَكْلِيفًا، وَهُوَ رَأْيٌ غَيْرُ دَقِيقٍ عَلَى إِطْلَاقِهِ، لَأَنَّ التَّنْسِيبَ قَدْ يَكُونُ بِطْلَبِ الْمَوْظِفِ، وَيُمْكِنُ لِلْإِدَارَةِ الْإِسْتِجَابَةِ إِلَيْهِ فِي حَدُودِ الْمُصلَحَةِ الْعَامَّةِ، وَعِنْدَهَا لَا يَكُونُ تَكْلِيفًا بِالْمَعْنَى الدَّقِيقِ.

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

إن من الضروري بمكان القول أن استعمال مصطلح التنسيب من المشرع غير دقيق^(١١) لغةً، لأن التنسيب من الانساب إلى أبٍ أو قوم أو قبيلة أو عشيرة أو مدينة نسبياً - كما رأينا -، وهذا الأمر لا ينطبق على مفهوم الموظف المعيار إلى إدارة عامة أخرى، فهذه الإعارة لا تؤدي إلى انساب الموظف المعيار إلى الإدارة العامة المعيار إليها، بل لا يعدو أن يكون الأمر إعارة داخلية بين الإدارات العامة أو بين فروع الإدارة العامة نفسها ، ومن ثم فإننا نجد استعمال مصطلح (الإعارة الداخلية)، والمقصود بـ (الداخلية) هنا أنها في نطاق الإدارات العامة وليس إلى خارجها، لتمييز هذا الوضع الوظيفي من غيره من المفاهيم المشابهة، ولا سيما الإعارة بمفهومها المحدد في قانون الخدمة المدنية المعدل^(١٢) والتي تتحقق عندما يعار الموظف إلى أشخاص القانون الخاص والى المنظمات والهيئات الدولية والإقليمية.

ثالثاً - خصائص التنسيب : يتميّز هذا الوضع الوظيفي بالخصوصيات 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 تأثير وظيفته يتناهى 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 الالزمة له^(١٦).

- ٥- بقاء الموظف المنصب على ملاك إدارته الأصلية.
- ٦- إن التنسيب يجري بإرادة الموظف أو من دونها أحياناً^(١٧).
- ٧- حصول الموظف المنصب على بعض حقوقه من إدارته الأصلية باستثناء الراتب^(١٨) والإجازات.

المطلب الثاني : تمييز التنسيب من المفاهيم المشابهة

يتداخل مفهوم التنسيب عملاً مع بعض المفاهيم المشابهة ولا سيما النقل، والانتداب، والإعارة مفهوماً. لذا كان حتماً علينا تمييزه منها، وعلى النحو الآتي :-

أولاًً - 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 لشغل الموظف وظيفة مشابهة شاغرة في إدارة عامة أخرى.
- ٢- إنهم يتشابهان في الهدف المتوازي منهما ، وهو ضمان المرافق العامة سيراً وانتظاماً.
- ٣- أنهم يؤديان إلى إسناد وظيفة مشابهة شاغرة إلى الموظفين المنقول والمنصب.
- ٤- أنهم يجريان بين الإدارات العامة.
- ٥- إن الوضعين الوظيفيين قد يجريان بموافقة الموظف أو من دونها.
- ٦- يحصل الموظفان المنصب المنقول على راتبيهما وإجازاتهما من الإدارتين المنصب إليها والمنقول إليها.
- ٧- أنهم 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 أجل غير مسمى ، بخلاف التنسيب الذي يكون مقيداً 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 يلتجأ 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 فإن وظيفة الموظف وتخصيصه المالي يبقى في إدارته الأصلية.
- ٤- قد تختلف أسباب النقل^(٤) 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، فتلتجأ الإدارة إلى طريقة التنسيب بدلاً عن النقل لتحقيق تلك الغاية.

وقد ذهب حكم للهيئة 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 ملاكه، إذا مضت على تنسيبه مدة أكثر من ثلاث سنوات، حتى لو أنهت الإدارة المنسب إليها الموظف تنسبيه، ولم تبلغه بذلك.

ونرى أن هذا الحكم لم يؤسس ببنائه على أساس قانوني راسخ، لأن تعليمات الوظائف الشاغرة والملاكات المُصدّقة 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 يامكانها استعماله أو إنهاء التنسيب وإعادة الموظف المنصب إلى إدارته حسب مقتضيات حاجة المرفق العام. وإذا كانت الإدارة المنصب إليها الموظف قد ألغت أو أنهت تنسيبه من غير إبلاغه، فإن القرار لا يسري على الموظف حسب القواعد العامة إلا من تاريخ إبلاغه أو علمه به علماً يقينياً، ومن ثم فإنها تحمل رواتبه جميراً إلى تاريخ العلم بالقرار. أما صدور قرار من الإدارة المنصب منها الموظف بنقله إلى الإدارة المنصب إليها ، فلا ينبع أثره القانوني السليم، لأن 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 مقترباً بصدور قرار إداري آخر من الإدارة المنقول إليها الموظف لكي يحدث الأثر المطلوب قانوناً. وبذلك فإن الموظف المنصب في هذه الحالة يبقى على ملاك إدارته المنصب منها، وينتهي تنسيبه بحكم القانون، ولا تُنقل خدماته إلى الإدارة المنصب إليها.

ثانياً - تمييز التنسيب من الانتداب : الانتداب "هو قيام الموظف مؤقتاً - تتنفيذأً 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 ، بالتفريغ 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 بقاءه على ملاك إدارته الأصلية". وبذلك فإن 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 مدتة(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 يعُدُّ تغييراً مكانياً في الوظيفة المسندة إلى الموظف ، ولا سيما 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 يُعدُّ 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 وتنسيبيهم ، 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^(١)، كما قد يكون مكانياً ونوعياً أيضاً. 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 مركزيأً^(٢). أما في الانتداب فالقاعدة العامة أن الإدارة المنتدب منها الموظف (الإدارة الأصلية) هي التي تحمل رواتبه طوال مدة الانتداب مع وجود بعض الاستثناءات عليها^(٣).
- 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. أما في التنسيب فلا يمارس الموظف المنصب سوى مهام الوظيفة المناسب إليها.

٥- هناك اختلافات أيضاً في الشروط والإجراءات الالزمة 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 ملوك الحكومة مع بقاء رابطة الوظيفة قائمة^(٣٤). وقد عُرِفت 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 أيضاً بأنها "نظام في الوظيفة العامة يقوم على إشغال الموظف مؤقتاً لوظيفة مماثلة أو عمل في خارج الإدارة العامة الحكومية مع بقاء الموظف على ملوكها".

لقد أجازت قوانين الخدمة المدنية إعارة الموظف العام إلى المنظمات الدولية والإقليمية والى الإدارات الخاصة تحقيقاً لأهداف متعددة : منها تحقيق التعاون الثقافي والعلمي والاقتصادي السياسي ، 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 الكفاءات في الإدارات العامة الحكومية.

وتتشابه الإعارة مع التنسيب في الخصائص الآتية :-

١- إن كليهما يُعدُّ 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 المعاو والمنسوب على راتبيهما من الإدارتين المعاو إليها والمنسوب 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 برضاء الموظف أو من دونه.
 - ٢- تترواح مدة الإعارة بين ثلات إلى خمس سنوات ، تقبل التجديد من عدمه بحسب مكان الإعارة^(٣٧). أما التنسيب فتترواح مدة بين سنة إلى ثلاثة 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 المesar وعقابته بعقوبة وظيفية (انضباطية) يكون من اختصاص الإدارة المesar منها أي الإدارة الأصلية^(٤١)، وهذا الاختصاص في التنسيب يكون للإدارة المنسوب إليها.
 - ٦- يجوز إشغال الوظيفة المesar منها الموظف من موظف آخر، ولا يجوز ذلك في التنسيب.
 - ٧- إذا أنهت الإدارة المesar 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 المesar، 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 الآتي :-

أولاً - التنسيب الرضائي والتنسيب التكليفي : يكون التنسيب رضائياً إذا جرى بموافقة الموظف أو بطلبه، على الرغم من أن الكلمة الهائية في اتخاذه تعود إلى الإدارة العامة، التي يجب أن تقدّره 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 فإن قرار التنسيب يكون باطلاً وقابلاً للإلغاء، إذا اتّخذَ وسيلة للتهرّب 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 التقييد بقرار التنسيب وإلا تعرض 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 متعددة أيضاً، فقد تكون بناء على طلب من الإدارة العامة طالبة التنسيب جراء حاجتها إلى موظف لإشغال وظيفة شاغرة يتعدّر إشغالها حالياً بالتوظيف أو إعادةه أو النقل أو الترقية. كما قد يكون التنسيب أيضاً بطلب من الإدارة الأصلية أحياناً للاستفادة من الخبرات العلمية والفنية المتراكمة في الإدارة المناسب 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 ملائكتها 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 حلّه أحياناً بشرط أن لا يسبب ذلك أضراراً بالمرؤوس، وأن يكون برضاه وموافقه، وإلا سيكون عقوبة مُقتنعة، كما يجب أن تكون الوظيفة المسندة إلى الموظف المناسب في مستوى وظيفته الأصلية وفي درجتها أيضاً.

ثالثاً - 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 تنسيب المعلمين والمدرسين الشروط^(٤) الآتية :-

- ١- أن يكونوا من أصحاب المواهب الخاصة.
- ٢- أن يكون التنسيب إلى أعمال لها علاقة باختصاص الموظف المناسب.
- 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 الإدارات المحلية ووزارة التربية.

وقد أجازت التعليمات المذكورة وعلى نحو غريب تنسيب حملة الشهادات العليا (الماجستير وما فوق) لإشغال المراكز القيادية في الوزارة^(٥). ونلحظ على الحكم المذكور تعارضه الواضح مع قواعد التنسيب ومفهومه، إذ يؤدي إلى إشغال الموظف المناسب لوظيفة مختلفة عن وظيفته الأصلية أولاً، وإشغاله لوظيفة أعلى من وظيفته الأصلية في مستواها

ودرجتها ثانياً، وبذلك فان التنسيب في هذه الحالة سيكون انتداباً وترقية مؤقتة في آن واحد، وبذلك فإن النص المذكور سيتيح للإدارات العامة محاباة بعض الموظفين من خلال تنسيبهم إلى المراكز القيادية في هذه الوزارة من أجل الحصول على مكافآت 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 مخالفته النص فإن تنسيب الموظفين من الإدارات العامة الحكومية إلى الإدارات الخاصة يكون باطلأً.

٢- أن لا تتجاوز مدة التنسيب الثلاث سنوات، وأن يكون التمديد كل سنة، ويجري تمديدها سنة أخرى وهكذا، وبعبارة أخرى لا يجوز أن يكون التنسيب لمدة سنتين أو ثلاثة دفعات 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 تحمل الإدارة المستفيدة رواتب ومحضنات الموظفين المنسيبين 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 أقل 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 ملاك إدارته الأصلية - استعملاً صائباً، وسنعطي أمثلة على ذلك :-

١- الفقرة الثانية من المادة الأولى من قانون نقابة المحاسبين والمدققين ذي الرقم ١٨٥ لعام ١٩٦٩ المعدل^(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 المعينين 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 هيئة 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 يؤد إلى تغيير وظيفة الموظف المناسب.

- 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 المنصب بتوجيهه من الباحث لمدة سنتين، يقيّم نشاطه العلمي خلالها من قبل الباحث المشرف، ولا يعاد تنسبيه إلى المركز، إلا بقرار من المجلس". ونلاحظ من النص المذكور تشابه وظيفة الباحث المنصب 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) المعدل التي بيّنت اختصاصات مجلس الكلية في "الموافقة على نقل وتنصيب الأفراد العاملين من التدريسيين والفنين والإداريين بين كليات ودوائر الجامعة بالتنسيق بين طرفي المناقلة". وجدير بالذكر أن هذا التنسيب يبقى سليماً طالما لم يجر تغيير وظيفة هؤلاء الأفراد العاملين، أما إذا جرى ذلك فينقلب التنسيب إلى انتداب.
- ٥- نص البند سادساً من قانون إصلاح النزلاء والمودعين ذي الرقم ١٠٤ لعام ١٩٨١^(٥٦) المعدل^(٥٧) بخصوص الشروط الواجب توافرها فيمن يُعين حارساً في أحد أقسام إصلاح النزلاء والمودعين فضلاً عن الشروط العامة المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية، فيشترط فيه ما يأتي : - "... سادساً - أن يتعهد بالعمل في وفق تنصيب 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 تنصيب عدد من الموظفين والعمال للجهاز التنفيذي للمجلس". وهذا التنسيب يكون سليماً إذا تَقيّد 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 "وزير 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 يُميّز تمييزاً واضحاً بين مصطلحات النقل والالانتداب والالتنسيب.

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 والمنسوبون برتبهم العسكرية وألقابهم العلمية وحقوقهم وامتيازاتهم التي حصلوا عليها طوال انتدابهم أو تنسيبيهم". 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 ف تكون تنسيباً.

١٠- نص البند ثانياً من المادة ١٨ من قانون الهيئة الوطنية العليا للمساءلة والعدالة ذي الرقم ١٠ لعام ٢٠٠٨^(٦٢) على أن "دوائر الهيئة : ويرأس كل منها مدير عام وتكون من : - أ- مكتب المدعي العام : - ويتكون من ثلاثة من المدعين العامين يتم تنسيبيهم 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 المنصب 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، استعملاً 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 الآتي :-

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 تنصيب 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 تنصيب رئيس اللجنة". ونلحظ هنا أيضاً أن المشرع استعمل مصطلح التنسيب بمعنى القرار أيضاً.

٣- وقد استعمل قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٤٥٠ في ٤/٤/١٩٧٨^(٦٦) بشأن توظيف المهندسين في دوائر الدولة من مجلس قيادة الثورة أو تنسبيهم 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 وكلاط 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 المدراس والمعلمات والممرضات الصحيات المتقاعدات اللواتي لا تتجاوز أعمارهن الخامسة والخمسين في دور الحضانة التابعة للدولة ومؤسسات القطاع الاشتراكي (القطاع العام) بعناوين (مشرفه، مربية، باحثة اجتماعية، مديره 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 تشكييل لجنة "... بأمر من المحافظ برئاسة قائمقان 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 الهيئة التدريسية والتدريسية التابعين للقسم لتدريس أو تدريب المواضيع كل حسب اختصاصه". لقد استعملت الإدارة مصطلح التنسيب هنا بمعنى الاختيار.

-٨- منحت الفقرة ه من المادة ٩ من نظام مركز الجراحة التقويمية ذي الرقم ١ لعام ١٩٩٧^(٧٣) للمشرف على المركز اختصاص "تنصيب 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 "تنصيب 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 ملاحظة التسجيل العقاري في القضاء أو الناحية اختصاص تنصيب موظف فني أو أكثر للقيام بالأعمال الفنية في الملاحظة. وكذلك تنصيب 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 تُكلِّف الإدارة العليا أحد 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) المعدل^(٨٠) ، والذي أجاز لوزير الزراعة "عند غياب مدير عام (المصلحة) تنصيب وكيل عنه من بين كبار موظفي المصلحة يتمتع بجميع اختصاصات". وكذلك المادة ١٤ من قانون تنظيم وزارة النفط ذي الرقم ١٠١ لعام ١٩٧٦^(٨١) المعدل الذي منح وزير النفط اختصاص "تنصيب 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 ليشمل بعض أحكام القضاء الإداري ومنها حكم الهيئة العامة بصفتها التمييزية الذي قضت فيه "...بأن المدعي (المميز عليه) كان يعمل بوظيفة معاون مدير عام لدى تربية الكرخ... ثم نسب 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 الآتي :-

أولاً - استعمال مصطلح التنسيب بمعنى الانتداب : استعمل المشرع العراقي مصطلح التنسيب على حالة الانتداب ، وبذلك فإنه طبق يمنح أحكام التنسيب لموظفي منتدب أصلاً، لأنه يمارس وظيفة مختلفة عن وظيفته الأصلية كلياً أو جزئياً ، وهناك أمثلة بارزة على ذلك منها :-

١- عد المشرع في قانون التنفيذ ذي الرقم ٤٥ لعام ١٩٨٠^(٨٤) المعدل قاضي البداية 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 الشفافة العمالية ذي الرقم ٩ لعام ١٩٨٧^(٨٦) رئيس مجلس المعهد بناء على اقتراح مجلس المعهد "أن يفتح الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة بأن تنسip أي 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 فإن الموظف الذي يشغل وظيفة فيه من هذه الإدارات سيكون منتدباً وليس منسباً .

٣- قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ذي الرقم ٤٠ لعام ١٩٨٨ المعدل^(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 تعينهم أو نقلهم أو تنسيبهم في مركز الوزارة أو مراكز تشكيالتها ووزارة التربية...". فعمل عضو الهيئة التدريسية في مركز الوزارة يحدث تغييراً نوعياً في وظيفته، وتجعل تطبيق قواعد الانتداب واجبة على الإدارة.

٤- قانون انصباط موظفي الدولة والقطاع العام ذي الرقم ١٤ لعام ١٩٩١ المعدل الذي نص المشرع فيه على أنه "للوزير أو رئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز ٦٠ يوماً إذا ترإى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة أو قد يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي أحيل من أجله على التحقيق، ويعاد إلى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة، إلا إذا كان هناك محدود 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 المنصب تدريسيًا في الجامعات العراقية ، فإن 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 فإن أحكام الانتداب ستكون ملائمةً للتطبيق عليه، لا أحكام التنسيب.

٦- منح المشرع في قانون التعداد العام للسكان والمساكن ذي الرقم ٤٠ لعام ٢٠٠٨ رئيس الهيئة 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 ستستند 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 منح مدرسي اللغة العربية "المنسبين من قبل وزارة التربية إلى المكاتب الخاصة في الوزارات للإشراف على إعداد الكتب الرسمية قبل طبعها لضمان سلامية اللغة العربية علاوة إضافية واحدة على الراتب الذي يتلقاونه 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 أحکام 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 أسس 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 منح "الموظفين والعمال المنسبين للعمل في الوحدات العسكرية العاملة في جبهات القتال... مخصصات بنسبة ٥٥٠ % خمسون بالمائة من الراتب أو الأجر الذي يتلقاه 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 ينوب بالتنسيق مع نقابة المهندسين الزراعيين ، أو نقابة الأطباء البيطريين، أو نقابة الزراعيين الفنيين. ٢ - يكون تنصيب 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 المعدل التي عَدَّت 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.

الخاتمة

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 بطلبها 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 المعدل على الرغم من تنظيمه أوضاعاً وظيفية أخرى مثل النقل والإعارة.
- ٥- هناك قرارات صدرت عن مجلس قيادة الثورة المنحل حددت الإدارة المختصة بدفع الراتب إلى الموظف المنصب فقط.
- ٦- تحكم قواعد هذا الوضع حالياً التعليمات ذات العدد ٢٣ لعام ١٩٧٩ بشأن الوظائف الشاغرة والملاكات المُصدقة الصادرة 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 المنصب، 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 شأنه 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 - المقترنات : نقترح للمشروع والقضاء والإدارة العامة ما يأتي :-
- ١ - استعمال مصطلح الإعارة الداخلية بدلاً من مصطلح التنسيب ، لأنه الأقرب إلى الصحة لغةً من المصطلح الآخر.
 - ٢ - نرى ضرورة تدخل المشروع العراقي في مشروع قانون الخدمة المدنية الجديد بالنص على هذا الوضع الوظيفي - أسوة بالأوضاع الوظيفية المشابهة - وتعريفه تعريفاً دقيقاً، معناً للخلط والاجتهاد والتدخل 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 المعدل يشكّل خروجاً عن اختصاصاتها، وتجاوزاً على اختصاصات المشروع، لأن الغرض من التعليمات هو تفصيل النصوص التشريعية لكي تكون قابلة للتطبيق على الحالات التي تعرض في الحياة العملية، لا أن تحل الإدارة محل المشروع في سن التشريعات، ومن ثم فأننا نرى أن التعليمات ذات العدد ٢٣ لعام ١٩٧٩ هي تعليمات مصادبة بعيوب عدم الاختصاص الجسيم، وينحدر بها إلى مستوى الأعمال المادية، وإن استناد الإدارة في إصدار هذه التعليمات إلى قانون الملك استناد غير سليم.
 - ٤ - نرى أن يقى 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 الواقع في الخطأ عند التطبيق.
 - ٥ - نرى أن يشترط المشروع في قانون الخدمة المدنية الجديد أو النافذ، شروط التنسيب للموظف والإدارتين المنسب منها وإليها، 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 السنين، لأنها طرائق استثنائية وليس طرائق اعتيادية.
- ٨- نرى أن يمارس القضاء الإداري دوره في تحديد المفاهيم ولاسيما بعد التغييرات التي شهدتها بعد صدور قانون التعديل الخامس لقانون مجلس شورى الدولة، وأن يأخذ على عاتقه توضيحها وتعريفها، ولاسيما إذا أعرضَ عنها المشرع، وأن يكون خير عون له وللإدارة في ذلك.

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

المواش

- (١) ابن منظور ، لسان العرب ، تحقيق ياسر سليمان أبو شادي ومجدى فتحى 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 الواقع العراقي ذات العدد ٤٠٩٧ في ١٧/١١/٢٠٠٨ .
- (٧) البند العشرون من المادة الأولى من القانون المذكور .
- (٨) حكم الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية ذي الرقم ٢٨٨ / انصباط-تمييز / ٢٠٠٦ في ١٢/١١/٢٠٠٦ منشور في قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٦ ، جمهورية العراق ، وزارة العدل ، مجلس شوري الدولة ، بغداد ، ص ٥٤٤ .
- (٩) د. عامر الكبيسي ، إدارة شؤون الموظفين والعاملين في الخدمة المدنية ، ط ١ ، 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 استعمالاً زاخراً لمشتقات هذه الكلمة ، وعلى نحو خاطئ أيضاً نحو كلمة تنسب التي تستعمل كثيراً 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 مُنْتَسِب استعمالاً شائعاً لدى الإدارات نفسها للدلالة على الموظف العام المنتهي إلى إدارة معينة ولاسيما لدى الإدارات الأمنية. فكل هذه تسميات ينبغي إعادة النظر في استعمالها ، لأنها تسميات غير دقيقة لغة واصطلاحاً. واستعمال كلمة (تقر) وكلمة (موظف) بدلاً عنها ، لأنها المصطلحات السليمة والدقيقة للدلالة على مفهومها. ينظر بخصوص استعمال كلمة مُنْتَسِب مثلاً المادة ٤ من النظام الداخلي لمركز جراحة القلب ذي الرقم ١ لعام ١٩٩٣ المنصور في الواقع العراقي ذات العدد ٣٤٨٧ في ١٢/٦/١٩٩٣ .

- (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 ٢٠١٢/٩ ، منشورة في قرارات وفتاوي 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 تفويبها إلا للموظفين في الملاك 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 ٢٠١٢/٩ المذكورة .
- (١٦) أفتى مجلس شورى الدولة أن التنسيب حالة وقته يعود بعدها الموظف إلى إدارته الأصلية. الفتوى ذات الرقم ٢٠١٢/١١٥ في ٢٠١٢/٩ ، المصدر السابق نفسه. وسندين 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 وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦ ، المصدر السابق ، ص ٣٣١ .
- (١٨) ألزم قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٤١٤ في ٤/٤/١٩٨٣ المعدل دوائر الدولة والقطاعين الاشتراكي (العام) والمختلط بدفع رواتب وأجور ومحضنات الموظفين والعمال المنسبين إليها من إدارات أخرى طوال مدة التنسيب. ينظر نص المادة الأولى من القرار المنشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٩٣٦ في ٢٥/٤/١٩٨٣ . وللحظ أن قرار مجلس الوزراء الاتحادي في جلساته ١٣ في ٢٠١٤/١٢/٩ المنصور على الموقع الإلكتروني <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 إلى وزارات الإدارة الاتحادية سنة واحدة على أن لا يتجاوز التمديد ٣ سنوات ، وعلى أن تتحمل الوزارات الاتحادية والإدارات غير المرتبطة بوزارة راتب المناسب. في حين أن قرار مجلس قيادة الثورة المنحل قد نص على أن تتحمل الإدارات المستفيدة راتب المناسب ابتداء من تاريخ مباشرته فيها إذا كانت ممولة ذاتياً، ومن بداية السنة المالية اللاحقة

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

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

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

(٢١) حكم الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية ذي الرقم ٢٧٤ / انصباط - تميز / ٢٠٠٦ في ٦/٢٢/٢٠٠٦ . منشور في قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٦ ، المصدر السابق ، ص ٣٢٩ . وكذلك حكمها ذي الرقم ٢٩٥ / انصباط - تميز / ٢٠٠٦ في ١٦/٧/٢٠٠٦ ، منشور في المصدر السابق ، ص ٣٣١ .

(٢٢) قضت الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية إن التسبيب ذا طابع مؤقت ، ولا يُعدُّ نacula ، ويدخل ضمن السلطة التقديرية للإدارة. الحكم ذي الرقم ٢٨٨ / انصباط - تميز / ٢٠٠٦ في ١١/١٢/٢٠٠٦ منشور في المصدر السابق ، ص ٥٤٤ .

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

(٢٤) قضت الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة بصفتها التمييزية أن نقل الموظف من مكان إلى آخر من أجل حفظ الأمن وانتظام سير المرفق العام يدخل ضمن المصلحة العامة التي تقدّرها الإدارة. ينظر الحكم ذي الرقم ٣٠٦ / انصباط - تميز / ٢٠١٢/١٠/١١ . منشور في قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لعام ٢٠١٢ ، المصدر السابق ، ص ٢٥٩ .

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

(٢٦) د. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٨٢ ، ص ٢٤٦.

(٢٧) د. شريف يوسف خاطر ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، ط ٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ، ص ٨٩.

(٢٨) إذا كانت تعليمات الوظائف الشاغرة الملاكات المصدقة قد حددت مدة التنسيب بين سنة واحدة وثلاث سنوات ، إلا أن المشرع في قانون الخدمة المدنية المعدل 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 بستين تقبل التجديد مرة واحدة . (ينظر أ من البند ثانياً من المادة ٢٥ المعدلة بقانون التعديل الرابع لقانون مجلس شورى الدولة ذي الرقم ٩٨ لعام ٢٠٠١ المنشور في الواقع العراقي ذات العدد ٣٩٠٧ في ١٢/٣/٢٠٠١). أما قانون التنظيم القضائي ذي الرقم ١٦٠ لعام ١٩٧٩ المعدل 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 ثالثاً من المادة ٤ من قانون التنظيم القضائي المنشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٧٤٦ في ١٧/١٢/١٩٧٩ . 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 ٤/٤/١٩٨٣ ، والمعدل بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم ٧٥ في ٩/٢/١٩٨٩ .

(٣٣) منحت الفقرة ب من البند ثانياً من المادة ٢٥ من قانون مجلس شورى الدولة ذي الرقم ٦٥ لعام ١٩٧٩ المعدل ، عضو الهيئة التدريسية المنتدب للعمل مستشاراً في مجلس شورى الدولة ما يتقادمه المستشار في المجلس من راتب و مخصصات مالية . منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٧١٤ في ١١/٦/١٩٧٩ .

(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 المعدل.
- (٣٧) ينظر نص المصدر السابق نفسه ، وقرار مجلس قيادة الثورة ذي الرقم ١٦٢٦ في ٢٥/١٢/١٩٨٢ المنصور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٩٢٠ في ١٧/١/١٩٨٣.
- (٣٨) ينظر الفقرة ٣ من أ من البند أولاً 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 أيضاً في القانون العراقي.
- (٤٠) أفتى مجلس شورى الدولة بـ لا يجوز تحويل مدير دائرة الانتخابية في المفوضية العليا المستقلة للانتخابات اختصاص الموافقة على تعيين الموظفين من الإدارات العامة إلى المفوضية. فتواه ذات الرقم ٥٥/٢٠١٣ في ٣٠/٥/٢٠١٣ ، منشورة في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٣ ، شركة الأنس للطباعة والنشر ، بغداد ، ص ١٣٥.
- (٤١) نصت المادة ٢٢ من قانون اضباط موظفي الدولة والقطاع العام ذي الرقم ١٤ لعام ١٩٩١ على أن " لا يمنع إعارة الموظف أو نقله من مسأله وفقاً لأحكام القانون ". منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٣٣٥٦ في ٣/٦/١٩٩١ ، والمعدل بقانون التعديل الأول لقانون اضباط موظفي الدولة والقطاع العام ذي الرقم ٥ لعام ٢٠٠٨ والمنشور في الواقع العراقي ذات العدد ٤٠٦١ في ١٤/٢/١٩٩١.
- (٤٢) ينظر بخصوص ذلك التعليمات ذات العدد ١١ لعام ١٩٦٠ المعدلة المنشورة في الواقع العراقي 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 المعنّ.
- (٤٤) ينظر أ من أولاً من التعليمات.
- (٤٥) الفقرة ٢ من أ من أولاً من التعليمات.
- (٤٦) الفقرة ١ من ب من البند أولاً 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 وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠ ، مطبعة الوقف الحديدة ، بغداد ، ص ٣٢١.
- (٤٨) الفقرة ٤ من ب من البند أولاً من التعليمات.
- (٤٩) الفقرة ٥ من ب من البند أولاً من التعليمات. وقد أفتى مجلس شورى الدولة باستحقاق المدير العام المنصب راتب المدير العام أصلالة ومخصصاته. فتواه ذات الرقم ٢٠١٠/٩٩ في ٢٠١٠/٨/٢٦ ، منشورة في قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠ ، مطبعة الوقف الحديدة ، بغداد ، ص ٢٣٢.
- (٥٠) البند رابعاً من التعليمات.
- (٥١) البند خامساً من التعليمات.
- (٥٢) قانون تعديل قانون نقابة المحاسبين والمدققين ذي الرقم ١٩٧٠ لعام ١٩٧٠ المنشور في الواقع العراقية ذات العدد ١٩٢٩ في ١٩٧٠/١٠/١٤.
- (٥٣) منشور في الواقع العراقية ذات العدد ٢٧١٦ في ١٩٧٩/٦/١٨.
- (٥٤) منشور في الواقع العراقية ذات العدد ٢٧٢٣ في ١٩٧٩/٧/٣٠.
- (٥٥) منشور في الواقع العراقية ذات العدد ٣١٩٦ في ١٩٨٨/٤/٤.
- (٥٦) منشور في الواقع العراقية ذات العدد ٢٨٥٢ في ١٩٨١/١٠/٥.
- (٥٧) قانون التعديل الثالث لقانون إصلاح النزلاء والمودعين ذي الرقم ٧ لعام ٢٠٠٦ المنشور في الواقع العراقية ذات العدد ٤٠٢٦ في ٢٠٠٦/٩/٢٨.
- (٥٨) منشور في الواقع العراقية ذات العدد ٣٠٥٨ في ١٩٨٥/٨/١٢.
- (٥٩) منشور في الواقع العراقية ذات العدد ٣٢٠٢ في ١٩٨٨/٥/١٦.
- (٦٠) منشور في الواقع العراقية ذات العدد ٣٧٢٧ في ١٩٩٨/٦/٢٢.
- (٦١) منشور في الواقع العراقية ذات العدد ٣٤٥٣ في ١٩٩٣/٤/١٢.
- (٦٢) منشور في الواقع العراقية ذات العدد ٤٠٦١ في ٢٠٠٨/٢/١٤.
- (٦٣) منشورة في الواقع العراقية ذات العدد ٤١٤٩ في ٢٠١٠/٥/٤.
- (٦٤) منشور في الواقع العراقية ذات العدد ١٩٨٥ في ١٩٧١/٤/١٠.
- (٦٥) منشور في الواقع العراقية ذات العدد ٢٧٢٩ في ١٩٧٩/٩/٣.

- (٦٦) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٦٤٩ في ١٧/٤/١٩٧٨، وهو قرار تعديل قرار مجلس قيادة الثورة ذي الرقم ٧٧ في ١٥/١/١٩٧٨ الملغى.
- (٦٧) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٧٢٦ في ٢٠/٨/١٩٧٩.
- (٦٨) ينظر بـ من المادة ٤ من القرار المذكور.
- (٦٩) ينظر المادة ٥ من القرار.
- (٧٠) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٧٩٠ في ١٨/٨/١٩٨٠.
- (٧١) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٨٣٢ في ١/٦/١٩٨١.
- (٧٢) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٨٠٧ في ١٥/١٢/١٩٨٠.
- (٧٣) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٣٦٥٦ في ١٠/٢/١٩٩٧.
- (٧٤) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٣٨٧٤ في ١٦/٤/٢٠٠١.
- (٧٥) الفقرة جـ من المادة ٨ من النظام.
- (٧٦) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٤١٦٧ في ١٨/١٠/٢٠١٠.
- (٧٧) ينظر البندان سادسا وثامنا من المادة ٥ من النظام المذكور.
- (٧٨) لمزيد من التفصيات بخصوص الإنابة يُنظر :

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

- (٧٩) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢١٣٧ في ١٥/٥/١٩٧٢.
- (٨٠) بقانون التعديل الثاني لقانون المصالح الزراعية ذي الرقم ١١٨ لعام ١٩٧٥ والمنشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٤٨٤ في ١١/٨/١٩٧٥.
- (٨١) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٥٤٨ في ١٣/٩/١٩٧٦.
- (٨٢) ينظر البند ثالثا من المادة ١٤ المعدلة بالقانون ذي الرقم ٤٤٠ لعام ١٩٧٨ المنشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٦٤٩ في ١٧/٤/١٩٧٨..
- (٨٣) حكمها ذي الرقم ٣٢٤/انضباط-تمييز ٢٠٠٦ في ١٢/١٨/٢٠٠٦ ، منشور في قرارات وفتاوي مجلس شوري الدولة لعام ٢٠٠٦ ، المصدر السابق ، ص ٥٥٣.
- (٨٤) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٢٧٦٢ في ٧/٣/١٩٨٠.
- (٨٥) المادة ٦ من القانون المذكور.
- (٨٦) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٣١٣٥ في ٢/٢/١٩٨٧.

- (٨٧) ينظر قانون تعديل قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ذي الرقم ٢٣ لعام ١٩٩٢ المنصوص عليه في الواقع العراقي ذات العدد ٣٤٣٠ في ١٩٩٢/١١/٢.
- (٨٨) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٣٣٥٦ في ١٩٩١/٦/٣.
- (٨٩) ينظر المادة ١٧ من القانون المذكور.
- (٩٠) البند الحادي عشر من المادة السابعة من القانون المنصوص عليه في الواقع العراقي ذات العدد ٤٠٧٤ في ٢٠٠٨/٥/١٢.
- (٩١) منشور في الواقع العراقي 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 الواقع العراقي ذات العدد ٢٨١١ في ١٩٨١/١/١٢.
- (٩٥) منشور في الواقع العراقي ذات العدد ٣٤٥٣ في ١٩٩٣/٤/١٢.
- (٩٦) ينظر المادة ٥ من القرار المذكور.
- (٩٧) منشور في الواقع العراقي 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.

المصادر

أولاً - الكتب اللغوية والقانونية

- ١- إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، دار الدعوة، اسطنبول، ١٩٨٩.
- ٢- ابن منظور، لسان العرب، تحقيق ياسر سليمان أبو شادي ومحمد فتحي السيد، ج ٤ ، 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، ط ١، بغداد، ١٩٨٠.
- ٦- د. ماجد راغب الحلوي، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٢.
- ٧- د. محمد ماهر أبو العينين، دعوى إلغاء 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 والتقادم المدني، ط ١، دار التقني للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨٤.

ثانياً - القوانين والقرارات

- ١- قانون الخدمة المدنية ذي الرقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ العراقي المعدل.
- ٢- قانون نقابة المحاسبين والمدققين ذي الرقم ١٨٥ لعام ١٩٦٩ المعدل.
- ٣- قانون تعديل قانون نقابة المحاسبين والمدققين ذي الرقم ١٩٧٠ لعام ١٩٧٠.
- ٤- قانون اللاجئين السياسيين ذي الرقم ٥١ لعام ١٩٧١.

- ٥- قانون المصالح الزراعية ذي الرقم ٥٠ لعام ١٩٧٢ المعدل.
- ٦- قانون التعديل الثاني لقانون المصالح الزراعية ذي الرقم ١١٨ لعام ١٩٧٥.
- ٧- قانون تنظيم وزارة النفط ذي الرقم ١٠١ لعام ١٩٧٦ المعدل.
- ٨- قانون تعديل قانون تنظيم وزارة النفط ذي الرقم ٤٤ 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 البحث القانونية ذي الرقم ١٠١ لعام ١٩٧٩.
- ١٣- قانون التنفيذ ذي الرقم ٤٥ لعام ١٩٨٠ المعدل.
- ١٤- قانون إصلاح النزلاء والمودعين ذي الرقم ١٠٤ لعام ١٩٨١ المعدل.
- 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 انصباط موظفي الدولة والقطاع العام ذي الرقم ١٤ لعام ١٩٩١ المعدل.
- 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 المسائلة والعدالة ذي الرقم ١٠ لعام ٢٠٠٨.
- ٢٤- قانون الخدمة الجامعية ذي الرقم ٢٣ لعام ٢٠٠٨ المعدل.
- 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 ١٩٨٣/٤/٤ المعدل.
- 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 المعدلة.
- ٤٦-تعليمات الوظائف الشاغرة والملاكات المصدقة ذات العدد ٢٣ لعام ١٩٧٩.
- ٤٧-التعليمات ذات الرقم ١ لعام ٢٠٠٩ الصادرة من وزارة زراعة إقليم كورستان بشأن حماية وتطوير الإنتاج الزراعي

٤٨- تعليمات عمل لجنة تعويض المتضررين وتحديد الفئات المشمولة بالتعويض ذات العدد

. ٢٠١٠ لعام ٢

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 والمعدل.

٥٢- قرار مجلس الوزراء الاتحادي ذي الرقم ٥٧ في جلسته الـ ١٣ في ٩/١٢/٢٠١٤ .

ثالثاً - مجموعات الأحكام القضائية

١- قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠٠٦ ، جمهورية العراق ، وزارة العدل ، مجلس شورى الدولة، بغداد.

٢- قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٠ ، مطبعة الوقف الحديثة ، بغداد.

٣- قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٢ ، مطبعة الوقف الحديثة ، بغداد.

٤- قرارات وفتاوي مجلس شورى الدولة لعام ٢٠١٣ ، شركة الأنس للطباعة والنشر ، بغداد.

رابعاً - الواقع الالكتروني

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.

سادساً - 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 statutes 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.