

المركز القانوني للموظف المعار في العراق -دراسة مقارنة-

The Legal Status of the Seconded Employee in Iraq
-A comparative Study-

م. د. غسان علوان خضير الزيرجاوي
كلية القانون - جامعة ذي قار

M.D. Ghassan Alwan Khudair Al-Zirhawi
College of Law-Thi-Qar University
E-Mail: gassan alwan3@gmail.com

ملخص: من حيث بيان الاحكام العامة بها. يشتمل هذا البحث على دراسة موضوع حيوي، ويعد من المواضيع المهمة - المرتبط بالوظيفة العامة- وهو موضوع المركز القانوني لإعارة الموظف العام في العراق، اذ يبرز بهذا الموضوع هو قيام الموظف العام بأداء اعمال وظيفته لمصلحة جهة أخرى حكومية او خاصة، داخل البلد او خارجه وفق احكام قانونية. نص عليها قانون الخدمة المدنية المرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل، وتعليمات الخدمة المدنية رقم ١١ لسنة ١٩٦٠ وبعض القوانين الخاصة

Abstract

This research includes a study of a vital topic and is considered one of the important topics related to the public job, which is the topic of the seconded legal center in Iraq, where this topic is prominent in the fact that the general employee performs the work of his employee for the benefit of another party, Governmental or Private , inside or out-

من ضوابط وشروط، وما يترتب عليها من آثار وفقاً لقانون الخدمة المدني العراقي.

مشكلة البحث:

يحتل الموظف العام مكانة مهمة في ادارة المرفق العام، فإذا اقتضت مصلحة المرفق بالاستفادة من خدمات الموظف فيتعين على الجهة التي يعمل فيها اعارة خدماته الى الجهة المستعيرة بموافقة تحريرية منه. وبالتالي تُثار هنا مشكلة البحث:

بين أحقية الادارة في تسيير العمل - وتحقيق المصلحة العامة- وبين حقوق الموظف المعار، سواء كانت هذه الحقوق مالية، او ما يتعلق منها بترقية الموظف او تأديبه عند اخلاله بواجبه الوظيفي، لذا سنتناول كل هذه الحالات وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدني العراقي والقوانين المقارنة.

أهداف البحث:

ان ما يجعلنا نختار موضوع البحث : هو لبيان ما هو مفهوم اعارة الموظف العام، والاجراءات الخاصة بالإعارة، وشروطها.

منهج البحث:

اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي والمقارن وبيان النصوص القانونية المنظمة لهذا النظام.

خطة البحث:

سوف نبحث في هذا الموضوع من خلال مطلبين وفرعين. المطلب الاول

side the country, in accordance with legal provisions stipulated in the amended civil service law no. 24 of 1960, civil service instructions no. 11 of 1960 and some special laws in terms of stating their general provisions.

Keyword: loan- public employee- Discipline, Rights of Loaned employee

المقدمة

إن علاقة الموظف العام بالإدارة هي علاقة تنظيمية لائحية، تحكمها القوانين واللوائح، كما ان المركز القانوني للموظف العام هو مركز تنظيمي لائحي، وليس مركز تعاقدية، وحيث ان الأخير يجوز تغييره في أي وقت وتملك الجهة الادارية تعديله طالما كان ذلك متفقاً مع القوانين الدائمة.

وبالتالي فإن الموظف العام هو أداة الادارة لتحقيق اهدافها وتسيير مرافقها العامة، ومن هنا فقد حرصت التشريعات الوظيفية على ضرورة توافر مجموعة من الشروط لمن يلتحق بالوظيفة العامة، على نحو يضمن اختيار الأكفأ والأجدر من بين المتقدمين لها.

وقد تطرأ على الحياة الوظيفية للموظف بعد تعيينه تغيرات في الأوضاع الوظيفية تقتضيها المصلحة العامة، فقد يُنقل او ينتدب الى وظيفة أخرى، او تتم إعارته الى مواقع خارجة أو داخلية، وتتوقف الدراسة عند صفات المسألة الأخيرة، وما يحكمها

ماهية الاعارة

يُعد موضوع الاعارة من المواضيع الحيوية الهامة في المجال الوظيفي، حيث تبرز فيه قيام الموظف العام بأداء اعمال وظيفية لمصلحة جهة أخرى حكومية او خاصة داخل البلد او خارجه، فهو نظام يهدف الى تبادل الخبرات والقدرات والكفاءات الادارية وتوطيد العلاقات وتعزيزها بين الحكومات والمنظمات الاقليمية والدولية، فضلاً عن انه قد يعود بالمردود المادي الجيد على الموظف المُعار، ويمكنه من زيادة قدراته وتعميق خبراته، بما يعود بالنفع على ادارات الدولة ومصالحها، وفقاً لأحكام قانونية نص عليها قانون الخدمة المدنية العراقي المرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠، وللحديث اكثر عن هذا الموضوع سوف نقسم هذا المطلب الى فرعين، الفرع الاول مفهوم الاعارة ويليه الفرع الثاني شروط الاعارة.

الفرع الاول

مفهوم الاعارة

تعرف الاعارة لغة: « اعارة الشيء اعارة أعطاه اياه عارية، والعارية هي اسم من الاعارة والعارية والمُعار ما تعطيه لغيرك على ان يُعيده اليك، يقال كل عارية متردة، استعارة الشيء منه: طلب ان يعطيه اياه عارية ويقال استعار عاره اياه. ويقال تعاورت الرياحُ رسم الدار، تداولته، قمره تهب جنوباً، ومرة شمالاً، ومرة قبولاً ومرة دبوراً^(١).

أما الاعارة من الناحية القانونية، فقد نظم قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل احكام الاعارة في المادة (٣٨) على انه (١) «يجوز اعارة الموظف الى خارج ملاك الحكومة بموافقة تحريراً وبقرار من رئيس الوزراء على أن لا تتجاوز مدة الاعارة خمس سنوات، ويجوز تمديدها لمدة خمس سنوات اخرى لمن يعمل في منطقة الخليج العربي والجزيرة العربية»^(٢).

أما المشرع الاماراتي فلم يعرف (الاعارة) من الناحية القانونية وانما نظمها وفق القانون الاتحادي المرقم (١٧) لسنة ٢٠١٦ والذي جاء كتعديل للقانون رقم ٩ لسنة ٢٠١١، والقانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨، حيث جاء في نص المادة (٣) الاعارة «يجوز وفقاً للقانون بقرار من السلطة المختصة بالتعيين اعارة الموظف الى أية جهة اتحادية او محلية داخل الدولة لمدة لا تزيد على سنة واحدة، ويجوز تمديدها لمدة مماثلة بقرار من مجلس الوزراء يُعاد بعدها الموظف الى جهة عمله او ينقل الى الجهة المُعار اليها»^(٣).

اما في مصر فقد عرفت المحكمة الادارية العليا على ان الاعارة « نظام يقصد به تزويد الجهات المستعيرة بخبرة من موظفي الدولة للاستعانة بهم والاستفادة من خبرتهم ومن شأن هذا النظام ان يوجد الموظف في علاقة من درجة يرتبط فيها بالوظيفة التي كان يشغلها قبل

الاعارة كما يرتبط بالوظيفة التي يشغلها بطريقة الاعارة»^(٤).
 اما المشرع الاردني فلم يعرف الاعارة وفقا لنظام الخدمة المدنية وترك الأمر للفقهاء والقضاء الاداريين، فقد اكتفى بالإشارة الى نص المادة (٩٥) منه الى الاحكام العامة لإعارة بالنص على انه «يجوز اعارة الموظف الذي لا تقل مدة خدمته عن خمس سنوات فعلية الى أي حكومة اخرى او أي منظمة دولية او اقليمية او مؤسسة رسمية عامة او دائرة غير خاضعة لنظام الخدمة المدنية، او مؤسسة عامة داخل المملكة او خارجها، او شركة تدير مرفقا عاما، وذلك بناءً على طلب تلك الجهات او الى أي شركة ناتجة عن عملية التخصيص، وذلك بقرار من رئيس الوزراء لشاغلي وظائف الفئة العليا، وبقرار من الوزير بناء على تنسيب الأمين العام لشاغلي وظائف الفئات الأخرى»^(٥).

العامّة»^(٦).
 وعلى صعيد الفقه الاداري، ففي فرنسا يعرف جانب من الفقه الفرنسي الاعارة: «عمل قانوني مشروط بوضع الموظف العام مقتضاه في مركز قانوني عام غير شخصي، ويأخذ هذا العمل القانوني المشروط شكل القرار الاداري الصادر بالإعارة»^(٧).
 أما الفقه المصري- عرف الاعارة» قيام الموظف تنفيذاً لقرار من السلطة المختصة بعد موافقته الكتابية بالعمل في وظيفة أخرى شاغرة في جهة عامة اجنبية غالباً براتب يتقاضاه منها مع احتفاظه بصلته بوظيفته الاصلية والتي يجوز شغلها مع ذلك اذا كانت مدة الاعارة لا تقل عن سنة»^(٨).

وكذلك الفقه الاردني عرف الاعارة «وضع وظيفي يسمح لجهة اخرى الاستفادة من خبرات الموظف العام مع بقاء علاقة الموظف المعار بوظيفته قائمة في اثناء مدة الاعارة، وبذا يؤدي الموظف المعار مهمات وظيفية اخرى غير وظيفته الاصلية ولدى الجهة التي اعير إليها رغم بقاء علاقته الوظيفية قائمة مع الوظيفة الاصلية»^(٩).

بناءً على ما تقدم - يعرف الباحث الاعارة- هي حالة مؤقتة يتم بموجبها استغناء الجهة المعيرة عن خدمات احد موظفيها لدى الجهة المستعيرة لمدة محددة، وموافقته التحريرية مع

الاعارة كما يرتبط بالوظيفة التي يشغلها بطريقة الاعارة»^(٤).

اما المشرع الاردني فلم يعرف الاعارة وفقا لنظام الخدمة المدنية وترك الأمر للفقهاء والقضاء الاداريين، فقد اكتفى بالإشارة الى نص المادة (٩٥) منه الى الاحكام العامة لإعارة بالنص على انه «يجوز اعارة الموظف الذي لا تقل مدة خدمته عن خمس سنوات فعلية الى أي حكومة اخرى او أي منظمة دولية او اقليمية او مؤسسة رسمية عامة او دائرة غير خاضعة لنظام الخدمة المدنية، او مؤسسة عامة داخل المملكة او خارجها، او شركة تدير مرفقا عاما، وذلك بناءً على طلب تلك الجهات او الى أي شركة ناتجة عن عملية التخصيص، وذلك بقرار من رئيس الوزراء لشاغلي وظائف الفئة العليا، وبقرار من الوزير بناء على تنسيب الأمين العام لشاغلي وظائف الفئات الأخرى»^(٥).

أما المشرع الليبي فلم يعرف الاعارة في نظام قانون العمل وترك الأمر للفقهاء والقضاء الاداريين مكتفياً بالإشارة الى نص المادة (١٤٩) على انه «يجوز بقرار من الجهة المختصة بالتعيين اعارة الموظف الى احدى الجهات التالية

-الاشخاص الاعتيادية العامة التي تسري على العاملين بها قوانين عامة.

-الاشخاص الاعتيادية الخاصة.

ولا يجوز ان تزيد مدة الاعارة على اربع سنوات إلا بقرار من اللجنة الشعبية

بصدور قرار الاعارة تختلف من دولة لأخرى، ففي العراق فإن الجهة المختصة بصدور قرار الاعارة هي مجلس الوزراء بعد استحصال موافقات السلطة المختصة لكل من الجهتين المعيرة والمُعار إليها^(١١)، وهذا ما أشار إليه قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (١٢٥٧) الصادر في ١٩٧٨/٩/٢٤ الممتضمن (تتم الاعارة بموافقة الموظف التحريرية والجهة الادارية المختصة بصدور قرار الاعارة هي مجلس الوزراء بشرط ان لا تتجاوز مدة الاعارة خمس سنوات أخرى لمن يعمل في منطقة الخليج العربي والجزيرة العربية)^(١٢)، أما في فرنسا فهي الجهة الادارية المعيرة للموظف وبموافقة الوزير المعني^(١٣)، وفي مصر هي الجهة المختصة بتعيين الموظف^(١٤).

ولكن نجد بأن القانون الاردني يختلف عما جاءت به القوانين المقارنة، فإن الجهة المصدرة لقرار الاعارة تختلف حسب فئة الموظف، فإن نظام الخدمة المدنية السابق كان يعطي رئيس الوزراء او من يفوضه صلاحية إعارة جميع الموظفين^(١٥) جعل النظام الحالي رئيس الوزراء صاحب الولاية في اعارة شاغلي الوظائف العليا، في حين جعل الوزير مختصاً بإعارة باقي الموظفين بناءً على تنسيب الأمين العام^(١٦).

وقد أشارت محكمة العدل العليا الاردنية -بقرارها- الى لزوم صدور قرار الاعارة

احتفاظ الموظف بكافة حقوقه لدى الجهة الأصلية، باستثناء حق الراتب الذي يتقاضاه من الجهة المُعار إليها.

الفرع الثاني

شروط الاعارة

يشترط لصدور قرار الاعارة جملة من الضوابط والشروط التي يجب التقيد بها عند اصدارها من الادارة المُعار إليها، وكذلك الموظف المُعار، والوظيفة المُعار إليها، ومدة الاعارة، لذا سوف نقسم هذا الفرع الى عدة نقاط:-

اولاً: الشرط الخاص بقرار الاعارة

ثانياً: الشرط الخاص بالإدارة المُعار إليها.

ثالثاً: الشرط الخاص بالمدة.

رابعاً: الشرط الخاص بالموظف المُعار.

خامساً: الشرط الخاص بالوظيفة المُعار إليها

اولاً: الشرط الخاص بقرار الاعارة:

إن اغلب التشريعات الوظيفية قد حددت صراحة الجهة المختصة بصدور قرار الاعارة ، وإلا كان القرار معيباً بعبء الاختصاص، حيث يصدر قرار الاعارة من الجهة المُعيرة -المتثلة بالإدارة- بموجب طلب تتقدم به الجهة المستعيرة- تبدي رغبتها بالاستفادة من خدمات الموظف المطلوب اعارته- وإن الادارة لها سلطة تقديرية بقبول الطلب او رفضه^(١٧).

ونلاحظ في هذا السياق إن الجهة المختصة

ويقابله نظام الموظفين اللبناني الذي أجاز الحاق الموظف بأحدى الإدارات العامة والمؤسسات العامة^(٢٠)، ولكن لم نجد نصاً صريحاً في نظام العاملين المدنيين المصري، يجوز الاعارة الى المؤسسات العامة، وهذا ما نجده في نص المادة (٥٨) «يجوز بقرار من السلطة المختصة بعد موافقة العامل كتابة اعارته للعمل في الداخل والخارج»^(٢١).

وتعزيزاً لنص المادة المذكور اعلاه يرى جانب من الفقه المصري الى القول بعدم جواز اعارة الموظف في داخل الدولة لمؤسسة عامة، لأن الاعارة لاتعد احدى طرق اشغال الوظيفة العامة كالعيين والترقية والنقل والانتداب^(٢٢).

أما ما جاء به الشرع العراقي فقد اجاز اعارة خدمات الموظفين الى خارج ملاك الادارة الحكومية وهذا ما اشارت اليه المادة (٣٨/فقرة ١) من قانون الخدمة المدنية العراقي تنص «يجوز اعارة الموظف الى خارج ملاك الحكومة بموافقة التحريية وبقرار من مجلس الوزراء». وبالتالي نحن نرى ان المشرع العراقي كان واضحاً في النص المذكور اعلاه، على أن ذكر عبارة اعارة الموظف خارج ملاك الحكومة أي يعني جعل من الإدارات الحكومية غير مشمولة.

وأردف نص المادة (١٤٩) من قانون علاقات العمل الليبي على انه: «يجوز اعارة الموظف العام إليها، فقد تكون الاعارة

من الجهة المختصة، وإلا كان القرار معيباً بعيب الاختصاص «حيث قضت المحكمة في حكم لها بأن المرجع المختص بإصدار قرار الاعارة لموظف التعليم العالي هو مجلس الوزراء بناء على تنسيب وزير التعليم العالي، وعليه وبما ان نائب رئيس الوزراء هو الذي اصدر قرار الاعارة فيكون القرار قد صدر من مرجع غير مختص»^(١٧).

أما فيما يتعلق بموافقة الموظف من عدمه على قرار الاعارة، فإن قانون الخدمة المدنية العراقي والتشريعات محل المقارنة قد اتفقت على ذلك، بخلاف نظام الخدمة المدنية الاردني، الذي لم يعد الموافقة شرطاً أساسياً من قبل الموظف، وجعل من قرار الاعارة قراراً إدارياً يصدر عن الادارة من جانب واحد^(١٨).

ونحن نرى على ان الاعارة غالباً ما تكون في صالح الموظف مالياً ومعنوياً، ولكن من الضروري اشتراط موافقة الموظف على قرار الاعارة، كون الأخير يُعد طرفاً أساسياً في القرار عند صدوره من الجهة المختصة.

ثانياً: الشرط الخاص بالإدارة المُعار إليها:

اختلفت تشريعات الدول بخصوص الادارة التي يجوز اعارة الموظف اليها، فمنهم من أجاز الاعارة الى الاشخاص المعنوية العامة، ومنها التشريع الاردني، فقد اجاز الاعارة الى مؤسسة عامة سواء كان داخل المملكة او خارجها^(١٩).

(٢٤)

وكذلك المشرع اللبناني فترك تحديد مدة الاعارة بالنسبة لموظفي الفئة الثالثة فما دون بصدور قراراً من الوزير، بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية وموظفي الفئتين الأولى والثانية بالمرسوم الصادر من مجلس الوزراء (٢٥).

أما المشرع المصري، فقد نص على ان مدة الاعارة -هي سنة كاملة او اكثر- ولم يتضمن القانون تحديد حداً اقصى لمدة الاعارة او حداً أدنى (٢٦).

وبالتالي يبرز لنا السؤال التالي: هل يجوز انتهاء اعارة الموظف العام قبل انتهاء المدة المقررة له في الجهة المُعار إليها.

لم يرد نص في قانون الخدمة المدنية العراقي ولا القوانين محل المقارنة على انتهاء اعارة الموظف قبل انتهاء مدته، ولكن أشار المشرع الفرنسي على إمكانية انتهاء اعارة الموظف قبل انتهاء مدته، اذا كان ذلك يحقق المنفعة العامة (٢٧).

وبالتالي فقد ذهب رأي فقهي بالقول على انه لا يجوز انتهاء اعارة الموظف العام قبل انتهاء مدته، وقد برر في ذلك بأن الاعارة هي عبارة عن اتفاق سابق بين الجهة المُعيّرة والمُستعيّرة، فإذا تضمن الاتفاق نص يحق فيه للموظف انتهاء اعارته قبل انتهاء المدة وجب له هذا الحق، أما اذا لم يتم الاتفاق فيتوجب استمرار الاعارة لحين انتهاء المدة

للعمل داخل ليبيا او خارجها، وقد تكون لجهة حكومية وطنية او لحكومة أخرى، او منظمة دولية او اقليمية او مؤسسة رسمية عامة، او دائرة غير خاضعة لنظام الخدمة المدنية او مؤسسة عامة داخل البلاد او خارجها او شركة تدير مرفقاً عاماً.

من تحليل النص المذكور نجد بأن المشرع الليبي قد توسع في تحديد الجهات التي يجوز اعارة الموظف اليها، وبالتالي نجد بأن القوانين محل المقارنة أجازت اعارة الموظف العام الى الجهات الحكومية - ومنها المؤسسات العامة- باستثناء القانون العراقي، فقد اكتفى بالنص المذكور عبارة (خارج ملاك الحكومة)، وهذا يعد اختلاف ما بين القوانين المقارنة.

ثالثاً: الشرط الخاص بمدة الاعارة:

حدد المشرع العراقي وفقاً لنص المادة (٣٨) من قانون الخدمة المدنية العراقي على ان «مدة الاعارة بخمس سنوات، ويجوز تمديدها للموظفين المُعارين للعمل في منطقة الخليج العربي والجزيرة العربية» (٢٣).

أما ما جاء به المشرع الاردني فلم يحدد مدة اعارة الموظف، ولكن ترك أمر تحديدها الى رئيس مجلس الوزراء، الذي يملك تحديدها لمدة كاملة، وله تحديدها على ان لا تزيد مدة التحديد عن خمس سنوات خارج المملكة وثلاث سنوات داخلها طيلة مدة عمل الموظف المُعار

نص يتضمن شروط معينة في الوظيفة المُعار إليها، ولكن ذهبت بعض قوانين الخدمة المدنية الخاصة في مصر الى فرض هذه الشروط، وهذا ما نجده في نص المادة (٨٥) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٨ على أن «مع مراعاة عدم الاخلال بحسن سير العمل في القسم وفي الكلية او المعهد يجوز اعارة اعضاء الهيئة التدريسية بجامعة اجنبية او معهد علمي اجنبي في مستوى الكليات او العمل بوزارة الحكومة ومصالحها او الهيئات او المؤسسات العامة والدولية او الجهة غير حكومية فيما خصصوا فيه متى كانت المهمة في مستوى الوظيفة التي يشغلونها في الجامعة»^(٢٩).

يبدو ان المشرع المصري قد استثنى في النص اعلاه اعضاء الهيئة التدريسية، وألزم الجهة المستعيرة بشروط هو على ان يكون عمل الموظف المُعار داخل ضمن وظيفته الاصلية واختصاصه، عند اعارته ونحن نؤيد هذا الاتجاه كون ان سير العمل في الكليات والمعاهد يتطلب الاختصاص.

المطلب الثاني

حقوق الموظف المُعار ينتج عن صدور قرار الاعارة حقوقاً يحصل عليها الموظف المُعار، وتكون هذه الحقوق إما حقوق مالية أو تقاعدية، وللحديث اكثر عن هذا الموضوع سوف نقسم هذا المطلب الى فرعين: الفرع

المنصوص عليها في الاتفاق. ونحن نؤيد الرأي القائل بعدم انهاء اعارة الموظف قبل انتهاء مدته ويستحق حقوقه المالية كاملة، وفقاً للاتفاق المبرم بين الجهة المعيرة والمستعيرة.

رابعاً: الشرط الخاص بالموظف المُعار:

نصت الفقرة (الثانية) من تعليمات وزارة المالية العراقية رقم ١١ لسنة ١٩٦٠ على عدة شروط للموظف المراد إعارته ومنها:

أ. الكفاءة العلمية

ب. اتقان احدي اللغات الرسمية للمنظمة المنوي العمل فيها.

ج. ان يكون حاصلًا على الجنسية العراقية.

د. يفضل المتزوج على الاعزب اذا كان للوظيفة اكثر من مرشح واحد في حالة تساوي الشروط الأخرى.

ه. تناسب اختصاص الموظف المُعار مع العمل المرشح له.

و. ان يقدم طلباً تحريرياً مقرون بموافقة دائرته على الترشيح.

ز. لا يشترط حصول الموظف المراد اعارته على قرار تثبيته في الوظيفة فقد جاءت التعليمات المشار اليها اعارة الموظف وهو تحت التجربة.

ح. ان يكون الموظف المطلوب اعارته موظف اصيلاً^(٢٨).

خامساً: الشرط الخاص بالوظيفة المُعار اليها:

لم يرد نص في قانون الخدمة المدنية العراقي ولا التشريعات محل المقارنة

الموظف المُعار من الجهة المُعار إليها^(٣٣). من تحليل النصوص الآنفة الذكر، نرى بأن قانون الخدمة المدنية العراقي والقوانين محل المقارنة قد اتفقت على ان يكون أجر الموظف المُعار على الجهة المستعيرة خلال مدة اعارته، ولكن اختلف المشرع المصري في ذات المادة (٥٨) على ان للحكومة ان تمنح الموظف المُعار اجراً اضافيا بصلاحيه من رئيس الجمهورية يحدد فيها الشروط والاوضاع والحالات التي يجوز فيها للحكومة ان تدفع اجراً للموظف المُعار.

ثانياً: الحق في احتساب مدة الاعارة لأغراض الترقية:

لم يشر قانون الخدمة المدنية العراقي بشكل صريح على جواز احتساب مدة الاعارة لأغراض الترقية، ولكن اشار في المادة (٣٨) فقرة (٥) على انه: «تحتسب مدة الاعارة خدمة لغرض الترفيع ويجوز ترفيع الموظف وهو في الاعارة بتوجيه من رئيس المستعير»^(٣٤).

أي بمعنى يتم ترفيع الموظف المُعار خدماته وهو في الاعارة بتوجيه من رئيس الدائرة المستعيرة وإن لم تكن هناك درجة شاغرة في الدائرة المعيرة بشرط ان يساعد عنوان وظيفته على الترفيع، أما اذا أدى الترفيع الى تعديل العنوان فيجب وجود شاغر في الدائرة المُعيرة وكذلك استحقاق الموظف المُعار للعلاوة السنوية، يستحق الموظف المُعار علاوته الدورية، إلا انه لا

الاول: الحقوق الخاصة بالموظف المُعار، ويليه الفرع الثاني: تأديب الموظف المُعار. الفرع الأول

الحقوق الخاصة بالموظف المُعار

يمكن تقسيم هذا الفرع الى عدة نقاط:-

أولاً: الحق في الراتب:

يترتب على صدور قرار الاعارة بحق الموظف التزام من الدائرة المستعيرة بدفع راتب الموظف خلال مدة اعارته، حيث أشارت المادة (٣٨/فقرة ٣) من قانون الخدمة المدنية العراقي على انه «إذا اعادت الدائرة المستعيرة الموظف المُعار قبل انتهاء مدة الاعارة تلزم بدفع رواتبه الى حين اعادته الى الوظيفة من قبل دائرته او انتهاء مدة الاعارة»^(٣٥).

أما ما جاء به قانون العاملين المدنيين المصري في المادة (٥٨) على انه «يكون أجر العامل كامله على جانب الجهة المستعيرة ومع ذلك يجوز منحه اجراً من حكومة جمهورية مصر العربية بالشروط والاوضاع التي يحددها رئيس الجمهورية»^(٣٦).

وكذلك المشرع الليبي اشار في المادة (١٤٩) من قانون العمل الليبي على انه «لا يتقاضى الموظف خلال مدة اعارته أي جزء من راتبه وعلاوته من الدائرة التي تمت اعارته منها»^(٣٧).

وأردف قانون الخدمة المدنية الاردني في المادة (٩٥)، وكذلك المشرع الفرنسي في المادة (٤٥) من قانون الخدمة المدنية العام الفرنسي على ان تكون رواتب

بخصوص الاجازات الاعتيادية على انه ليس للموظف المُعار الحق بالتمتع بالإجازات الاعتيادية واستلام رواتبها من الدائرة المُعيّرة خلال مدة الاعارة^(٣٩).

ويبدو ان المشرع الليبي كان اكثر توسعاً بالمقارنة مع التشريعات الوظيفية الأخرى، فقد اجاز للموظف المُعار مهما كانت مدة اعارته وبغض النظر عن موقعها سواء كانت في الداخل او الخارج الحق في الحصول على الزيادة السنوية في الراتب بالإضافة الى الترقية.

ويقابله المشرع الفرنسي بنفس الاتجاه، على ان للموظف المُعار الحق اعارة خدماته لفترة طويلة الأمد، وأن يرقى بصفة مستقلة في الجهة المستعيرة^(٤٠).

وبالتالي نرى ان الموظف المُعار يرقى في الوظيفة المُعار إليها وليس بجهته الأصلية. **ثالثاً: الحق في احتساب مدة الاعارة لأغراض التقاعد.**

نظراً لعدم توقف العلاقة الوظيفية نتيجة الاعارة، فإن كامل المدة التي يقضيها الموظف مُعاراً داخلياً او خارجياً تعتبر مدة مقبولة للتقاعد، وهذا الامر نصت عليه المادة(٥) من تعليمات الخدمة المدنية العراقي رقم ١١ لسنة ١٩٦٠ على انه «تحسب مدة الاعارة خدمة لأغراض التقاعد وتستوفي التوقيفات التقاعدية على أساس راتب الموظف الاصلي في الدائرة المُعيّرة»^(٤١).

وأشارت المادة(١٩) من قانون التقاعد

يقبضها كأصل عام من جهة عامة، بل تحسب له بحيث يتقاضاها عند انتهاء اعارته وعودته^(٣٥).

لكن يختلف قانون العاملين المصري عن القانون العراقي على ان ترقية الموظف المُعار تقضي بالترقية ما اذا كانت مدة الاعارة لا تتجاوز الأربع سنوات او كانت تزيد عن اربع سنوات، فاذا كانت مدة الاعارة اقصاها اربع سنوات فيجوز ترقيته في عمله الأصلي، طبقاً للقواعد العامة، وحتى وظائف الدرجة الاولى سواء كانت بالأقدمية او بالاختبار^(٣٦).

وبالتالي نرى ان المركز الوظيفي للموظف المُعار ربما يتزعزع اذا تجاوزت المدة المقررة للإعارة لأكثر من اربع سنوات. أما اذا كانت مدة الاعارة تتجاوز الأربع سنوات فإن وضع الموظف يجمد ولا يُرقى لحين انتهاء الاعارة، ولحين عودة الموظف من الاعارة، وعلى إثرها تحدد أقدميته على اساس ان يوضع أمامه عدد من الموظفين مماثل للعدد الذي كان يسبقه في نهاية هذه المدة او جميع العاملين الذي يعملون بنفس درجته الوظيفية حين عودته ايهما أقل^(٣٧).

وكذلك نص قانون العاملين المدنيين المصري في المادة(٥٨): «يحظر ترقية الموظف المُعار الى درجات الوظائف العليا متى تجاوزت إعارته اربع سنوات متصلة»^(٣٨).

وفي الوقت نفسه أشار المشرع المصري

الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ وتعديلاته في الفقرة (اولا) على انه: «اذا اعيرت خدمات الموظف الى جهة غير عراقية او خارج ملاك الدولة وكان يتسلم رواتبه من الجهة المستعيرة. فتقوم تلك الجهة باستيفاء التوقيفات التقاعدية من راتبه وفقا لأحكام القانون، والموظف المُعار خدماته تسديد حصته وحصّة الجهة المستعيرة من التوقيفات التقاعدية وفقا لأحكام هذا القانون لغرض احتساب خدمته»^(٤٢).

وبالتالي نرى في حاشية النص اعلاه ان الموظف المُعار خدماته يسد حصته من الجهة الاصلية، والجهة المستعيرة، أي يتم اقتطاع التوقيفات التقاعدية من جهتين وذلك لاحتساب الخدمة.

وقد كان نظام الخدمة المدنية الاردني السابق قد اعتبر خدمة الموظف المُعار خدماته مقبولة لأغراض التقاعد اذا كانت داخل المملكة او بما لا يزيد عن ثلاث سنوات من المدة التي يقضيها الموظف مُعاراً خارج المملكة^(٤٣).

أما النظام الحالي فقد نصت المادة (٩٥) على انه: «تعتبر مدة الاعارة خدمة مقبولة للتقاعد وفقا لأحكام القانون»^(٤٤). وأردف نص المادة (٤٥) من قانون التقاعد الاردني رقم (٣٤) وتعديلاته نصت على انه: «لمجلس الوزراء ان يكرر اعارة أي موظف من موظف الحكومة للخدمة في حكومة اخرى او في جهة اخرى داخل المملكة او

خارجها، وتحفظ للموظف خلال مدة اعارته حقوقه في التقاعد وفقا لأحكام القانون، ويعين مجلس الوزراء مدة الاعارة وشروطها وكيفية تأدية العائدات التقاعدية عنها الى الخزينة على ان تراعي في ذلك الاحكام والقواعد المرسومة في انظمة الموظفين»^(٤٥).

واخيراً اشارت المادة (١٠) من قانون التقاعد الموحد العراقي حول موضوع حساب العائدات التقاعدية، حيث نصت على «تحسب العائدات التقاعدية للحالات الواردة على اساس الراتب الذي يتقاضاه الموظف في الحكومة قبل وقوع الاعارة او الاجازة، إلا اذا كان قد رفع الى درجة او راتب اعلى في وظيفة تابعة للتقاعد خلال مدة الاعارة او الاجازة فتحسب العائدات التقاعدية في هذه الحالة على اساس الراتب الأخير وتسوى حقوقه التقاعدية على هذا الأساس»^(٤٦).

وبناءً على ما تقدم نجد بأن المشرع العراقي في المادة (١٩) من قانون التقاعد الموحد العراقي نصت «على ان الموظف المُعار خدماته يسد التوقيفات التقاعدية من جهته الاصلية ومن الجهة المُعار اليها، ولكن ما جاء به قانون التقاعد الاردني في المادة (١٠) منه تحسب العائدات التقاعدية على اساس الراتب الذي يتقاضاه الموظف في الحكومة قبل وقوع الاعارة او الاجازة، أي بمعنى حصر لاستقطاع التقاعدي من جهته الاصلية

فقط وهذا يُعد اختلاف ما بين القانونين.

الفرع الثاني

تأديب الموظف المُعار

إن المسؤولية الادارية للموظف العام إنما ترتبط بالإخلال بواجبه الذي عهده إليه وتتولد عنه، حيث تتحقق بوقوع هذا الإخلال بوصفه هو ليس المنشئ لها حيث لا يتوقف كيانها وجوداً وعدمًا، متى توافرت اركانها المادية والقانونية، ومادام انه قائماً بعمله فعلاً كأصيل أو مُعار وتطبيقاً لذلك فقد قضي انه لا وجه لقول الموظف المتهم بأن الأخطاء موضوع الاتهام قد وقعت منه وهو مُعار؛ لأن من واجب الموظف ان يؤدي عمله أصيلاً، او اضافياً، او مُعاراً، لأنه يقوم مباشرة اختصاصها ومسؤوليتها تحت اشراف هذه الادارة^(٤٧).

ونود الاشارة الى ان قانون انضباط موظفي الدولة العراقي قد اشار في المادة(٢٢) منه «لا يمنع اعارة الموظف او نقله من مساءلته وفقاً لأحكام هذا القانون^(٤٨)».

ونرى من النص المذكور اعلاه اشار على ان الموظف المُعار في حال اخلاله بواجبه الوظيفي يخضع للمساءلة الانضباطية في دائرته الأصلية، وليس امام الجهة المُعار إليها.

ففي فرنسا، نصت المادة(٥٤) من القانون المتعلق بالوظيفة العامة لسنة ١٩٨٤ وتعديلاته على ان «الموظف المُعار

يوضع تحت تصرف ادارته الاصلية عند ارتكابه لخطأ ما اثناء تأديته لواجبات الوظيفة»^(٤٩).

أما في مصر فقد جاء في نص المادة(٨٢)// فقرة ٣) من قانون العاملين المصري على انه: «تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في المادة(٨٠) فتكون الجهة المنتسب او المُعار إليها العامل او المكلف بها هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه، وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة النذب او الاعارة والتكليف»^(٥٠).

أي بمعنى ان الجهة المختصة بالتحقيق مع الموظف عند اخلاله بواجبه الوظيفي هي الجهة المستعيرة وليس جهته الأصلية.

أما في الاردن، فقد نصت المادة(١٥٤) من نظام الخدمة المدنية على انه: «تتم مساءلة الموظف المُعار او المجاز او المكلف عن الاخطاء والمخالفات الادارية التي ارتكبها قبل اعارته او اجازته وتكليفه وفقاً لأحكام هذا النظام وذلك اثناء تلك المدة او بعد انتهائها حسب مقتضى الحال»^(٥١).

ويبدو من النص المذكور اعلاه لم يوضح الجهة المختصة بمساءلة الموظف العام عند اخلاله بواجبه الوظيفي، سواء كانت الجهة المعيرة او المستعيرة.

وكذلك المشرع الليبي، قد حذا حذو المشرع الاردني، ولم يعطِ الجهة المعيرة او المستعيرة سلطة تأديب الموظف، وتتم

مساءلة الموظف المُعار او المجاز عن الاخطاء والمخالفات الادارية التي ارتكبها قبل اعارته او اجازته او تكليفه وفقا لأحكام هذا النظام وذلك اثناء تلك المدة او بعد انتهائها حسب مقتضى الحال»^(٥٢).

تحليلاً لما تقدم بعد بيان أوجه المقارنة بين القانون العراقي والقوانين محل المقارنة نجد بأن المشرع العراقي والفرنسي قد اتفقا على ان الجهة المختصة بمساءلة الموظف العام عند اخلاله بواجبه الوظيفي هي الجهة المعيرة على خلاف المشرع المصري فقد عد الجهة المختصة بالتحقيق مع الموظف هي الجهة المستعيرة وليس الجهة المعيرة، أما المشرعين الاردني والليبي فهما لم يوضحا الجهة المختصة بمساءلة الموظف العام سواء كانت الجهة المعيرة او المستعيرة.

الخاتمة

بعد اكمال البحث توصلنا الى جملة من النتائج والمقترحات نوجزها كالآتي :

أولاً: النتائج

١- أجاز المشرع العراقي اعارة الموظف العام خارج ملاك الحكومة لمدة خمسة سنوات ويجوز تمديدها بخمس سنوات أخرى لمن يعمل في منطقة الخليج العربي والجزيرة العربية، أما المشرع الأردني فقد ترك أمر تحديددها الى رئيس الوزراء، ويقابله المشرع اللبناني على هذا النهج،

٢- يشترط لتأديب الموظف المُعار عند اخلاله بواجبه الوظيفي في كل من فرنسا والعراق على ان يحال الى جهته الاصلية، ولكن في مصر فإن الجهة المُعار اليها الموظف هي التي تتولى التحقيق معه. ٣- يشترط لإعارة الموظف العام في كل من فرنسا والعراق ومصر موافقة الموظف التحريرية على قرار الاعارة، على خلاف القانون الاردني والليبي فلم يشر الى ذلك.

ثانياً: المقترحات

١- نقترح على المشرع العراقي شمول الموظف المُعار داخل العراق بالتمديد أسوة بالموظف في الخارج. ٢- لم يشر قانون الخدمة المدنية العراقي بشكل صريح على احتساب مدة الاعارة لأغراض الترقية مثلما اجازت القوانين المقارنة ذلك، لذا نقترح على المشرع العراقي باحتساب مدة الاعارة لغرض ترقية الموظف وتثمين دوره المنتج سواء كان في جهته الاصلية او في الجهة المُعار إليها.

الهوامش:

- ١-٥. ابراهيم مصطفى واخرون، المعجم الوسيط، ج١، المكتبة الاسلامية، مصر، ٢٠٠٤، ص٦٣.
- ٢- انظر المادة (٣٨) فقرة (١) من قانون الخدمة المدنية المرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.
- ٣- نواف كنعان، القضاء الإداري في الاردن ، دار الثقافة، عمان، ٢٠٠٦، ص٧٨. مشار إليه: قاسم فهد خنياب، ندب الموظف العام في تشريعات جمهورية العراق والدول الخليجية، مجلة ميسان للدراسات القانونية العدد السابع المجلد ١، ص١٥٦.
- ٤- حكمها طعون رقم ٣٠ لسنة ٢٥ ق. جلسة ١٩٩٢/١١/٢٤ . ورقم ٢٧٩ لسنة ٢٥ ق جلسة ١٩٩٢/٢/٧ ، نقلاً عن د. محمد ماهر ابو العينين، العاملون المدنيون بالدولة. في قضاء افتاء مجلس الدولة ١٩٩٨-٢٠٠٧ الكتاب الاول، ط١، مصر، ٢٠٠٧، ص٨٩٣.
- ٥- المادة (٩٥/أ) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧.
- ٦- انظر المادة (١٤٩) من القانون الليبي رقم (١٢) لسنة ٢٠١٠ ميثاق اصدار علاقات العمل ولائحته التنفيذية.
- ٧- انظر د. عمرو بركات، نظام الاعارة في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة دون طبع، دون ناشر، مصر، ١٩٨٩، ص١٣ مشار اليه:
- A, planty, Droit et pratique de la fonction publicae international, paris 1977.
- ٨- أنور أحمد ارسلان، الوظيفة العامة، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة، سنة ٢٠٠٠، ص٢٠٢. مشار إليه: الباحث، قاسم فهد خنياب، ندب الموظف العام في تشريعات
- جمهورية العراق والدول الخليجية، مجلة جامعة ميسان للدراسات القانونية، العدد السابع، المجلد ١، ص١٧٥.
- ٩-٥. علي خطار، دراسات في الوظيفة العامة، منشورات الجامعة الاردنية، ١٩٩٨، ص١٧٩.
- ١٠- شهلاء سليمان محمد، احكام انتداب الموظف العام في القانون العراقي، دراسة مقارنة رسالة ماجستير، مجلس كلية القانون ، جامعة بغداد، ٢٠١٢، ص٩٧.
- ١١- انظر المادة (٣٨) فقرة (١) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.
- ١٢- ينظر: قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٢٥٧ الصادر في ١٩٧٨/٩/٢٤ منشور في الوقائع العراقية ذي العدد (٢٦٧٦) في ١٠/٩/١٩٧٨، ص٨٢.
- Bernard, Schwartz, French Administrative law and the common law, the book exchange LTD, Newberys, 2006, p.1019. waline, Traite de droit.
- ١٤- انظر الاددة (٥٨) من قانون نظام العاملين المصري.
- ١٥- انظر المادة (٩٢) من نظام الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ٢٠٠٢.
- ١٦- انظر المادة ٩٥/أ من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧.
- ١٧- قرار محكمة العدل العليا الاردنية رقم ٨٢/٩٤ منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة ١٩٩٤، ص٣١٦٦.
- ١٨- انظر المادة (٩٥/أ) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧.
- ١٩- انظر المادة ٩٥ /ب من نظام الخدمة الأردني رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧

- ٢٠- انظر: المادة (٥٨) من المرسوم الاشتراعي اللبناني المرقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ تنص (يجوز وضع الموظف مؤقتاً خارج الملاك لأجل الحاقه بإحدى الإدارات العامة او البلديات او شركات الاقتصاد المختلط اللبنانية او المؤسسات الدولية).
- ٢١- انظر المادة ٥٨ من قانون العاملين المصري.
- ٢٢- د. عبد الغني بسيوني، مصدر سابق، ص ٢٨٨، ود. محمد رفعت عبد الوهاب ود. حسين عثمان محمد، مصدر سابق، ص ٢٩١.
- ٢٣- انظر المادة ٣٨ من قانون الخدمة المدنية العراقي المرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠. مشار إليه: الباحث، قاسم فهد خنياب، ندب الموظف العام في تشريعات جمهورية العراق والدول الخليجية، مجلة ميسان للدراسات القانونية العدد السابع المجلد ١، ص ٧٦.
- ٢٤- د. علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الاداري، ط ١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣.
- ٢٥- انظر نص المادة (٥٠) فقرة (٣) من قانون نظام العاملين اللبناني رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩.
- ٢٦- انظر: المادة (٣٥) من قانون الخدمة المدنية المصري المرقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢ تنص (يجوز بقرار من السلطة المختصة اعارة الموظف للعمل بالداخل او الخارج بعد موافقة كتابية منه- ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها).
- ٢٧- انظر المادة (٤٥) من القانون الفرنسي المتعلق بالوظيفة العامة في الدولة.
- ٢٨- تعليمات وزارة المالية رقم ١١ لسنة ١٩٦٠ منشور في الوقائع العراقية العدد (٤٧٦) في ١٩٦١/١/٣١ وعدلت بالتعليمات عدد (١٠٠) سنة ١٩٧٧ المنشور في الجريدة المذكورة بالعدد (٢٥٧٨)
- في ١٩٧٧/٣/٢٨.
- ٢٩- انظر المادة (٨٥) من قانون تنظيم الجامعات المصري رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٨.
- ٣٠- انظر المادة (٣٨) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠.
- ٣١- انظر نص المادة (٥٨) من قانون العاملين المدني المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.
- ٣٢- المادة (١٤٩) من قانون العمل الليبي.
- ٣٣- انظر المادة (٩٥) من قانون الخدمة المدنية الاردني، وكذلك المادة (٤٥) من قانون الخدمة المدنية الفرنسي.
- ٣٤- انظر نص المادة (٣٨) فقرة (٥) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٤.
- ٣٥- انظر المادة (٨) من تعليمات الخدمة المدنية رقم ١١ لسنة ١٩٦٠. نشر في جريدة الوقائع بالعدد (٤٦٧) في ١٩٦١/١/٣١ وعدلت بالتعليمات عدد (١٠٠) منه ١٩٧٧ المنشور بالجريدة المذكورة بالعدد (٢٥٧٨) في ١٩٧٧/٣/٢٨.
- ٣٦- د. محمد رفعت عبد الوهاب، ود. حسين عثمان، مبادئ القانون الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠١، ص ٢٩٤.
- ٣٧- د. سمير يوسف البهي، قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة- النص-الشرح- الأحكام، ط ٥، دار الكتب القانونية، مصر، ص ٧٩٥.
- ٣٨- انظر المادة (٥٨) من قانون العاملين المصري رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.
- ٣٩- انظر قرار مجلس الانضباط لعام المرقم (١٩٧٢/١٦٦) في ١٩٧٢/٦/١٦ العدد الاول، السنة الثالثة، ١٩٧٣، ص ١٠٢، دار الحرية للطباعة. بلا سنة نشر، نقلاً عن د. علي محمد ابراهيم الكرباسي، الوظيفة العامة، ج ٢، دار الحرية

- لطباعة، بلا سنة نشر، ص ١٦٨.
- ٤٠-د. عمرو بركات، نظام الاعارة في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، بدون سنة نشر، مصر، ١٩٨٦، ص ١٢٩.
- ٤١- المادة (٥) من تعليمات الخدمة المدني رقم (١١) لسنة ١٩٦٠.
- ٤٢- انظر المادة (١٩) من قانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.
- ٤٣- انظر المادة (٩٤) من نظام الخدمة المدنية السابق رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢.
- ٤٤- انظر المادة (٩٥) من نظام الخدمة المدنية الاردني الحالي رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧.
- ٤٥- انظر نص المادة (٤٥) من قانون التقاعد الاردني رقم (٣٤) وتعديلاته.
- ٤٦- انظر المادة (١٠) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٤) وتعديلاته.
- ٤٧-د. احمد اللهيبي، مصدر سابق، ص ٧٧.
- (٤٧) انظر المادة (٢٢) من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١.
- ٤٨- انظر المادة (٥٤) من القانون المتعلق بالوظيفة العامة الفرنسي لسنة ١٩٨٤.
- ٤٩- انظر المادة (٨٢) فقرة (٣) من قانون العاملين المصري رقم ٧٤ لسنة ١٩٧٨.
- ٥١- انظر المادة (٥٤) من نظام الخدمة المدنية الاردني.
- ٥٢-د. علي خطار، موسوعة القضاء الاداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٨، ص ٧٥.
- ٥٣- محمد رفعت عبد الوهاب ود. حسين عثمان، مبادئ القانون الإداري، دار النشر الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠١.
- ٥٤- محمد ماهر أبو العينين، العاملون المدنيون بالدولة، في قضاء افتاء مجلس المصادر:
- أولاً: الكتب القانونية :**
- أ. بلانتي، القانون والممارسة في الوظيفة العامة الدولية، باريس ١٩٧٧.
 - إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، ج ١، المكتبة الإسلامية، مصر، ٢٠٠٤.
 - برنارد، شوارتز، القانون الإداري الفرنسي والقانون العام، دار نشر نيوبيريز المحدودة، ٢٠٠٦.
 - سمير يوسف البهي، قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة - النص، الشرح، الأحكام، الطبعة الخامسة، دار الكتب القانونية، مصر.
 - علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، ط ١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٣.
 - علي خطار، موسوعة القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٨.
 - علي محمد إبراهيم الكرباسي، الوظيفة العامة، ج ٢، مطبعة دار الحرية، رقم سنة النشر، ص ١١١. ١٦٨.
 - عمرو بركات، نظام الإعارة في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، غير منشور، مصر، ١٩٨٩.
 - محمد رفعت عبد الوهاب ود. حسين عثمان، مبادئ القانون الإداري، دار النشر الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠١.
 - محمد ماهر أبو العينين، العاملون المدنيون بالدولة، في قضاء افتاء مجلس

- الدولة ١٩٩٨-٢٠٠٧، الكتاب الأول، الطبعة الأولى، مصر، ٢٠٠٧.
- ثانياً: الرسائل والأطروحات**
- شهلاء سليمان محمد، أحكام انتداب الموظف العام في القانون العراقي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، مجلس كلية الحقوق، جامعة بغداد، ٢٠١٢
- ثالثاً: القوانين**
- القانون الاتحادي رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦.
 - قانون التقاعد العراقي الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤.
 - قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠.
 - المرسوم الاشتراعي اللبناني رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩
 - قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٥٥ لسنة ٢٠٠٢
 - قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.
 - قانون الخدمة العامة الفرنسي لسنة ١٩٨٤.
 - قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١.
 - قانون تنظيم الجامعات المصرية رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٨.
 - قانون الخدمة المدنية اللبناني رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩.
 - قانون التقاعد الأردني رقم (٣٤) وتعديلاته.
 - نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٣٠)
- لسنة ٢٠٠٧.
- نظام الخدمة المدنية السابق رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢.
 - نظام الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢.
- رابعا: المجلات**
- قاسم فهد خنياب، ندب الموظف العام في تشريعات جمهورية العراق والدول الخليجية، مجلة ميسان للدراسات القانونية العدد السابع المجلد ١.
 - قرار محكمة العدل العليا الاردنية رقم ٩٤/٨٢ / منشور في مجلة نقابة المحامين لسنة ١٩٩٤.
 - قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٢٥٧ الصادر في ١٩٧٨/٩/٢٤ منشور في الوقائع العراقية ذي العدد (٢٦٧٦) في ١٩٧٨/٩/١٠.
- سادساً: التعليمات**
- تعليمات وزارة المالية رقم ١١ لسنة ١٩٦٠ منشور في الوقائع العراقية العدد (٤٧٦)
 - في ١٩٦١/١/٣١ وعدلت بالتعليمات عدد (١٠٠) سنة ١٩٧٧ المنشور في الجريدة المذكورة بالعدد (٢٥٧٨) في ١٩٧٧/٣/٢٨.