



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
المعهد العالي للقضاء
قسم السياسة الشرعية أنظمة

أحكام نذب الموظف العام

دراسة مقارنة

بحث تكميلى مقدم لنيل درجة الماجستير

إعداد الطالب

بندر بن يحيى بن محسن آل يسر الدوشان

إشراف فضيلة الدكتور

د / هانى بن على الطهراوى

العام الجامعى ١٤٣٤هـ ١٤٣٥هـ

بسم الله الرحمن الرحيم

مُتَكَلِّمًا

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله
وصحبه أجمعين، أما بعد:

فإن الموظف العام هو الحجر الأساس لسير المرافق العامة والذي لا يمكن أن يحل مكانه الآلات والأجهزة؛ إذ هو الذي يسيرها ويقودها، ولقد اهتم شرعنا بالوظيفة والاشتغال في طلب الرزق حيث قال تعالى: {فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ}،^١ وقال تعالى: {وَأَخْرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ}،^٢ أي يسافرون طلباً للرزق، وقد حث عليه الصلاة والسلام بالاشتغال في طلب الرزق حيث قال: [ما كسب رجل كسباً أطيب من عمل يده ..]،^٣ وكذا حرصت دولتنا على توظيف مواطنيها؛ رغبة منها في تسيير المرفق العام وحسن أدائه وانتفاع المواطن من ذلك، فشرعت الأنظمة الخاصة بذلك، وبذلت كل جهدها في توفير ما من شأنه رفع كفاءة الموظف وارتقائه في أداء عمله، لذا كان على المهتمين بالأنظمة شرح ما ينبغي شرحه لتبيينه للمختصين بالوظائف، وكذا كان من المستحسن على الباحثين أن يقوموا ببحث هذه الأنظمة لاستخراج ما يمكن أن ينفع الباحث، والمختص، والموظف، والمواطن بشكل عام ولذلك كله فقد قمت باختيار هذا الموضوع وهو: "أحكام ندب الموظف العام" كونه لم يفرد ببحث مستقل وحتى يتبين للمجتمع ما يكتسبه الموظف من حقوق وما يجب عليه من التزامات، وما هي الأحكام المتعلقة بندب الموظف مستمداً في ذلك بنظام وزارة الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ بتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ والمعمول به اعتباراً من ١/٨/١٣٩٧هـ وللائحته ومقارنته باللائحة الجديدة الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١/٥٩٦ بتاريخ

١- سورة الملك، الآية ١٥.

٢- سورة المزمل، الآية ٢٠.

٣- رواه المقدم بن معد يكرب الزبيدي، وصححه الألباني.

١٨/١/١٤٢٠هـ ما أمكن ، وكذلك نظام القضاء القديم الصادر بالقرار الملكي رقم م
٦٤/ وتاريخ ١٤/٧/١٣٥٩هـ بالمقارنة مع النظام الجديد الصادر بالرقم م /٧٨ وتاريخ
١٩/٩/١٤٢٨هـ ، وكذلك بنظام أعضاء هيئة التدريس الصادر بقرار مجلس التعليم
العالي بتاريخ ٤/٦/١٤١٧هـ ، وكذلك نظام خدمة الأفراد الصادر بالمرسوم الملكي
رقم (م/٩) وتاريخ ٢٤/٣/١٣٩٧م ومستعيناً بالله قبل كل شيء.

شكرو إهداء

من نبع جودك منهل للظامي أنت الرجاء به يطيب ختامي
اللهم لك الحمد حتى ترضى ، ولك الحمد إذا رضيت ، ولك الحمد بعد الرضى ،
إلهي لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانتك ، ربي لك الحمد حمدا
كثيرا طيبا مباركا فيه ملء السموات وملء الأرض وملء ما بينهما وملء ما شئت
من شيء بعد ، أهل الثناء والمجد أحق ما قال العبد وكلنا لك عبد .
رب أسألك أن تجعل هذا البحث خالصا لوجهك الكريم ، وأن تديم علي نعمك
وسترك وجودك وكرمك ، والعفو والعافية في الدنيا والآخرة .
أجدني منقادا إلى أن أسوق جزيل الشكر والعرفان لوالديّ الكريمين اللّذين لهما
الفضل بعد الله سبحانه وتعالى فيما أنا فيه وأسأل الله العظيم أن يجزيهما عني
خير الجزاء وأن يطيل في أعمارهما على طاعته وهما على أحسن حال وأن
يلبسهما لباس الصحة والعافية .. كما أتقدم بالشكر لإخواني وأخواتي الأعزاء ،
ولزوجتي الغالية التي كانت عوننا لي بعد الله عزوجل في مواصلة هذا البحث ،
وجميع الأهل والأقارب.
كما أشكر أصدقائي الفضلاء الذين وقفوا معي في هذا البحث وأخص بالذكر
إخوتي الفضلاء ، حسام بن عبدالله المحمد وسعد بن مسفر القحطاني و محمد
ابن سعيد الكناني الزهراني والذين لهم الفضل الكبير بعد الله في إعانتني على
هذا البحث وإخراجه بأحسن ما يكون ... كما أخص بالشكر فضيلة الدكتور
هاني بن علي الطهراوي الذي كان أبا لنا جميعا قبل أن يكون معلما وموجها
وأسأل الله العظيم رب العرش العظيم أن يلبسه لباس الصحة والعافية ، وأن
يسبغ عليه نعمه ظاهرة وباطنه .. وكذلك الدكتور عمر البوريني مناقش البحث
الذي أضفى على هذا البحث بتحريراته وتعديلاته ليخرج بهذه الصورة.

وأهدي هذا الجهد المتواضع بعد الاعتراف بالتقصير؛ إذ الكمال لا يكون إلا لله
وحده سبحانه، إلى والديّ الكريمين وإخواني الكرماء وأهلي وأقاربي جميعا ، وإلى
زوجتي العزيزة وإلى ريحانة قلبي ابنتي سارة حفظها الله وأنبتها نباتا حسنا ، وإلى
أصدقائي الأعزاء وإلى كل راغب ومنتفع.
وأسأل الله العلي العظيم أن يجعل هذا الجهد حجة لي لا علي ، وأن يرفع به
درجتي ويعلي به قدرتي ومنزلتي في الدنيا والآخرة ، وصلى الله على نبينا محمد
وعلى آله وصحبه أجمعين .

أولاً: أهمية الموضوع

تتمثل أهمية هذا البحث في كونه يلقي الضوء على عنصر هام من عناصر الوظيفة ؛ وهو الندب حيث إن الباحثين والشرح اهتموا بالتركيز على المحور الأساس وهو الموظف العام .

والحديث عن الموظف العام ينقسم إلى قسمين، الأول يتحدث عن حقوق الموظف العام ، والثاني يتحدث عن واجباته ؛ إلا أن هناك مواضيع تقع بين الإثنين فيمكن تكييفها بأنها حقوق وفي الوقت نفسه يمكن تكييفها على أنها واجبات يتعين عليه الالتزام بها ، ومن ضمنها "ندب الموظف العام" فكان لزاماً أن أبين وأوضح مفهوم الندب وجميع ما يتعلق به ؛ ليستفيد الباحث والمطلع والمختص بشؤون الموظفين كما تظهر أهمية البحث في الدراسة التأصيلية لأحكام ندب الموظف العام والدراسة المقارنة بين الفقه والنظام.

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

- ١) قلة الدراسات والبحوث المتعلقة بهذا الموضوع، الذي من الواجب معرفته وبياناه للمجتمع لاسيما المستفيدين منه ومن ينتسبون إليه وكذلك بدل الجهد في الاستفادة منه خلال تطبيقه في الواقع العملي.
- ٢) بيان شمول الشريعة الإسلامية في تتبعها لمصالح المجتمعات والشعوب الإسلامية.
- ٣) الرغبة في بحث هذا الموضوع ومحاولة إثراء المكتبة العربية والإسلامية فيما يتعلق بهذا الموضوع من الناحيتين النظامية والشرعية.
- ٤) جدّة هذا الموضوع حيث لا يوجد بحث أكاديمي موسع - حسب بحثي في المكتبات والجامعات - مقارناً بالفقه والنظام مستوفياً وقائعه وتفصيلاته.
- ٥) يتناول أحكام نوع معين من أحكام الوظيفة العامة وهو الندب.

ثالثاً: مشكلة البحث

تكمن المشكلة الأساس في توضيح الرؤية الشرعية والنظامية لأحكام نذب الموظف العام في النظام السعودي، وذلك لتبين للقارئ، ما هي هذه الأحكام المتعلقة بهذا الموضوع وليستفيد منها شريحة كبيرة من المجتمع وهم الموظفون والمهتمون بهذا المجال والقائمون على الشؤون الوظيفية في قطاعات الحكومة.

رابعاً: تساؤلات البحث

السؤال الرئيس الذي ستم الإجابة عنه هو:

"ما هي أحكام نذب الموظف العام من خلال النظام السعودي والفقهاء الإسلامي"

ثم تأتي بعد ذلك الأسئلة المتفرعة عنه، وهي:

- (١) ما المقصود بالموظف العام؟
- (٢) ما الشروط الواجب توافرها بالموظف العام؟
- (٣) ما طبيعة العلاقة بين الموظف والوظيفة؟
- (٤) ما المقصود بالوظيفة في الإسلام؟
- (٥) ما هي أقسام النذب؟
- (٦) ما هي أحكام النذب في نظام الخدمة المدنية؟
- (٧) ما هي أحكام النذب في الأنظمة الخاصة بالمملكة العربية السعودية؟

خامساً: أهداف البحث

تكمن أهداف البحث في بيان أحكام نذب الموظف العام في النظام السعودي والمقارنة بين النظام والفقهاء من خلال إظهار العلاقة بينهما في نصوص النظام السعودي بما يكفل للموظف وللمهتم بشؤون الموظفين معرفتهما بأحكام النذب ليستفيدوا منها في حياتهم العملية.

سادساً: الدراسات السابقة

قمت بالبحث عن هذا الموضوع للتأكد من وجود رسائل علمية بحثت هذا الموضوع من الجانبين النظامي والفقهي معاً وذلك في عدة مكاتب، ومنها مكتبة المعهد العالي للقضاء، ومركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ومكتبة الملك عبدالعزيز العامة، ومكتبة الملك فهد الوطنية، ومكتبة الرسائل الجامعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، فلم أجد بحثاً يتكلم عن هذا الموضوع الموسوم بـ "أحكام ندب الموظف العام".

فوجدت من جدّة هذا الموضوع أن أستعين بالله جل وعلا أولاً ثم ببذل الجهد لجمع وبيان ما يفيد القارئ والمطلّع في هذا البحث التكميلي.

سابعاً: منهج البحث

سألتزم في بحثي هذا بما يلي :

- ١) الأسلوب الاستقرائي، وذلك لتتبع الأجزاء للوصول إلى قاعدة كلية.
- ٢) الأسلوب الاستنباطي، وهو الاستنتاج من القواعد المسلمة أموراً أخرى.
- ٣) أسلوب المقارنة بين المذاهب الفقهية وبين الأنظمة.

ثامناً: خطة البحث

- الفصل تمهيدي : الموظف العام وعلاقته بالوظيفة .
- المبحث الأول: المقصود بالموظف العام.
- المطلب الأول: التعريف بالموظف العام لغة .
- المطلب الثاني : التعريف بالموظف العام في الاصطلاح النظامي .
- المطلب الثالث : تعريف الموظف العام في الفقه النظامي والقضاء والفقه الإسلامي .
- المبحث الثاني : طبيعة علاقة الموظف بالوظيفة .
- المطلب الأول : علاقة إلزام وتكليف .

- المطلب الثاني : علاقة عقدية .
- المطلب الثالث : علاقة اللائحة التنظيمية .
- الفصل الأول : ندب الموظف العام في المملكة العربية السعودية.
- المبحث الأول: أحكام وأقسام الندب في نظام الخدمة المدنية.
- المطلب الأول: أحكام الندب.
- المطلب الثاني: أقسام الندب.
- المبحث الثاني: آثار الندب في نظام الخدمة المدنية.
- المطلب الأول: آثار الندب بالنسبة للإدارة .
- المطلب الثاني: آثار الندب بالنسبة للموظف العام.
- الفصل الثاني: الندب في الأنظمة الخاصة بالمملكة العربية السعودية.
- المبحث الأول: ندب القضاة.
- المطلب الأول : الندب في القضاء العادي .
- المطلب الثاني : ندب قضاء ديوان المظالم .
- المبحث الثاني: ندب أعضاء هيئة التدريس.
- المطلب الأول : ضوابط الندب .
- المطلب الثاني : آثار الندب .
- المبحث الثالث: ندب العسكري.
- المطلب الأول: ضوابط الندب .
- المطلب الثاني: آثار الندب.
- الخاتمة : وتتضمن أبرز النتائج والتوصيات .
- الفهارس الفنية .
- وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم .

الفصل التمهيدي الموظف العام وعلاقته بالوظيفة

المبحث الأول: المقصود بالموظف العام.

المطلب الأول : تعريف الموظف العام لغة.

المطلب الثاني : تعريف الموظف العام في الاصطلاح النظامي.

المطلب الثالث : تعريف الموظف العام في الفقه النظامي والقضاء والفقه .

مهتد

تقوم السلطة الإدارية بتنفيذ السياسة العامة للدولة وتشغيل مرافقها العامة عن طريق عدد كبير من العاملين لديها اصطاح على تسميتهم بالموظفين العموميين، وهؤلاء الموظفين لهم نظام قانوني خاص يحكم مراكزهم ويرتب شؤون وظائفهم في أغلب الدول.

والموظفون هم الذين يشغلون الوظائف العامة وهم عمادها، وهم الذين يقومون بالأعمال المادية والقانونية في الدولة، وتحقيق المصلحة العامة والمحافظة على النظام العام.

ويقوم الموظف العام بأداء خدمات الوظيفة العامة التي يتقلدها بمجرد قبوله لها باستلام العمل (المباشرة).

المبحث الأول: المقصود بالموظف العام

المطلب الأول : تعريف الموظف العام لغةً

وَوَظَّفَ (الواو والظاء والفاء: كلمة تدل على تقدير شيء. يقال: وَظَّفْتَ لَهُ، إذا قَدَّرْتَ له كل حين شيئاً من رزقٍ أو طعامٍ. ثم استعير ذلك في عظم الساق، كأنه شيء مقدَّر، وهو ما فوق الرسغ من قائمة الدابة إلى الساق. ويقال وَظَّفْتُ البعير، إذا قصرت له القيد. ويقال: مَرَّ يَظْفُهُمْ، أي يتبعهم كأنه يجعل وظيفه بإزاء أوظفتهم.^١

قال ابن منظور في معنى الموظف: "وظف: الوظيفة من كل شيء: ما يقدر له في كل يومٍ من رزقٍ أو طعامٍ أو علقٍ أو شراب، وجمعها الوُظَافُ والوُظُفُ".^٢

وهذا يدل على أن معنى الموظف في اللغة العربية قريب من معناه القانوني الذي سيأتي شرحه في التعريف الاصطلاحي.^٣

وقال صاحب القاموس المحيط: "وظيفة كسفينية: ما يقدر لك في اليوم من طعام أو رزق ونحوه، وتعني أيضاً: العهد والشرط".

والمواظفة: الموافقة والمؤازرة والملازمة، واستوظيفه: استوعبه.

١- معجم مقاييس اللغة، المؤلف: أبو الحسين. أحمد بن فارس بن زكريا القزويني الرازي، الناشر: دار الفكر، ١٣٩٩هـ، ص ١٢٢.

٢- لسان العرب، المؤلف: الأنصاري. محمد بن مكرم بن علي بن منظور، الناشر: دار صادر، لبنان- بيروت، ط ٣، ج ٩، ١٤١٤هـ، ص ٣٥٨.

٣- واجبات الموظف العام في الأنظمة المدنية والعسكرية مقارنة بالشرعية الإسلامية، المؤلف: المطلق. عبدالعزيز بن عبدالله، الناشر: معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤٣٢هـ، ص ١١-١٦.

وجاء في معجم مقاييس اللغة لابن فارس: " (وظف) الواو والظاء والفاء كلمة تدل على تقدير شيء، يقال: وظفت له: إذا قدرت له كل حين شيئاً من رزق أو طعام".
وعليه فإن الموظف هو من يلزم نفسه بعمل ما مقابل شيء من رزق أو طعام أي لقاء أجر معين^١.

المطلب الثاني : تعريف الموظف العام في الاصطلاح النظامي

لم يتطرق المنظم السعودي في أي من أنظمته إلى تعريف معين للموظف العام ، حتى النظام المعني بهذا الأمر – نظام الخدمة المدنية – لم يتعرض لتعريف الموظف العام^٢ ، وإنما ترك عناء ذلك إلى الفقه الإداري ليقوم بتعريف الموظف العام^٣ .

إلا أن المنظم السعودي أورد تعريفاً للموظف العام وذلك في نظام مكافحة الرشوة الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣٦ وتاريخ ٢٩/١٢/١٤١٢هـ وذلك في المادة الثامنة، وكذلك نظام عقوبات نشر الوثائق والمعلومات السرية وإفشاءها الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٣٥ وتاريخ ٨/٥/١٤٣٢هـ في المادة الثالثة منه، ونصها : "يعد في حكم الموظف العام في تطبيق أحكام هذا النظام:

كل من يعمل لدى الدولة أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة سواء كان يعمل بصفة دائمة أو مؤقتة.

المحكّم أو الخبير المعين من قبل الحكومة أو أية هيئة لها اختصاص قضائي.

١- فصل الموظف العام في النظام السعودي، المؤلف: الطهراوي. هاني بن علي، الناشر: مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ط١، ٢٠١١م، ص١٣٥-١٣٦.

٢ الموظف العام في تشريعات دول الخليج ، أحمد سلامة بدر، دار النهضة العربية ، الطبعة الأولى ، عام ٢٠٠٧ ص ٥ .

٣- واجبات الموظف العام في الأنظمة المدنية والعسكرية ، مرجع سابق ، ص ١١ .

كل من يعمل لدى الشركات أو المؤسسات الفردية التي تقوم بإدارة وتشغيل المرافق العامة أو صيانتها أو تقوم بمباشرة خدمة عامة وكذلك كل من يعمل لدى الشركات المساهمة والشركات التي تساهم الحكومة في رأس مالها والشركات أو المؤسسات الفردية التي تزاول الأعمال المصرفية.

رؤساء وأعضاء مجالس إدارات الشركات المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من هذه المادة.^١

إلا أن هذا التعريف من المنظم للموظف العام لا يمكن أن يكون تعريفاً عاماً للموظف العام بمعناه الفقهي، لأن المنظم قد توسع في هذا التعريف كثيراً وأدخل أناساً لا يمكن إدخالهم في معنى الموظف العام بأي حال من الأحوال، إلا أن هذا الكلام له ما يبرره وذلك عند كلامي عن أن مفهوم الموظف العام يضيق ويتسع وذلك تبعاً لاختلاف الأنظمة واللوائح في المجال الإداري عنها في المجال الجزائي.

إلا أنه كما سبق يتضح بعد استقراء بعض نصوص الأنظمة وما أورده الفقه الإداري، أن تعريف الموظف العام يختلف تبعاً لاختلاف الأنظمة واللوائح، فما يكون في مجال الأنظمة واللوائح الجزائية، يختلف عما يكون في مجال الأنظمة واللوائح الإدارية، ونتيجة لذلك يتسع مفهوم الموظف العام أو يضيق وفق مقتضيات كل مجال من تلك المجالات.

من التعريفات السابقة يتضح أنه يشترط في الموظف العام ما يلي :

أولاً : أن يعهد للشخص بوظيفة دائمة يكون شغله لها مستمراً؛ ومعنى ذلك أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة، فلا تكون استعانتها به مؤقتة أو عارضة أو موسمية.

^١ نظام مكافحة الرشوة السعودي ، المادة الثامنة .

وتطبيقاً على ما تقدم فإن الخبير الذي تعينه المحكمة أو تنتدبه لمسألة معينة فإنه لا يعد موظفاً عاماً لأنه لا يعمل لمدة دائمة.

ثانياً: التحاق الشخص بمرفق عام تديره الدولة مباشرة أو تشرف عليه: ويقصد بهذا الشرط أن المرفق العام الذي يعمل فيه الشخص بصفة دائمة يجب أن يكون خاضعاً لإدارة سلطة عامة إدارية، أو شخص من أشخاص القانون العام، وسواء أكانت هذه السلطة مركزية كالهيئات المحلية، أو لا مركزية كالمؤسسات العامة^١.

وتطبيقاً على ما تقدم فإنه يخرج من وصف الموظف العام من يعمل في خدمة مرفق عام يدار بواسطة عقد امتياز^٢.

ثالثاً: أن يكون التعيين في الوظيفة بقرار من السلطة المختصة: يتعين لاكتساب الشخص صفة الموظف العام أن يصدر قرار تعيينه من السلطة المختصة بالتعيين وفق ما نص عليه النظام، فإن مارس شخص ما بنفسه مهام وظيفة عامة أو باشر الاختصاصات المقررة لهذه الوظيفة من تلقاء نفسه، فإن عمله يعد اغتصاباً للسلطة، إلا أن القضاء الإداري قد خفف من حدة هذا الشرط عندما اعتبر أن الأوامر الصادرة من هذا الموظف تعتبر صادرة من موظف فعلي^٣. وتختلف تسميات

^١ واجبات الموظف العام في الأنظمة المدنية والعسكرية مقارنة بالشريعة الإسلامية ، مرجع سابق ، ص ١٣ .

٢- عقد الامتياز: هو عقد يتم بين الإدارة وبين أحد الأفراد أو الشركات بمقتضاه يتعهد الملتزم بتقديم خدمة عامة على نفقته ومسؤوليته مقابل الإذن لهذا الملتزم باستغلال المشروع لفترة معينة من الزمن وذلك بتصريح للملتزم بتحصيل رسم معين من المنتفعين من المرفق.

٣- مبادئ القانون الإداري، المؤلف : الطماوي . سليمان محمد، الناشر: دار الفكر العربي، ج٢، ١٩٧٣م، ص٢٨٤.

شرح أحكام الوظيفة العامة، المؤلف : المهدي، حسين حموده ، الناشر: المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا-طرابلس، ط١، ١٩٨٦م، ص١٩.

الموظف العام وتنوع، ما بين دولة ودولة في العالم العربي، ففيما تستخدم كل من: لبنان، والعراق، والسعودية، وقطر، والأردن، والمغرب، والكويت، والإمارات، وغيرها من تسمية: (الموظفين)، فإن مصر تطلق على هؤلاء تسمية (العاملين)، وتستعمل تونس (موظف أو عون إداري)، كما نجد تسميات أخرى، كالمستخدمين، والأجراء، وغيرها، وجميعها تطلق على العاملين في الإدارة.

ولا يوجد تعريف عام، وجد لتسمية "الموظف العام"، في الأنظمة الوظيفية، العربية منها والأجنبية؛ ذلك أن كل دولة لها نظام خاص بها، يتعلق بموظفيها والعاملين لديها.

ففي فرنسا يعرف الموظف العام في مفهوم القانون الإداري، للشخص الذي تتوافر فيه، العناصر الثلاثة التالية:

- توليه وظيفة دائمة يشغلها بصفة دائمة.
- حيازته رتبة من رتب التنظيم الإداري الوظيفي.
- مساهمته في مرفق عام له أوصاف محددة^١.

وفي لبنان تعريف الموظف العام: "هو من ولي عملاً دائماً، في وظيفة ملحوظة، في أحد الملاكات، التي يحددها القانون، سواءً أخضع هذا الموظف لشرعة التعاقد، أم لم يخضع..".

وفي قطر هو: كل من يعين في إحدى وظائف الحلقات الثلاث الأولى، والتي تشمل الوظائف العليا، والمتوسطة.

الوجيز في القانون الإداري، المؤلف: الذنبيات، محمد جمال، الناشر: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، الأردن، عمان، ٢٠٠٣م، ص ٢٩١.

^١ دراسات في الوظيفة العامة في القانون الفرنسي، الدكتور عبد الحميد كمال حشيش، مصر، القاهرة، ١٩٧٤م، ص ١٦٥.

وتعريف العامل: هو كل من يعين، في إحدى وظائف الحلقة الرابعة، والتي تشمل وظائف المشرفين، والعمال، والسائقين، وصغار الموظفين.

أما في السعودية فقد فرق النظام السعودي، بين نوعين من العاملين، وهم: الموظفون الذين يخضعون لنظام الخدمة المدنية، واللائحة الخاصة به، والمستخدمون الذين يخضعون، لنظام المستخدمين، واللائحة الخاصة به، وهم بصفة عامة- من العاملين اليدويين، وأصحاب الكفاءات، التي لا تتعدى الشهادة الابتدائية^١.

١- الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، المؤلف : حبيش. فوزي، الناشر: المعهد الوطني للإدارة والإتماء، لبنان-بيروت، ص ٣٥-٤٧.

المطلب الثالث : تعريف الموظف العام في الفقه النظامي والقضاء
والفقه .

الفرع الأول : تعريف الفقه النظامي للموظف العام :

نظراً لعدم وضع تعريف محدد للموظف العام في التنظيمات على النحو السالف ذكره، حاول الفقه النظامي وضع تعريف للموظف العام، حيث ذهب البعض إلى تعريف الموظف العام بأنه: الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام^١.

وعرفه آخرون بأنه: كل من يعمل في خدمة مؤسسة عامة أو هيئة عامة أو في خدمة شركة أو جمعية تعاونية من الشركات أو الجمعيات التي تنشؤها مؤسسة عامة بمفردها، وتكون تبعاً لذلك ملكيتها كاملة للدولة أو المؤسسة العامة التي أنشأتها^٢.

ويذهب البعض إلى تعريف الموظف العام إلى القول: بأن مدلول الموظف العمومي يختلف باختلاف الزاوية التي ينظر إليه من خلالها - مدنية أم جنائية أم إدارية - ويمكن تعريف الموظف العام من الناحية الإدارية بأنه الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر، وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع

١- الوجيز في القانون الإداري، المؤلف : الطماوي . سليمان، عام ١٩٨٤، ص٤٢٧.

٢- القانون الإداري المصري المقارن، المؤلف: مهني. محمد فؤاد، عام ١٩٥٢، ص٢٢٧.

لوظيفته ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة وعلى قبول لهذا التعيين من جانب صاحب الشأن^١.

والذي يتبين لي أن كل تعريفات الفقه السالف ذكرها تكاد تكون متطابقة في الفحوى وإن كانت مختلفة في الألفاظ، من هنا يمكن تعريف الموظف العام بأنه: كل من يعمل في وظيفة دائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى وذلك عن طريق الاستغلال المباشر^٢ وفيما يلي سأذكر أظهر التعريفات للموظف العام ، مع نقدها واختيار أرجحها .

التعريف الأول : عرف بعض الفقهاء الموظف العام بأنهم المواطنون ذوي السلطات ومعاونوهم القائمون بإدارة الدولة وأموالها العامة^٣.

لكني أرى أن هذا التعريف معيب؛ ذلك أن السلطة العامة أو السلطات التي يقوم عليها التعريف غير محدود وليس لها تعريف واضح؛ فصغار العاملين الكتابيين في أجهزة الدولة العامة ليست لهم سلطات ذات بال، ولا يقومون في حقيقة الأمر بما يعد معاونة مباشرة لذوي السلطات من الموظفين العموميين في ممارسة هذه السلطة.

التعريف الثاني : أنهم عمال المرافق العامة^٤.

ولي في هذا التعريف ملاحظات أجملها فيما يلي :

١- الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية، المؤلف: بدر. أحمد سلامة، الناشر: دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، عام ٢٠٠٧م، ص٧.

٢- التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، المؤلف: بدر. أحمد سلامة، عام ٢٠٠٤، ص٨.

٣ الموظف العام فقها وقضاءً . محمد حامد الجمل ، دار النهضة العربية مصر القاهرة ، الجزء الثالث ص ٤٣ .

٤ الموظف العام فقها وقضاءً ، مرجع سابق ص ٤٦ .

المعيار الذي يقوم عليه التعريف وهو المرفق العام ليس واضحاً ومحددأً تحديداً كاملاً في الفقه والقضاء الإداري ، فتحديد ما هو المرفق العام؟ وهل هو منظمة أم جهاز؟ أم هو نشاط له طبيعة متميزة؟ أم هل هو مجرد نظام قانوني، وهذا الجدل بذاته ينقل المشكلة من تعريف الموظف العام إلى تعريف المرفق العام.

ويسمح هذا التعريف بإدخال الأشخاص الذين يستعدون لأداء خدمة عامة مؤقتة كردم مستنقع، أو بناء جسر لصد الفيضان، وهم يستخدمون بصفة عرضية، وفي أعمال مؤقتة بطبيعتها؛ وتخضع علاقتهم بالإدارة لعقد تحكمه قواعد عامة تتضمنها اللوائح، وليست هذه العلاقة بعلاقة وظيفية عامة.

التعريف الثالث: الخضوع الوظيفي لأحكام القانون العام^١.

ورأيي بعد التأمل أن هذا التعريف قاصر؛ إذ ليس صحيحاً أن كل علاقة عمل ينطبق عليها هذا القانون تعد علاقة وظيفية عامة، فأعضاء المجالس النيابية والمحلية ومجالس إدارات المؤسسات العامة المهنية، والأطباء والمحامين والهيئات والطوائف الدينية يخضعون في مباشرتهم لأعباء مناصبهم لأحكام القانون العام الدستوري أو الإداري أو لهما معاً وفي ذات الوقت لا تعد هذه الفئات من الموظفين العموميين.

التعريف الرابع: كل فرد يحصل على مرتب تلتزم بدفعه إليه مباشرة الخزانة العامة^٢.

والذي أراه أن هذا التعريف يشوبه الغموض وعدم التحديد ويقوم على عنصر ليس أساسياً في الوظيفة العامة فهناك العديد من الوظائف العامة – وبعضهم ذو

^١ الموظف العام في تشريعات دول الخليج ، مرجع سابق ص ٤ .

^٢ الموظف العام فقها وقضاء ، مرجع سابق ص ٥٣

أهمية في النظام الإداري - لا يمنح لشاغليها أية مرتبات مثل وظائف العمد والمشايخ و المأذونين، وورثة الموظف العام الذين يصرفون معاشاً طبقاً لقوانين المعاشات وهذه الفئات لا تؤدي بيقين أي عمل في خدمة المرافق العامة ولم يقل أحد في القانون الإداري إنهم موظفون عموميون.

التعريف الراجح فقهاً :

وأرى أن الراجح في الفقه النظامي أن الموظف العام هو: "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".
مما سبق من هذا التعريف يتبين أنه يقوم على خمسة أركان لاعتبار الشخص موظفاً عاماً وفقاً لهذا التعريف هي:

- (١) أولاً: أن يعين شخص بصفة دائمة في وظيفة دائمة.^١
- (٢) ثانياً: أن تكون الوظيفة داخلية في أحد كادرات الوظائف أو في درجات السلم الرئاسي.
- (٣) ثالثاً: أن يكون التعيين في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.
- (٤) رابعاً: أن تصدر أداة قانونية بالتعيين في الوظيفة العامة من السلطة المختصة^٢ بذلك.

١- ويخرج من هذا الركن كل من عُيِّن بصفة مؤقتة في وظيفة دائمة أو كل من عُيِّن بصفة مؤقتة في وظيفة مؤقتة.

٢- مبادئ القانون الإداري، المؤلف الطماوي . سليمان محمد، الناشر دار الفكر العربي، ج ٢، ١٩٧٣م، ص ٣٦-٥٤.

أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي، المؤلف الظاهر. خالد بن خليل، الناشر مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط٢، ١٤٢٩هـ، ص ١٧.

٥) خامساً: أن يكون التعيين في الوظيفة العامة برضا الموظف العام.^١

الفرع الثاني : التعريف القضائي للموظف العام:

من المعلوم أن القضاء الإداري في المملكة العربية السعودية والمسعى بديوان المظالم هو المعني بتعريف الموظف العام تعريفاً قضائياً، وقد عرفه بأنه: (كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لهذا المرفق).^٢

كما أن القسم القضائي بمجلس الدولة المصري ممثلاً في محكمة القضاء الإداري وفي المحكمة الإدارية العليا عرّفه تعريفاً محدداً، كما قضت محكمة القضاء الإداري بأن الموظف العام هو: (كل من تناط به إحدى وظائف الدولة العامة في نطاق إحدى السلطات الثلاث، سواءً كان مستخدماً حكومياً أو غير مستخدم، براتب أو بغير راتب، إنما يشترط أصلاً أن تكون وظيفته في نطاق شؤون الدولة ويكون اختصاصه قد آل إليه بطريق الإنابة أو بطريق التعيين على مقتضى أحد النصوص الدستورية أو التشريعية أو من المعينين في وظيفة حكومية تابعة لإحدى

١- الموظف العام فقهاً وقضياً، المؤلف الجمل. محمد حامد، الناشر دار النهضة العربية، مصر- القاهرة، ج ١، ط ٢، ١٩٦٩م، ص ٤٣-٦٣.

٢- قرار ديوان المظالم رقم ٢٨/٢/٥ لعام ١٤٠١هـ، منشور لدى القانون الإداري في المملكة العربية السعودية، المؤلف : محمد. جابر سعيد حسن، الناشر: دار المؤيد للنشر والتوزيع، الرياض، ط ١، ١٤٢١هـ، ص ١٥٩.

واجبات الموظف العام، المؤلف: المطلق، عبدالعزيز بن عبدالله، الناشر: معهد الإدارة، ١٤٣٢هـ، ص ١٢.

الوزارات أو الهيئات أو المؤسسات العامة، فإن كان من ذوي المرتبات أن يكون مقيداً على إحدى درجات الكادر العام أو ما يقوم مقامه في نطاق ميزانية الدولة)^١. وذهبت ذات المحكمة في حكمٍ آخر لها إلى القول بأنه: (استقر الفقه والقضاء الإداري على أنه لكي يعتبر الشخص موظفاً عاماً خاضعاً لأحكام الوظيفة العامة التي مردها إلى القوانين واللوائح، يجب أن يكون علاقته بالحكومة لها صفة الاستقرار والدوام في خدمة مرفق عام تديره الدولة بطريقة مباشرة أو بالخضوع لإشرافها، فالموظف العمومي هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق)^٢.

ومن ذلك اشترط لاعتبار الشخص موظفاً عاماً توافر شرطين :
الأول : أن يكون قائماً بعمل دائم.

الثاني : أن يكون هذا العمل في خدمة مرفق عام أو مصلحة عامة.

ولكي يكتسب عمال المرافق العامة بصفة الموظف العمومي يجب أن يدار المرفق العام عن طريق الاستغلال المباشر.

وثمة شرط ثالث يفهم من سياق الشرطين وهو أن يتم تعيين الموظف بالإدارة المقررة قانوناً لإجراء هذا التعيين، إذ بقرار التعيين وحده يعتبر الشخص شاغلاً للمنصب الذي يدخل في التنظيم الإداري في المرفق العام وهو الطريق الذي رسمه القانون ليعهد إلى الشخص بعمل دائم في خدمة المرافق العامة، ومن ثم فإن تعيين الشخص في خدمة السلطة الإدارية المركزية كالوزارات والمصالح العامة التي تتبعها يسبغ على الشخص صفة الموظف الحكومي، وتعيينه في خدمة السلطات الإدارية

^١ الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية ، مرجع سابق ، ص ٦ .

^٢ الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية ، مرجع السابق . ص ٧ .

اللامركزية يسبغ عليه صفة الموظف العمومي بالإدارات المحلية، كما أن تعيينه في خدمة المؤسسات العامة يسبغ عليه صفة الموظف العمومي بالمرافق العامة. ولقد عرفت المحكمة الإدارية العليا الموظف بمجلس الدولة المصري الموظف العام وذلك بقولها: (لكي يعتبر الشخص موظفاً عاماً خاضعاً لأحكام الوظيفة العامة التي مردها إلى القوانين واللوائح، يجب أن تكون علاقته بالحكومة لها صفة الاستقرار والدوام في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر أو بالخضوع لإشرافها، وليست علاقة عارضة وإلا تعتبر في حقيقتها عقد عمل يندرج في مجال القانون الخاص، فالموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري، وأن يكون هذا العمل في خدمة مرفق عام أو مصلحة عامة).^١

مما سبق من تعريفات قضائية تبين لدى الباحث أنه ليس ثمة فرق بين التعريف الفقهي والقضائي حيث إن التعريفات القضائية السالفة الذكر لا تختلف عن تعريفات الفقهاء فهناك اتفاق كبير بينهما وإن اختلفت العبارة والصيغة.

الفرع الثالث : تعريف الموظف العام في الفقه الإسلامي

على الرغم من معرفة الفقهاء المسلمين بماهية الوظيفة، وماهية عمل الموظف كذلك، إلا أن لفظ الموظف لم يكن معروفاً لديهم بما هو معروف في المفهوم الحديث بأنه من يعمل لدى الدولة، بل كانوا يطلقون عليه تسميات أخرى أوردها النبي صلى الله عليه وسلم في بعض أحاديثه، ومن هذه التسميات:

١- الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية، المؤلف : بدر. أحمد سلامة، الناشر: دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، عام ٢٠٠٧م، ص ٧-٩.

مسمى العامل: كما ورد عن أبي حميد الساعدي رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "هدايا العامل غلول". أخرجه أحمد^١

ومسمى الوالي: كما ورد عن عائشة رضي الله عنها أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "اللهم من ولي من أمر المسلمين شيئاً فشق عليهم فاشقق عليه، ومن ولي من أمر أمي شيئاً فرفق بهم فارفق به". رواه مسلم^٢

ووردت مسميات أخرى كذلك، كالخليفة، والإمام، والقاضي، والوزير، والأمير، والنائب، والمحاسب، إلى غير ذلك من الألفاظ التي أوردها الفقهاء في كتبهم، والتي تدل على مفهوم الموظف العام^٣.

ولم يذكر الفقهاء تعريفاً عاماً للموظف العام، ولكن يمكن أن يكون متداول الموظف العام في الفقه الإسلامي أنه: "كل من تولى أمراً من أمور المسلمين العامة أو أوكل إليه بها"^٤.

وكانت الوظائف الرئيسية في صدر الإسلام ثلاثة أنواع: الولاة، والقضاء، والعمال، ولكل من هذه الوظائف اختصاص معين^٥.

١- مسند الإمام أحمد، المؤلف أحمد بن حنبل . تحقيق: شعيب الأرنؤوط، عادل مرشد وآخرون، الناشر مؤسسة الرسالة، ط١، ج٣٩، ١٤٢١هـ، ص١٤، حديث رقم (٢٣٦٠١).

٢- المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم، المؤلف: النيسابوري. مسلم بن الحجاج، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، الناشر: دار إحياء التراث العربي، لبنان-بيروت، ج٣، ص١٤٥٨، حديث رقم (١٨٢٨).

٣- الأحكام السلطانية، المؤلف: الماوردي. علي بن محمد البغدادي، الناشر: دار الحديث، مصر-القاهرة، ص١٥-٥٠-٦٢-١١٠-٣٤٩.

٤- استغلال الموظف العام لسلطته ونفوذه، المؤلف: المزروع. عبدالواحد، رسالة ماجستير، الناشر: المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، ١٤١٢هـ، ص٨.

٥- واجبات الموظف العام في الأنظمة المدنية والعسكرية مقارنة بالشرعية الإسلامية، المؤلف: المطلق. عبدالعزيز بن عبدالله، الناشر: معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤٣٢هـ، ص١١-١٦.

ويذهب بعض شراح النظام الإداري الإسلامي إلى القول: "بأن كلمة (موظف) كانت مستخدمة في لغتنا منذ وقت مبكر، وإنني أفضل عليها كلمة (عامل) وأقصد بها: أي عامل في الدولة، بلا تفرقة بين عامل يدوي أو مكثبي وبلا تمييز بين كبير أو صغير، أفضل كلمة عامل؛ لأنها أكثر أصالة في تراثنا، كما أنها مشتقة من (العمل) وهو عبادة، والمنزلة به تأتي عن طريق إتقانه وليس عن طريق نوعه"، كما قال صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه".^١

لذا يمكننا تعريف (الموظف العام) في النظام الإسلامي بأنه: كل شخص يقلده ولي الأمر أو من ينيبه عملاً من الأعمال في الدولة بما يحقق المصلحة العامة.^٢

ويقوم هذا التعريف على ثلاثة أركان :

الركن الأول : السلطة المختصة بتعيين الموظف وهي ولي الأمر أو من ينيبه، فإن عمل الموظف دون إسناد وتعيين من قبل هذه السلطة فإنه لا يعد موظفاً عاماً في الفقه الإسلامي ويعد عمله هذا عملاً شخصياً لا تسري عليه أحكام الموظفين العموميين.

الركن الثاني : أن يكون عمله من ضمن أعمال الدولة فإذا عمل لنفسه أو شخصه أو قبيلته فإنه لا يعد موظفاً عاماً، كما أنه من النادر أو المحال أن يسند ولي الأمر أو السلطة المختصة أيّاً كانت عملاً لا ينم بشكل من الأشكال إلى الدولة، كما أنه لو صدر أمر من رئيس الموظف العام أو السلطة المختصة بإسناد عمل خارج عن

الجزءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية، المؤلف : الفلاتي . محمد صديق، رسالة ماجستير، الناشر: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٤٢٦هـ، ص ١١.

١- أخرجه الطبراني في الأوسط (٨٩١)، وأبو يعلى (٤٣٨٦)، والبيهقي في شعب الإيمان (٣٣٤/٤)، وابن عدي في الكامل (٢٣٥٩/٦).

٢- فصل الموظف العام في النظام السعودي، المؤلف : الطهراوي. هاني بن علي، الناشر: مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ط١، ٢٠١١م، ص ١٣٥-١٣٦.

حاجة الدولة وإنما كان عملاً خاصاً من رئيسه فإنه لا يجب على الموظف حينئذ أن يقوم بهذه المهمة الخارجة عن أعمال الدولة.

الركن الثالث : تحقيق المصلحة العامة، وهذا اللفظ عام وواسع وشامل لكل عمل مسند من قبل السلطة المختصة للموظف، لذا لا يعد موظفاً عاماً من يتم تعيينه لمصلحة خاصة.

المبحث الثاني : طبيعة علاقة الموظف بالوظيفة

يثير موضوع العلاقة التي تربط الموظف العام بالوظيفة، جدلاً كبيراً بين فقهاء القانون والإدارة، ويطرح كل منهم نظريات وأفكاراً مختلفة حول الوضع القانوني للموظف، وطبيعة ارتباطه بالإدارة، ويعود هذا الاختلاف في النظريات إلى التعدد والتباين في أنظمة الخدمة المدنية التي تحكم أوضاع الموظفين، وتحدد حقوقهم وواجباتهم، وقد حسمت تشريعات بعض الدول هذا الخلاف، فنصت صراحة في أنظمة موظفيها على طبيعة العلاقة التي تربط الإدارة بموظفيها وذلك كالمملكة العربية السعودية إذ نصت صراحة بالأمر السامي رقم (١٩٤١) وتاريخ ١١/٢٠ / ١٣٨٢ هـ على أن العلاقة بين الموظف والحكومة علاقة نظامية وليست تعاقدية تتحكم فيها التعهدات^١، في حين بقيت أنظمة أخرى، بدون أي نص حول هذا الموضوع مما هيا لفقهاء وعلماء الإدارة مادة غزيرة للنقاش والجدل والاجتهادات^٢.

والذي أراه في هذا الموضوع أنه لا بد من التأكيد على عاملين أساسيين يلعبان دوراً هاماً في تقرير صفة الرابطة، أو العلاقة بين الموظف والإدارة وهما:

^١ مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، عبدالله بن راشد السندي ، الطبعة ١١ ، ١٤٢٧ هـ الرياض ، معهد الإدارة العامة بالرياض ' ص ٣٤٠ .

^٢ حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية ، محمد بن عبد العزيز الرشيد ، الطبعة الأولى ١٤٣٠ هـ ، مطبعة السفير ، ص ٢٩ .

أ) يجب أن تكون المصلحة العامة أساساً لعلاقة الموظف بالإدارة العامة، فالوظيفة العامة، تحدث لتأمين المصلحة العامة، وليس لتأمين مصلحة خاصة أو تعيين موظف، فهي لا توجد للموظف، بل يوجد الموظف لها.

ب) أن واجب الموظف العام في تحقيق المصلحة العامة في عمله، يفرض بالمقابل على الإدارة تأمين مصالحه الشخصية، من ضمانات وحقوق وأمن اجتماعي، بالقدر الذي لا يتنافى والمصلحة العامة، ففي ذلك فائدة مشتركة للإدارة وللموظف على السواء.

ومن هذا المنطلق وضمن هذا الإطار قامت نظريات عديدة تحدد علاقة الموظف بالوظيفة يمكن تلخيصها في ثلاث نظريات.

المطلب الأول : علاقة إلزام وتكليف

قامت هذه النظرية على أساس أن الوظيفة العامة هي "تكليف ملزم" للقائم بها، وعليه أن يشغلها ويقوم بتأدية الأعمال المنوطة بها، سواء قبل بها أو لم يقبل، وسواء تعارضت مع مصلحته الشخصية أو لم تتعارض، فالمصلحة العامة هي التي تؤخذ بعين الاعتبار في هذا المجال دون سواها.

وقد جاءت دساتير بعض الدول لتؤكد هذه النظرية، كالدستور العراقي المؤقت ، ونظام العاملين المدنيين المصري، وكذلك قانون الوظائف العامة المدنية في دولة قطر، وقانون الخدمة المدنية في سلطنة عمان^١.

وهذه النظرية، وإن كانت تستهدف في ظاهرها تأمين المصلحة العامة، إلا أنه تشوبها بعض المحاذير أهمها:

^١ الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، المؤلف: حبيش. فوزي، الناشر: المعهد الوطني للإدارة والإتماء، لبنان-بيروت، ص ٣٩-٤١.

١. إن إلزام المواطن بإشغال وظيفة معينة من دون رضاه وموافقته، قد يدفعه للإساءة إلى المصلحة العامة.

٢. أن إلزام المواطن بتأدية وظيفة ما، يضر في بعض الأحيان بمصالحه الشخصية، ويحد من حريته الفردية، وحقه في التمتع بحرية العمل، مما يناقض أحكام الحريات والحقوق الفردية بوجه عام.

المطلب الثاني: علاقة عقدية

طبقاً لهذه النظرية توصف العلاقة بين الموظف والإدارة بأنها علاقة تعاقدية يحكمها القانون المدني، ويكيف هذا العقد بأنه عقد إجارة أشخاص إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي، وعقد وكالة إذا كان الموظف يقوم بعمل نظامي باسم ولحساب الجهة الإدارية^١.

وفي الحالتين يقبل الموظف العمل في خدمة السلطة الإدارية، وهذه الأخيرة توافق عليه، وقد سادت هذه النظرية من منتصف القرن التاسع عشر، ولكن هذه النظرية واجهت عدة انتقادات، وأنها ما زالت تجد نوعاً من الرواج بصورة أو بأخرى في النظم الأنجلوأمريكية مثل إنكلترا والولايات المتحدة الأمريكية، ومن الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية:

أ) أن العقود طبقاً للقانون المدني تتم بالتقاء الإيجاب والقبول بين طرفي العقد، وبذلك يتفق على شروط التعاقد من خلال مساومات ومفاوضات تتم بينهما قبل إبرام العقد، في حين أن ما يتعلق بالموظف العام لا يتحقق

^١ واجبات الموظف وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، صالح خليفة الوهاب ، معهد الإدارة العامة بالرياض ، ١٤٠٤ هـ ، ص ٢٠ .

شيء من ذلك فهو لا يتعارض أو يساوم وإنما يصدر قرار بتعيينه ويترتب على هذا القرار آثار محدودة تحكمها الأنظمة واللوائح.

ب) أن العقد طبقاً لقواعد القانون المدني يكون خاضعاً للمبدأ الأصولي، وهو أن العقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم يتم تنفيذ العقد دون إجراء أي تعميم عليه إلا بموافقة جميع أطرافه، وهذه القاعدة غير معمول بها في مجال العلاقة الوظيفية، إذ تستطيع الإدارة تعديل وتغيير أحكام الوظيفة العامة بإجراءاتها المنفردة دون الرجوع أو أن تلتزم بالحصول على موافقة مسبقة من الموظف على هذا التغيير.^١

وحيث أن القانون المدني أقدم في الظهور من القانون الإداري وكان ولا يزال المرجع الأخير لكل فروع القانون، وكان هو القانون المطبق على العلاقة الناشئة بين الإدارة والأفراد فلم يستطع رجال القانون والقضاء الإداري التحرر من نظرياته وبذلك قالوا، بأن العلاقة بين الإدارة والموظف هي علاقة عقدية ولكن من نوع خاص، وهي علاقة تحكمها قواعد عقود الإذعان، ولكن هذه النظرية نقدت بنفس نقد سابقتهما.^٢

المطلب الثالث : العلاقة اللائحية التنظيمية

هذا الاتجاه هو الغالب في القانون والقضاء الإداري لتكييف العلاقة بين الموظف والسلطة الإدارية على أنها علاقة تنظيمية، وبذلك فهي تستمد أحكامها مباشرة من الأنظمة واللوائح المتصلة بتنظيم الوظائف العامة ، وهذه القواعد القانونية هي

^١ الوظائف العليا في أنظمة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، المؤلف : المعشوق. منصور بن عبدالعزيز، الخرطوم-السودان، ٢٠٠٣م، ص ٧٢-٧٤.

^٢ مذكرات في الموظف العام ، حازم حسن جمعة ، معهد الإدارة العامة بالرياض . ١٣٩٢ هـ ، ص ٢

التي تحدد المركز القانوني للموظف العام بما يتصف من حقوق وواجبات، وقد أيد مجلس الدولة الفرنسي هذا الاتجاه^١.

ويترتب على الأخذ بهذه النظرية النتائج التالية:

(أ) أن تعيين الموظف يكون بقرار إداري حسب شروط وضعها اللائحة أو النظام، وهذا القرار يصدر من الإدارة ومرجعها الوحيد لإصداره هو إرادتها المنفردة دون المشاركة من الموظف حتى لو كان يتعلق به.

(ب) تستطيع الإدارة تعديل المركز القانوني للموظف دون الحاجة للحصول على رضائه المسبق، وهذه التعديلات تسري مباشرة في حق الموظف، والضمانة الوحيدة للموظف في هذا الشأن هي عدم لجوء الإدارة إلى هذا التعديل بقرار فردي وإنما بإصدار قرار تنظيمي لائحي.

(ج) يخضع الموظف في علاقته بالسلطة الإدارية وفق قواعد معدة سلفاً، أي أنه ليس له دخل في وضعها أو صياغتها، ويقصد من ذلك بطريقة مباشرة فيتمثل لهذه القواعد وتسري بمجرد صدور قرار تعيينه.

(د) لا يحق للموظف أن يتحلل من التزاماته بمجرد تخلف الإدارة عن الوفاء بالتزاماتها، ومثال ذلك أنه عندما لا تدفع الإدارة رواتب الموظفين فإنه لا يجوز لهم التوقف عن العمل، "وهذا يفهم من منظور حسن سير المرفق بانتظام واضطراب، وهو أحد المبادئ الضابطة لسير المرفق العام"^٢.

١- حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية . مرجع سابق، ص ٢٣

٢ وجبات الموظف وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ، ص ٢٣ - ٢٧ .

وهذا الاتجاه هو الذي أخذت به المملكة العربية السعودية^١، حيث أكد ذلك صدور الأمر السامي رقم ١٩٤١ واريخ ٢٠ / ١١ / ١٣٨٢ هـ. ونص صراحة بما نصه (أن العلاقة بين الموظف والحكومة علاقة نظامية وليست تعاقدية) ومقتضى هذا الأمر أن أحكام النظام العام هي وحدها التي تحكم هذه العلاقة ، مالم تنص أنظمة الموظفين على خلاف ذلك ، وفي هذه الحال يكون ما نصت عليه أنظمة الموظفين بتطبيقه من قواعد معينة يعتبر جزءاً لا يتجزأ من النظام العام^٢ ، وقد ورد ذلك في نظام الموظفين سنة ١٣٩١ هـ ما يدل على ذلك^٣.

وأرى أن هذا الأمر واضح الظهور في نظام الخدمة المدنية والعمل به ، وكذلك جرت تنظيمات الوظائف الداخلية في كل مرفق حكومي أو خاص على هذا الأساس الذي ذكرته .

^١ الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ، بكر القباني ، معهد الإدارة العامة بالرياض ، ١٤٠٢ هـ ص ٧٢ .

^٢ بعض المبادئ العامة التي تحكم نظام الموظفين السعودي الصار بالمرسوم الملكي رقم ٤٢ وتاريخ ٢٩ / ١١ / ١٣٧٧ هـ ، مطلب بن عبدالله النفيسة مجلة معهد الإدارة العامة بالرياض ، العدد ١١ ص ١١ .

^٣ مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ، ص ٣٤٠ .

الفصل الأول: نذب الموظف العام في المملكة العربية السعودية

المبحث الأول: أحكام وأقسام النذب في نظام الخدمة المدنية.

المطلب الأول: أحكام النذب.

المطلب الثاني: أقسام النذب.

المبحث الثاني: آثار النذب في نظام الخدمة المدنية.

المطلب الأول: آثار النذب بالنسبة للموظف العام.

المطلب الثاني: آثار النذب بالنسبة للإدارة.

مَهَيِّدٌ

يعد التعيين الوسيلة الأساسية لشغل الوظائف العامة، إلا أن ذلك يتطلب قيام جهة الإدارة بالعديد من الإجراءات التي تبدأ بالإعلان عن الوظائف الشاغرة، ثم تقديم الطلبات من الراغبين في التعيين، ثم قيام جهة الإدارة بفحص هذه الطلبات واختيار أفضل العناصر من بينها، أو إجراء مسابقة بين المتقدمين وإجراء الامتحان سواء التحريري أو الشفوي وبعد استقرار الإدارة على مرشح بعينه لشغل الوظيفة المعلن عنها يتم إخطاره بذلك حتى يتمكن من الحضور.

ولا شك أن هذه الإجراءات متتابعة مما يجعلها تستغرق وقتاً طويلاً لشغل الوظائف الشاغرة، وتجد الإدارة نفسها في حاجة ماسة وسريعة لشغل وظيفة موجودة لديها كانت مشغولة بموظف يقوم بأعبائها إلا أنها أصبحت شاغرة يترك الموظف الأصيل لها سواء بصورة عارضة أو بصورة نهائية ولأي سبب، لذلك أورد المنظم في كافة القوانين المنظمة لعلاقات العمل سواء كانت قوانين عامة أم خاصة جاء فيها أن الإدارة تملك مواجهة حالات شغل الوظائف لديها، وذلك عن طريق نذب أفضل موظفيها للقيام بأعباء الوظيفة الشاغرة يستوي أن يكون ذلك إلى جانب قيامه بوظيفته الأصلية أو أن ينقطع كلية للوظيفة المنتدب إليها.

ومن ثم يقصد بالندب (الاستعانة بعض الوقت أو كل الوقت بموظف للقيام بأعباء وظيفة من نفس درجة وظيفته الأصلية أو تعلوها مباشرة وذلك لفترة قصيرة ومحددة يعود بعدها إلى وظيفته الأصلية).

ولما كان الندب على هذا النحو ينشئ حقاً لجهة الإدارة فإن ذلك لا يعني إهدار حقوق الموظف المترتبة على الندب، لذلك رأى الباحث إعداد هذا البحث لدراسة

القواعد التي تحكم نذب الموظف سواءً الوارد منها في الأنظمة المتعلقة بالوظيفة العامة في الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية أو الأنظمة الخاصة ببعض الجهات مثل القضاة والعسكريين وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات^١.

المبحث الأول: أحكام وأقسام النذب في نظام الخدمة المدنية

المطلب الأول: أحكام النذب

يعتبر النذب من الإجراءات التي تلجأ إليها الخدمة المدنية لتحفيز الموظفين وتعويضهم المادي عن الجهد الإضافي الذي يبذل من قبلهم لأداء وظيفية محددة ، ويشترط أن يكون الموظف مؤهلاً لها .

والنذب من الوسائل التي تزيد من معرفة وتجارب الموظف ، كما أن إدارة العمل نفسها تستفيد من خبرات الموظف الذي ربما يجيء بأفكار جديدة ، أو يطور من أساليب أداء عمل وظيفته ، وللنذب بعض الأحكام المتعلقة به والخاصة به أيضاً ، لذلك سأذكرها مستعيناً بالله ومستخلصاً لها من الأنظمة والشروح الفقهية ، وسأبينها بعد ذكر تعريفه مبيناً فيها السلطة المختصة به ومدته ، وواجباته ، وشروطه ، وواجباته وحقوقه .

الفرع الأول : تعريف النذب لغةً واصطلاحاً

أولاً : تعريف النذب لغةً : نَدَبَ (النون والذال والباء ثلاث كلمات: إحداها الأثر، والثانية الخطر، والثالثة تدل على خفة في شيء. فالأول النَّدْبُ: أثر الجرح، والجمع

١- الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية، المؤلف : بدر. أحمد سلامة، الناشر : دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، عام ٢٠٠٧م، ص ٢١.

أنداب، وذلك إذا لم يرتفع عن الجِدِّ ، والثاني: النَّدْبُ: الخطر. وَأَنْدَبَ نَفْسَهُ: خاطر بها.^١ وَنَدَّبَهُ لِأَمْرٍ (فَأَنْتَدَبَ) له أي دعاه له فأجاب.^٢

ثانياً : تعريف الندب اصطلاحاً : تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفة أخرى معينة بالإضافة إلى عمله الأصلي أو بدونه سواءً كان التكليف داخل المدينة التي بها مقر عمله أو خارجها .

وهذا التعريف هو الوارد في المادة الأولى من لائحة تكليف الموظفين الصادرة بالقرار لمجلس الخدمة المدنية رقم (٥٩٦/١) وتاريخ ١/١٨ / ١٤٢٠ هـ .

وقيل: هو تكليف الموظف بصفة مؤقتة بأعباء وظيفية أخرى شاغرة أو غاب عنها شاغلها في نفس الجهة الحكومية التابع لها الموظف أو في جهة حكومية أخرى حيث يمكن القيام بأعباء هذه الوظيفة بالإضافة إلى عمله الأصلي.^٣

والذي أراه أن هذا التعريف لا يختلف كثيراً عن التعريف الذي أوردته اللائحة إلا أن هذا التعريف أغفل ذكر أن الموظف يستطيع أن يعمل في الوظيفة التي يعمل بها إضافة إلى الوظيفة المنتدب لها.

وقيل هو تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفة غير وظيفته الأصلية ، أو القيام بمهمة رسمية في نطاق مقر العمل ، ولا يستحق الموظف مكافآت أو بدلات إلا إذا كان الندب كلياً^١ .

١- معجم مقاييس اللغة ، أبو الحسين أحمد بن فارس بن زكريا القزويني الرازي، الناشر دارالفكر، ١٣٩٩هـ، ص٤١٣.

٢- المرجع سابق، ص٣٠٧.

٣ حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ، ص ١٧٠ .

والذي يبدو لي من هذا التعريف أنه قاصر حيث لم يذكر جواز تكليف الموظف بالندب مع قيامه بمهام وظيفته الأصلية أو بدونها ، وكذلك أدخل فيه ما ليس منه حيث ذكر أن الموظف لا يستحق مكافآت أو بدلات إلا إذا كان الندب كلياً وهذا لا ينبغي ذكره في التعريف ، كما أنه غير صحيح تقييده باستحقاق المكافآت والبدلات بأن يكون ندبه كلياً والصحيح أنه في كلا حالي الندب الكلي والجزئي يستحق الموظف المنتدب المكافآت والبدلات حسب ما سيأتي ذكره في موضعه.

وقيل هو: قيام الموظف بصفة مؤقتة وتنفيذا لقرار من السلطة المختصة بمباشرة أعمال وظيفة أخرى من نفس درجة وظيفته ، أو وظيفة تعلوها مباشرة.^٢

وأرى أن هذا التعريف جامع لما لا محل له في التعريف ، وهو القرار الصادر من السلطة المختصة ، ومحل ذكره الشروط ، ثم إنه قصر عن ذكر ما لو كلف الموظف خارج المدينة التي بها مقر وظيفته ، وكذلك ذكر فيه قيماً هو عنوان الندب وهو الصفة المؤقتة ، إذ لا يمكن أن يكون الندب إلا مؤقتاً .

الفرع الثاني السلطة المختصة بالندب:

نصت المادة (٢٣) من اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم (١) بتاريخ ١٣٩٧/٧/٢٧هـ، على أنه (يجوز بقرار من الوزير المختص تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفة معينة أو بالقيام بمهمة رسمية، كما يجوز تكليفه بذلك مع قيامه بمهام وظيفته الأصلية^٣).

^١ الحقوق المالية للموظف أثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ٧٩ .

^٢ الوجيز في القانون الإداري ، محمد جمال مطلق الذنبيات ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، عمان ، ٢٠٠٣ ، ص ٣٠٦ .

^٣ الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية ، مرجع سابق ، ص ٩٧ .

وتعرف المهمة الرسمية بأنها : كل عمل تدعو الحاجة إلى القيام به ، سواءً من قبل جهة حكومية واحدة أو أكثر مما لا يدخل في اختصاص وحداتها التنظيمية ولا يتصف بالديمومة^١ .

يتضح من ذلك أن النذب المشار إليه في المادة المذكورة يتخذ إحدى الصورتين:

الصورة الأولى: أن ينذب الموظف للقيام بأعباء وظيفية غير وظيفته أو للقيام بمهمة رسمية، وفي هذه الصورة لا يقوم الموظف بأعباء وظيفته المندوب منها.

الصورة الثانية: أن يكون النذب للقيام بأعباء وظيفية أخرى أو بمهمة رسمية إلى جانب مباشرة الموظف لوظيفته الأصلية.

ويطلق الفقه على الصورة الأولى وصف (النذب الكلي) لأن الموظف يصبح شغله الشاغل القيام بأعباء الوظيفة أو المهمة المندوب إليها وحدها دون غيرها أي عدم تحمله لأعباء الوظيفة المندوب منها خلال فترة النذب^٢ .

وتعرف الصورة الثانية بأنها (النذب الجزئي) لأن الموظف يقوم خلال فترة النذب بأعباء وظيفته الأساسية بالإضافة إلى أعباء الوظيفة أو المهمة المندوب إليها^٣.

وأياً ما كانت صورة النذب فإنه يلزم صدور قراره من الوزير المختص، أي أن السلطة المختصة بالنذب في هذه الحالة هي الوزير فإنه هو الذي يصدر القرار بنذب الموظف ، وكذلك يوجد إلى جانب الوزارات ما يعرف (بالمصالح المستقلة) وهي جهات لها رئيس ولا تتبع وزيراً بعينه لذلك أعطى نظام الخدمة المدنية في المادة

^١ خطاب وزير الخدمة المدنية المبلغ بخطاب نائبه رقم (٤٥٠٦٢) وتاريخ ١٧ / ٩ / ١٤٢٠ هـ .

^٢ الحقوق المالية للموظف أثناء الخدمة ، أمين أحمد فارسي ، معهد الإدارة العامة بالرياض ، ص ٨٠ ،

^٣ - حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية، المؤلف الرشيد. محمد عبدالعزيز، الناشر

مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ط١، ١٤٣٠هـ، ص١٧٠.

(٣٢) منه لرئيس المصلحة المستقلة كافة صلاحيات الوزير^١ ، حيث نص على أنه (يكون لرئيس المصلحة بالنسبة لموظفي هذه المصلحة من الصلاحيات ما للوزير بالنسبة لموظفي الوزارة)

مما سبق تبين أن السلطة المختصة بندب الموظف هو الوزير في وزارته ورئيس المصلحة المستقلة التي لا تتبع وزيراً حيث نصت على أن (يكون لرئيس المصلحة المستقلة بالنسبة لموظفي هذه المصلحة من الصلاحيات ما للوزير بالنسبة لموظفي الوزارة).

الفرع الثالث : مدة الندب

من الأحكام المتعلقة بندب الموظف مدة ندبه حيث تتفاوت مدة الندب بحسب شاغل الوظيفة المندوب إليها وبعد الاستقراء والبحث تبين أن مدة الندب تكون على ثلاثة أحوال:

الحال الأولى: أن لا تزيد مدة الندب عن ستين يوماً وهذا عام يشمل جميع الموظفين المندوبين، وهذا ما عليه الفقرة (١٧) من المادة (٢٢) من لائحة الحقوق والمزايا المالية المقررة بالأمر الملكي رقم (أ / ٢٨) وتاريخ ٢٠ / ٣ / ١٤٣٢ هـ ، ونصها (لا يجوز ندب موظف خارج مقر عمله مدة أو مدد متوالية تزيد على (٦٠) يوماً إلا بعد موافقة رئيس مجلس الوزراء)

الحال الثانية: أن تمتد مدة الندب بحيث تصل إلى مئة وعشرين يوماً ولا تزيد عنها ، وهذا مستثنى من الحال الأولى حيث أجازت المادة السابق ذكرها أن تزيد مدة الندب عن ستين يوماً لثلاثة أصناف من الموظفين .

^١ مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، مرجع سابق ، ص ٢٨٩

الصف الأول : وهم موظفو وزارة الخارجية الذين ينتدبون كل عام لحضور دورة الأمم المتحدة على ألا تزيد فترة انتدابهم على (١٢٠) يوماً .

والصف الثاني: وهم موظفو الجهات الحكومية اللذين يتطلب الأمر سفرهم إلى المنطقة الغربية لفترة الصيف على أن يصدر الوزير قراراً يحدد أسماء الموظفين المطلوب انتدابهم لفترة محددة لا تزيد على (١٢٠) يوماً .

والصف الثالث : من يكلف بتمثيل المملكة في اجتماعات مجالس أو منظمات دولية أو إقليمية أو عربية .

وهذا ما نصت عليه المادة الثانية والعشرون من لائحة الحقوق والمزايا المالية ونصها ((لا يجوز انتداب موظف خارج مقر عمله مدة أو مدد متوالية تزيد عن ستين (٦٠) يوماً إلا بعد موافقة رئيس مجلس الخدمة المدنية ويستثنى من ذلك :

أ- موظفو وزارة الخارجية الذين ينتدبون كل عام لحضور دورة الأمم المتحدة على ألا تزيد فترة انتدابهم على مائة وعشرين (١٢٠) يوماً .

ب- من يكلف بتمثيل المملكة في اجتماعات مجالس أو منظمات دولية أو إقليمية أو عربية اللذين يصدر بتسميتهم قرار من مجلس الوزراء أو المقام السامي على ألا تزيد فترة انتدابهم على مائة وعشرين (١٢٠) يوماً .

ج- موظفو الجهات الحكومية التي يتطلب الأمر سفرهم إلى المنطقة الغربية لفترة الصيف على أن يصدر الوزير قراراً يحدد أسماء المطلوب انتدابهم لفترة محددة لا تزيد على مائة وعشرين (١٢٠) يوماً))

الحال الثالثة : وقد أتاحت ذات المادة في حالات الضرورة للوزير أن يمدد الفترة بما لا يتجاوز ثلاثين يوماً و حددت لذلك ثلاث حالات فقط ونص المادة (يجوز للوزير المختص في حالات الضرورة القصوى تمديد فترة الانتداب بما لا

يزيد عن (٣٠) يوماً زيادة على فترة الستين يوماً وذلك لمن ينتدب لأداء المهام التالية :

- ١- استكمال التحقيق في قضايا جنائية أو استكمال الترافع أمام الجهات القضائية أو استكمال أعمال لجنة مشكلة بأمر سام أو بقرار من مجلس الوزراء أو من مجلس الخدمة المدنية أو ما شابهها من القضايا السرية والهامة التي تتطلب التحقيق والمسائلة ويصعب تكليف موظف آخر لاستكمالها .
- ٢- المشاركة في النشاطات الرياضية أو الثقافية أو ما شابهها حسب الترتيبات الصادرة من مجلس الوزراء بهذا الشأن .
- ٣- من يرى الوزير المختص ومن في حكمه ضرورة مرافقته في تنقلاته داخل أو خارج المملكة للقيام بأعمال السكرتارية الخاصة به على ألا يزيد عددهم عن ثلاثة فقط) .

الحالة الرابعة : أن لا تزيد مدة الندب عن سنة حيث نصت المادة الأولى من لائحة تكليف الموظفين الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٥٩٦/١) وتاريخ ١٤٢٠/١/١٨ هـ في الفقرة هـ من هذه المادة بأن (لا تزيد مدة تكليف الموظف بأعمال وظيفة معينة عن (سنة) إذا كانت خارج المدينة التي بها مقر عمل الموظف الأصلي، أما إذا كانت داخل المدينة فيترك تحديد ذلك لتقدير الجهة التي يعمل بها الموظف). يتضح من ذلك أن الحد الأقصى لفترة الندب بالنسبة لجميع الموظفين هو (٦٠) يوماً ولا تجدد تلك الفترة إلا بعد موافقة صادرة من رئيس مجلس الوزراء وذلك بحسب الأصل.

كما يحق للسلطة المختصة بالندب إذا انتهت مدة ندب الموظف لدى الجهة المندوب إليها تجديد فترة الندب وذلك إذا توافر شرطين:

الأول: أن يتم التأكد من أن الموظف المنتدب قام بالمهمة المنتدب إليها خلال فترة انتدابه.

الثاني: أن يتم التأكد من أن الموظف المنتدب قد بذل الجهد المطلوب من أجل إتمام العمل المنوط به خلال فترة الندب، وهو ما نصت عليه الفقرة الرابعة من المادة (٢٢) من اللائحة التنفيذية بقولها (باستثناء الحالات المستعجلة التي يرجع تقديرها للوزير المختص يجب قبل إصدار قرار الندب تحديد المهمة والمدة اللازمة لأدائها وتاريخ بدايتها ونهايتها ولا يجوز تجديد مدة الندب إلا بعد بحث ما تم في المهمة وما بقي منها والتثبت من أن المنتدب قد بذل جهده في إتمام العمل في المدة التي انقضت).

وأما في اللائحة الجديدة الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٥٩٦/١) وتاريخ ١٤٢٠/١/١٨ هـ فلم تذكر أو تتطرق لتجديد فترة الندب بل جعلت مدة الندب واحدة ولا تتجدد حيث نصت المادة الرابعة في الفقرة ج منها (لا تزيد مدة التكليف عن سنة كحد أقصى).

وذلك إذا كان ندبه في مهمة رسمية فمن كان ندبه داخل المدينة فإن للجهة التي يعمل بها تقدير المدة المناسبة لفترة الندب ولوزادت عن سنة ، أما إن كان ندبه خارج المدينة التي بها مقر عمل الموظف الأصلي فلا تزيد عن سنة (المادة الأولى فقرة هـ)

الفرع الرابع : شروط النذب

أ) أن تكون هناك وظيفة معتمدة في الميزانية وشاغرة فعلاً أو حكماً وأن تدعو الحاجة لمن يقوم بعملها سواء في جهة عمل الموظف الأصلية أو جهة حكومية أخرى.

ب) ألا تكون الوظيفة من الوظائف التي يمكن أن يتم القيام بعملها عن طريق توزيع العمل وتضع وزارة الخدمة المدنية تعريفاً لهذه الوظائف.

ج) أن يكون هناك تقارب بين مرتبة الموظف ومرتبة الوظيفة المكلف بها بحيث لا يتجاوز الفرق بينهما مرتبتين وأن يكون هناك تجانس بين العمل الأصلي للموظف وأعمال الوظيفة المكلف بها أو أن تتوفر لديه شروط شغلها.

د) ألا يكلف الموظف بالقيام بعمل أكثر من وظيفة واحدة في وقت واحد، وذلك بالإضافة إلى عمله الأصلي .

هـ) ألا تزيد مدة تكليف الموظف بأعمال وظيفة معينة عن (سنة) إذا كانت خارج المدينة التي بها مقر عمل الموظف الأصلي، أما إذا كانت داخل المدينة فيترك تحديد ذلك لتقدير الجهة التي يعمل بها الموظف.

و) ألا يكلف الموظف المرقى خلال السنة الأولى من ترقيته بأعمال وظيفة تقع خارج مقر الوظيفة المرقى إليها إذا كان مقر تلك الوظيفة يبعد عن مقر عمله بقدر المسافة المحددة للانتداب.

ز) أن تتم موافقة الموظف على التكليف أو تمديده إذا كانت الوظيفة المكلف بها تقع خارج المدينة التي بها مقر عمله الأصلي.

ح) أن تكون المهمة مؤقتة ولا يوجد لها وظيفة معينة.

ط) أن يكون هناك تجانس بين عمل الموظف الأصلي وطبيعة عمل المهمة المكلف بها.^١

والشرط الذي يتحدث عن التقارب بين مرتبة الموظف ومرتبة الوظيفة المكلف بها ، جاء لكي تكون مسؤولية الموظف متقاربة وكذلك عقوباته تكون متقاربة أيضاً، وهذا فيه مصلحة عامة من مصالح المرفق العام كي يقوم الموظف بمهام وظيفته على خير وجه.^٢

وشرط عدم تكليفه بأكثر من وظيفة في وقت واحد ، جيء به لمنع زيادة الأعباء والمسؤوليات والحد من إنتاجيته مع احتمال كثرة الأخطاء.

والذي يتبين لي أيضا أن مجيء شرط عدم تكليف الموظف المرقى في السنة الأولى بأعمال سوى أعمال وظيفته إلا إن كانت دون مسافة الانتداب لأجل أن يستقر الموظف في وظيفته المرقى لها ، وأن لا يتحمل أعباء سوى أعباء وظيفته المرقى لها ، وأما المسافة المحددة للانتداب فهي ما بين في اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية ضمن المادة الثانية والعشرين بأنه يكون الموظف منتدبا إذا كانت المسافة بين مقر العمل ومكان الانتداب لا تقل عن خمسة وسبعين كيلو متراً من الطرق المسفلتة ، أو أربعين كيلومترا من الطرق غير المسفلتة ، أو خمسة عشر كيلو متراً للطرق التي يتعذر فيها استخدام السيارات .^٣

١- انظر: لائحة التكليف الصادر بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٥٩٦/١) وتاريخ ١٨/١/١٤٢٠هـ.

حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية، المؤلف الرشيد. محمد عبدالعزيز، الناشر مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ط١، ١٤٣٠هـ، ص١٧١.

٢- الوظائف العليا في أنظمة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، المؤلف : المعشوق. منصور بن عبدالعزيز، الخرطوم-السودان، ٢٠٠٣م، ص١٨٤.

٣ حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ، ص ٨٣

الفرع الخامس : واجبات المنتدب

ألزم المنظم السعودي الموظف المنتدب بمراعاة واجبات هي في الحقيقة تفاصيل لإعانتته على القيام بمهمته على الوجه الصحيح ، وهي مع ذلك تخدم مصلحته حين كونه موظفاً مجتهداً ، وفي الالتزام بتلك الواجبات نقل للإدارة المنتدبة ما جرى القيام به في المهمة المنتدب إليها ، وهي دائرة بين التنسيق والمباشرة للوظيفة المنتدب إليها وتفصيل تلك الواجبات كالتالي :

أولاً : التنسيق مع باقي الزملاء المنتدبين لأداء مهمة محددة

وقد نصت الفقرة (٩) من المادة (٢٢) من اللائحة التنفيذية على هذا الالتزام بقولها (على كل موظف ينتدب للعمل في جهة خارج مقر عمله مع غيره من الموظفين أن يجرى الاتصالات اللازمة مع زملائه المنتدبين عن طريق الإدارة المختصة لترتيب التوجه إلى مقر الانتداب في موعد واحد إن كان ذلك ممكناً، على ألا يتم الانتقال إلا بعد أن يعقد المنتدبون الموجودون في مكان واحد اجتماعات أولية بقدر المستطاع لدراسة المهمة الموكولة إليهم والإعداد لها ليباشروا العمل فيها فور الانتقال إلى البلد المنتدب إليه).

وهذا الواجب على المنتدب يحوي الإشارة إلى عدة أمور لكي يلتزم به ، وهي أن يكون الانتداب لتلك المهمة شمل أكثر من موظف ، وأيضا أن تكون مهمتهم واحدة قد تم انتدابهم جميعاً ليشتركوا في أداءها وتنفيذها ، وهنا لا يجوز لهم المباشرة في الوظيفة المنتدبين إليها إلا جميعاً ، وأيضا يلزمهم التنسيق مع الجهة المنتدبة لهم ، ليتم اجتماعهم واتفاقهم بما يكفل أداؤهم لما انتدبوا لأجله على الوجه المطلوب .

ثانياً : التزام المنتدب بتقديم تقرير عن المهمة

ألزم المنظم الموظف المنتدب أن يقدم بعد انتهاء مدة الانتداب تقريراً يبين فيه ما اتخذته من إجراءات وما أنجزه من أعمال خلال فترة المندوب ، وهو ما أشارت إليه الفقرة (١١) من المادة (٢٢) ونصها (يقدم الموظف أو الموظفون المنتدبون بعد انتهاء مدة الانتداب تقريراً مستقلاً يوضح فيه الأمر الصادر بالانتداب ومدته والإجراءات المتخذة لتنفيذه وتاريخ البدء في ذلك وتاريخ نهايته والبيانات التي تساعد على معرفة ما أنجز من عمل).

ويظهر في هذه المادة ايجاب إعداد التقرير على الموظف المنتدب ، ويقدم فيه تفصيلاً لما قام به خلال انتدابه ، وما عمله وما قام به ليعامل به وهي كالتالي :

- أمر الانتداب .
- السلطة المختصة بتصدير الانتداب .
- المهمة الموكول الانتداب لها .
- الإجراءات المتخذة لتنفيذها .
- تاريخ ابتداء الانتداب .
- العمل الذي قام به خلال انتدابه ، والبيانات التي تدل على ذلك .
- تاريخ انتهاء الانتداب .

الفرع السادس : حقوق المنتدب

يجوز بموافقة الوزير المختص أو رئيس المصلحة المستقلة أن يصرف للموظف الذي كلف بأعمال وظيفه معينة وفق الشروط المبينة في المادة (١) من هذه اللائحة بالإضافة إلى قيامه بأعمال وظيفته الأصلية - مكافأة عن كل شهر لا تتجاوز (٢٥%)، من أول مربوط راتب الوظيفة التي يشغلها.^١

ويجوز بدلاً من ذلك معاملة الموظف المكلف وفق قواعد التكليف بالعمل خارج وقت الدوام الرسمي مع مراعاة عدم الجمع بين البدلين.^٢

وهنا أشير إلى أن جزء المادة المتعلق بمكافأة ٢٥% قد ألغي بموجب قرار مجلس الوزراء رقم ١٠١ وتاريخ ١٤ / ٦ / ١٤٠٥ هـ .

وبذلك يكون التقدير الوارد في لائحة الحقوق والمزايا المالية هو المرجع في التطبيق وهو نص المادة السادسة يحدد البديل النقدي الذي يصرف المنتدب داخل المملكة أو خارجها وفق الجدول أدناه :

١- الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية، المؤلف بدر. أحمد سلامة، الناشر دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، عام ٢٠٠٧م، ص ١٠٠.

٢- لائحة التكليف الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٥٩٦/١ وتاريخ ١٨/١/١٤٢٠ هـ.

في الخارج				في الداخل	المرتبة
وفقاً لجدول تصنيف الدول حسب فئات التمثيل الدبلوماسي					
مرتفعة المعيشة (صعبة)	الفئة (أ)	الفئة (ب)	الفئة (ج)		
١٦٨٠	١٥٦٠	١٤٤٠	١٣٢٠	٨٠٠	١٤،١٥
١٤٧٠	١٣٦٥	١٢٦٠	١١٥٥	٧٠٠	١٢،١٣
١٢٦٠	١١٧٠	١٠٨٠	٩٩٠	٦٠٠	١١،١٠،٩
٨٤٠	٧٨٠	٧٢٠	٦٦٠	٤٠٠	٨،٧
٦٧٢	٦٢٤	٥٧٦	٥٢٨	٣٢٠	٦
٤٢٠	٣٩٠	٣٦٠	٣٣٠	٢٠٠	٥،٤
٣١٥	٢٩٣	٢٧٠	٢٤٨	١٥٠	٣،٢،١

ويمنح موظفو المرتبتين الرابعة عشرة والخامسة عشرة عند سفرهم إلى خارج المملكة في مهمة رسمية عن كل يوم بدل انتقال قدره (٣٠٠) ريال

المطلب الثاني: أقسام الندب

الفرع الأول : الندب من خارج المملكة إلى خارج المملكة

نصت الفقرة السابعة من المادة (٢٢) من اللائحة التنفيذية لنظام الخدمة المدنية على أنه (إذا انتدب الموظف الذي يعمل في الخارج لأداء مهمة رسمية خارج الدولة التي بها مقر عمله يعامل معاملة المنتدب من داخل المملكة إلى البلد المنتدب إليها) وبالاطلاع إلى النص السابق فإنه يعالج حالة جديدة من حالات الندب تتمثل في قيام الموظف الذي يعمل خارج المملكة في الجهات التابعة لها إذا قام هذا الموظف بمهمة رسمية خارج البلد التي يوجد فيها مقر عمله فإن هذا يعد ندبا خارج نطاق المملكة إلا أن المنظم السعودي اعتبر أن مثل هذا الموظف المنتدب كأنه انتدب من داخل المملكة إلى البلد المنتدب إليها مباشرة^١.

وفي هذا اختلاف نظر من جهة الحقوق المترتبة من حيث استحقاقه للزيادة من عدم ذلك ، مع أن الأصل أن يعامل بانتدابه من جهة عمله الأصلي ، أسوة بسائر الموظفين .

ولكن بما أن المنظم قد قرر هذا واعتبره فهو المرجع في هذا الأمر وعليه يجري العمل

الفرع الثاني : الندب من الخارج للداخل

الانتداب للموظف الذي يعمل خارج المملكة العربية السعودية ، في الحقوق والمزايا مقيد كالسابق له بتطبيق قيد خاص به وهو معاملته كمن ينتدب داخل المملكة ، وهو كالسابق له من انتداب الموظف في الخارج بمهمة رسمية إلى الخارج بتطبيق

١- مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، المؤلف السندي، عبدالله بن راشد، الناشر مكتبة القانون والاقتصاد، ط١٥ ، ، ١٤٣٤هـ، ص ٢٤٠.

حالة خاصة به بأن يعامل كمن ينتدب داخل المملكة ، وهو ما نصت الفقرة (٨) من المادة (٢٢) من اللائحة التنفيذية على أنه (إذا انتدب الموظف الذي يعمل في الخارج لأداء مهمة رسمية داخل المملكة أو داخل الدولة التي بها مقر عمله يعامل معاملة الموظف المنتدب داخل المملكة).

يشير هذا النص إلى حالتين للانتداب هما:

الحالة الأولى : أن الموظف الذي يعمل في الخارج قد يقوم بمهمة رسمية إلى داخل المملكة.

الحالة الثانية: أن الموظف الذي يعمل في الخارج قد يقوم بمهمة رسمية داخل الدولة التي يقع فيها مقر عمله ولكن خارج وظيفته.

وفي كلا الحالتين المذكورتين يعامل ذلك الموظف معاملة الموظف الموجود داخل المملكة والذي يندب للعمل أو لمهمة داخل المملكة.

الفرع الثالث : الندب الداخلي

نصت الفقرة (١٤) من المادة (٢٢) على هذه الصورة من الندب والمتمثلة في انتداب الموظف خارج مقر عمله الأصلي والموجود داخل المملكة للقيام بأعمال يكلف بها في مواسم معينة، حيث جاء نص المادة المذكورة متضمناً (يعامل الموظفون الذين ينتقلون خارج مقر عملهم الأصلي داخل المملكة في مواسم معينة معاملة المنتدبين ولا يتأثر ما يصرف لهم من بدل إذا كلفوا بالقيام بمهمة رسمية في مقر عملهم الأصلي أو غيره).

ومفاد هذه المادة صريح في عدم حرمانهم من حقوقهم وبدلاتهم .

المبحث الثاني: آثار النذب في نظام الخدمة المدنية

المطلب الأول: آثار النذب بالنسبة للإدارة

بعد أن مر معنا فيما سبق تعريف النذب وأنه تكليف الموظفين بالقيام بأعمال وظيفة أخرى معينة بالإضافة إلى عمله الأصلي أو بدونه ، سواء كان التكليف داخل المدينة التي بها عمله أو خارجها ، ومن خلال هذا التعريف وتبعاً له تعرضنا لأحكام النذب عامة وصولاً إلى شروطه ، وأقسامه ، ومدده وواجبات المنتدب وحقوقه ، نذكر آثار النذب ، وتتلخص آثار النذب في التالي :

أولاً: أن الإدارة هي المسؤولة وهي المخولة بنذب الموظف لدى أي إدارة أخرى شريطة أن تكون الوظيفة المندوب لها أو المكلف بها توازي وظيفته المندوب منها أو أعلى منها إذ لا يحق للإدارة أن تنذب موظفها لوظيفة أدنى من وظيفته الأصلية ؛ لأنه يعتبر حقاً من حقوق ذلك الموظف إذ إن ذلك يعد إنزاعاً من حق الموظف وعدم مراعاة له كما يشترط أيضاً أن تكون الوظيفة المندوب لها هذا الموظف شاغرة فعلاً وأن لا يتم نذب إلا من تعتقد الإدارة أن الموظف المراد ندبه قادر فعلاً على أداء الوظيفة المندوب لها فعلاً وأنه كفؤ لتحمل هذه الوظيفة، على أن جهة الإدارة نفسها يكون لديها من هو مخول بنذب الموظف ؛ إذ ليس أي أحد من الإدارة قادر على نذب الموظف بل وضح النظام من يتولى هذا الأمر وهو الوزير أو نائبه أو رئيس المصلحة المستقلة.^١

^١ مبادئ الخدمة المدنية ، مرجع سابق ، ص ٢٩٠

ثانياً: من الآثار التي تقع على الإدارة أنها هي الجهة المسؤولة عن دفع رواتب الموظف المندوب منها، إذ إن هذا الموظف في الأصل يعد موظفاً لدى الجهة المندوب منها ولا زال تابعاً لها وهي من تتحمل دفع رواتبه.^١

ويؤيد هذا ما ذكره المنظم في لائحة التكليف في المادة الخامسة منها إذ تنص هذه المادة بأنه: " إذا كلف الموظف بالقيام بعمل وظيفه معنية في وزارة أو مصلحة حكومية غير الجهة التي يعمل بها تتحمل الجهة التي كلف لديها ما يستحقه من بدلات أو مكافآت أو تعويضات عدا راتبه وبدل النقل ما لم يتفق على غير ذلك".

وهذا نص صريح في أن الإدارة التي ندب موظفها هي من تتحمل رواتب موظفيها المندوب وبدل نقله.

ثالثاً: أن الإدارة المندوب لها هي الجهة التي تتحمل ما يستحقه الموظف المندوب من بدلات أو مكافآت أو تعويضات، إذ إن هذا الموظف يعد أحد موظفي هذه الإدارة تبعاً وله من الحقوق مثل ما للموظف الفعلي لهذه الإدارة عدا راتبه وبدل نقله إذ تتحمله الإدارة المندوب منها.^٢

وبدل على هذا ما ذكره المنظم في لائحة التكليف في المادة الخامسة منه إذ نصت المادة صراحة على أنه: " إذا كلف الموظف بالقيام بعمل وظيفه معنية في وزارة أو مصلحة حكومية غير الجهة التي يعمل بها تتحمل الجهة التي كلف لديها ما يستحقه من بدلات أو مكافآت أو تعويضات عدا راتبه وبدل النقل ما لم يتفق على غير ذلك".

^١ حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ، ص ٨٤

^٢ الوجيه في القانون الإداري، مرجع سابق ، ص ٣٠٨

المطلب الثاني: آثار النذب بالنسبة للموظف

كما أن هناك آثار بالنسبة لكلا الإدارتين فهناك أيضاً آثار تنشأ للموظف المندوب أو المكلف، ومن هذه الآثار:

أولاً: أن النذب يعد حقاً من حقوق الموظف وذلك يعني أن له مطالبة الإدارة بندبه لوظيفة أخرى يرى أنه قادر على تحمل أعبائها وإتقان العمل فيها، ولا يعني ذلك أن الإدارة مجبرة على الموافقة على طلب الموظف وإنما القرار النهائي هو بيد الإدارة وهي التي تعلم من يصلح لهذه الوظيفة المندوب لها ومن لا يصلح، وهي المسؤولة عن تبعات هذا القرار وليس الموظف إذ من واجبات الإدارة التأكد من أن الموظف المندوب منها قادرٌ فعلاً على أداء الوظيفة المندوب لها وأنه كفؤٌ لتحمل أعباءها والعمل فيها بجد واهتمام.

ثانياً: أن النذب ينشئ حقاً من حقوق الموظف المندوب وهو المكافأة الخاصة بهذا النذب أو بديل هذا النذب كما أنه يستحق التعويضات، فكما هو معلوم أن للنذب آثار إيجابية وأخرى سلبية وقد تكون من إحدى هذه الآثار السلبية هي بعده عن أهله وذويه وذلك فيمن تم ندبه خارج المكان الذي يعيش فيه هو وأهله لذا ألزم على الإدارة أن تقوم بتعويض هذا الموظف ببديل أو مكافأة وإغرائه بهذه الوظيفة المندوب إليها كي يوافق على ندبه.^١

وذلك أنه من المعلوم أن النذب لا يتم إلا بعد موافقة الموظف على ندبه ويدل على ذلك ما ذكره المنظم في لائحة التكليف في المادة الأولى حيث نصت على أنه: (يجوز تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفة أخرى معينة بالإضافة إلى عمله الأصلي أو بدونه سواءً كان التكليف داخل المدينة التي بها مقر عمله أو خارجها وفقاً للشروط

^١ الحقوق المالية للموظف أثناء الخدمة ، مرجع سابق، ص ٨٢

التالية) وذكر منها في الفقرة (ز) (أن تتم موافقة الموظف على التكليف أو تمديده إذا كانت الوظيفة المكلف بها تقع خارج المدينة التي بها مقر عمله الأصلي).

ثالثاً: أن الموظف المنتدب يظل تابعاً للجهة الإدارية التي توجد بها وظيفته الأصلية ويتقاضى راتبه والعلاوات التي يستحقها من مخصصات الوظيفة التي انتدب إليها ، ومن ثم فإنه تحفظ حقوقه في ما يستحقه ، أما الموظف المنتدب انتداباً جزئياً فإنه يتقاضى أجراً إضافياً فوق راتبه ؛ لأنه يقوم بأعباء الوظيفة المنتدب إليها بالإضافة إلى أعباء وظيفته الأصلية، كما أن الموظف المنتدب يظل شاغلاً لوظيفته الأصلية ولا يجوز شغلها أثناء وظيفته، كما أن المدة التي قضاه في الوظيفة المنتدب إليها تحسب ضمن مدة بقائه في وظيفته الأصلية، وأن هذا الموظف إن كان خاضعاً لنظام تقييم الأداء فإنه يظل خاضعاً له حتى ولو كان انتدابه إلى وظيفة أعلى لا تخضع لنظام تقييم الأداء الوظيفي، وأخيراً فإن الانتداب ينتهي بانتهاء مدته كما يجوز للسلطة المختصة التي قررت انتداب الموظف إنهاء انتدابه بشكل مباشر قبل انتهاء المدة المحددة في قرار انتدابه.¹

¹ الوجيز في القانون الإداري ، مرجع سابق ص ٣٠٨

الفصل الثاني: الندب في الأنظمة الخاصة بالمملكة العربية السعودية.

المبحث الأول: ندب القضاة .

المطلب الأول : الندب في القضاء العادي .

المطلب الثاني : ندب قضاء المظالم .

المبحث الثاني: ندب أعضاء هيئة التدريس .

المطلب الأول : ضوابط الندب والجهة المختصة بالندب .

المطلب الثاني : آثار الندب .

المبحث الثالث: ندب العسكريين

المطلب الأول : ضوابط الندب والجهة المختصة بالندب .

المطلب الثاني : آثار الندب .

المبحث الأول : ندب القضاة

يتميز النظام القضائي السعودي بوجود جهتين للقضاء هما القضاء العادي والقضاء الإداري ممثلاً في ديوان المظالم، لذلك وجب التعرض للندب في كل جهة كما يلي:

المطلب الأول : الندب في القضاء العادي

صدر المرسوم رقم (٢٤) لسنة ١٣٩٥ هـ بشأن نظام القضاء السعودي وجاءت المادة (٥٥) منه تبين قواعد ندب قضاة السلك القضائي وذلك بقولها (لا يجوز نقل أعضاء السلك القضائي أو نديهم داخل السلك القضائي إلا بقرار من مجلس القضاء الأعلى، كما لا يجوز نقل أعضاء السلك القضائي أو نديهم أو إعارتهم خارج السلك القضائي، إلا بأمر ملكي بناءً على قرار من مجلس القضاء الأعلى تحدد فيه المكافأة المستحقة للقاضي المندوب أو المعار، وتكون مدة الندب أو الإعارة سنة واحدة قابلة للتجديد لسنة أخرى، على أنه يجوز لوزير العدل في الحالات الاستثنائية أن يندب أحد أعضاء السلك القضائي داخل السلك أو خارجه لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر في العام الواحد).

كما أنه في النظام الجديد للقضاء الصادر بالقرار رقم (٣٠٣) في ١٩/٩/١٤٢٨ هـ تطرق المنظم فيه لندب أعضاء السلك القضائي وذلك في المادة التاسعة والأربعين منه ولم يختلف ندب القضاة فيه عن النظام القديم اختلافاً كبيراً بل هو متفق في غالب أحواله وإنما الاختلاف في الصيغة حيث كانت تسمية المجلس الأعلى للقضاء باسم مجلس القضاء الأعلى وفي الجديد بالمجلس الأعلى للقضاء وأما الاختلاف الحقيقي والجذري فهو أنه ذكر في النظام القديم أن من يتولى ندب

أعضاء السلك القضائي في الحالات الاستثنائية وزير العدل بينما في النظام الجديد ذكر أن ذلك من صلاحيات رئيس المجلس الأعلى للقضاء.^١

يتضح من هذا أن المنظم السعودي قسم نذب أعضاء السلك القضائي إلى قسمين ووضع لكل منها أحكامه وذلك على النحو التالي:

الفرع الأول : النذب داخل السلك القضائي

أكد المنظم على أنه يجوز نذب القاضي داخل السلك القضائي أي النذب من وظيفة إلى وظيفة مماثلة في الطبيعة وفي الدرجة داخل نفس السلك الذي يتبعه القاضي المنتدب.

وأشار النص السالف ذكره إلى الجهة المختصة بالنذب الداخلي وجعلها ممثلة في المجلس الأعلى للقضاء.

ويتألف مجلس القضاء الأعلى من أحد عشر عضواً - كما جاء بالمادة (٦) - من نظام القضاء الصادر في ١٣٩٥ هـ .

(أ) خمسة أعضاء متفرغين بدرجة رئيس محكمة التمييز يعينون بأمر ملكي، ويكونون هيئة المجلس الدائمة ويرأسها أقدمهم في السلك القضائي.

(ب) خمسة أعضاء غير متفرغين وهم رئيس محكمة التمييز أو نائبه ووكيل وزارة العدل وثلاثة من أقدم رؤساء المحاكم العامة من المدن الآتية (مكة، المدينة، الرياض، جدة، الدمام، جازان) ويكونون مع الأعضاء المشار إليهم في الفقرة السابقة هيئة المجلس العام ويرأسها وزير العدل).

١- نظام القضاء الصادر بالقرار الملكي رقم (٣٠٣) في ١٩/٩/١٤٢٨ هـ.

بينما في النظام الصادر في ١٩/٩/١٤٢٨هـ ذكرت المادة الخامسة منه أن المجلس الأعلى للقضاء يتألف من أحد عشر عضواً وهم كالتالي:

- أ) الرئيس ويسمى بأمر ملكي.
- ب) أربعة قضاة متفرغين بدرجة رئيس محكمة استئناف، يسمون بأمر ملكي.
- ج) وكيل وزارة العدل.
- د) رئيس هيئة التحقيق والادعاء العام.
- هـ) ثلاثة أعضاء يتوافر فيهم ما يشترط في قاضي استئناف، يسمون بأمر ملكي، وتكون مدة رئيس المجلس والأعضاء المنصوص عليهم في الفقرة (ب) و(هـ) أربع سنوات قابلة للتجديد.

ويتولى المجلس الأعلى للقضاء الإشراف على المحاكم وفقاً للحدود المبينة في نظام السلطة القضائية، كما أنه يختص وفقاً لنص المادة (٨) (بالنظر في المسائل الشرعية التي يرى ولي الأمر ضرورة النظر فيها من قبل المجلس، إبداء الرأي في المسائل المتعلقة بالقضاء بناء على طلب وزير العدل، مراجعة الأحكام الصادرة بالقتل أو القطع أو الرجم).

في الواقع أن المنظم حدد اختصاصات المجلس الأعلى للقضاء على النحو السالف ذكره دون أن يدخل ضمن هذه الاختصاصات نقل وندب وإعارة أعضاء السلك القضائي، وهذا معناه أن المنظم أراد بالاختصاصات الواردة بالمادة (٨) أن يجعلها على سبيل المثال لا الحصر^١. وهو ما أكدت عليه بداية المادة المذكورة بقولها (يتولى مجلس القضاء الأعلى بالإضافة إلى الاختصاصات المبينة في هذا النظام ما يلي ...)، بينما في النظام الجديد ذكر منه أن للمجلس الأعلى للقضاء النظر في شؤون

^١ الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية، مرجع سابق، ص ١٠٤

القضاة الوظيفية وذكر منها الندب، حيث نصت المادة السادة بأنه: (يتولى المجلس الأعلى للقضاء - بالإضافة إلى الاختصاصات الأخرى المبينة في هذا النظام - ما يلي:

(أ) النظر في شؤون القضاة الوظيفية، من تعيين وترقية وتأديب وندب وإعارة وتدريب ونقل وإجازة وإنهاء خدمة وغير ذلك، وفقاً للقواعد والإجراءات المقررة، وذلك بما يضمن استقلال القضاة.

(ب) إصدار اللوائح المتعلقة بشؤون القضاة الوظيفية بعد موافقة الملك عليها.

(ج) إصدار لائحة للتفتيش القضائي.

(د) إنشاء محاكم وفق الأسماء المنصوص عليها في المادة التاسعة من هذا النظام، أو دمجها أو إلغائها، وتحديد اختصاصها المكاني والنوعي بما لا يتعارض مع حكم المادة الخامسة والعشرين من هذا النظام، وتأليف الدوائر فيها.

(هـ) الإشراف على المحاكم والقضاة وأعمالهم في الحدود المبينة في هذا النظام.

(و) تسمية رؤساء محاكم الاستئناف ومساعدتهم من بين قضاة محاكم الاستئناف، ورؤساء محاكم الدرجة الأولى ومساعدتهم.

(ز) إصدار قواعد تنظم الاختصاصات وصلاحيات رؤساء المحاكم ومساعدتهم.

(ح) إصدار قواعد تبين طريقة اختيار القضاة، وإجراءات وضوابط تفرغهم للدراسة.

(ط) تنظيم أعمال الملازمين القضائيين.

(ي) تحديد الأعمال القضائية النظرية المطلوبة لشغل الدرجات القضائية.

(ك) رفع ما يراه من المقترحات ذات الصلة بالاختصاصات المقررة له.

(ل) إعداد تقرير شامل في نهاية كل عام يتضمن الإنجازات التي تحققت والمعوقات ومقترحاته بشأنها ورفعها إلى الملك.

الفرع الثاني : الندب خارج السلك القضائي

نظراً لخطورة هذا النوع من الندب لكونه يغير من طبيعة العمل المسند إلى القاضي، لأن العمل خارج السلك القضائي وإن كان نظامياً إلا أنه ليس قضائياً، من أجل ذلك استوجب المنظم لمثل هذا الندب صدور أمر ملكي وذلك حتى تتأكد مشروعية الندب وأنه لم يقصد به الكيل والكيد والنكاية بالقاضي سواء بنديه إلى وظيفة مغايره تماماً لوظيفته من حيث طبيعة العمل أو من حيث الآثار المالية المترتبة عليه ، وفي ذلك أتى نص المادة التاسعة و الأربعين ونصها: (لا يجوز نقل أعضاء السلك القضائي أو نديهم داخل السلك القضائي إلا بقرار من المجلس الأعلى للقضاء. كما لا يجوز نقل أعضاء السلك القضائي أو نديهم أو إعارتهم خارج السلك القضائي إلا بأمر ملكي بناء على قرار من المجلس الأعلى للقضاء تحدد فيه المكافأة المستحقة للقاضي المندوب أو المعار، وتكون مدة الندب أو الإعارة سنة واحدة قابلة للتجديد لسنة أخرى. على أنه يجوز لرئيس المجلس الأعلى للقضاء في الحالات الاستثنائية أن يندب أحد أعضاء السلك القضائي داخل السلك أو خارجه لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر في العام الواحد)

إلا أن صدور الأمر الملكي لا يتم إلا بناءً على قرار يصدر من المجلس الأعلى للقضاء بشرط أن يتضمن هذا القرار تحديداً لقيمة المكافأة التي يستحقها القاضي المندوب^١.

^١ الموظف العام في تشريعات دول الخليج ، مرجع سابق ، ص ١٠٥ .

الفرع الثالث : مدة النذب

ساوى المنظم في مدة النذب بين ما هو داخل السلك القضائي وما هو خارجه ووضع حداً أقصى للنذب في النوعين السابقين بأنه سنة واحدة فقط، إلا أن ذلك لا يمنع من قابلية هذه المدة والتمديد بشرط أن تكون لمدة أخرى مماثلة فقط، وهذا ما أشارت إليه المادة (٤٩) من نظام القضاء الصادر في ١٩/٩/١٤٢٨هـ . وقد يكون النذب لمدة أقل ففي النظام القديم منح وزير العدل حق نذب أعضاء السلك القضائي بوجه عام - سواء كان نذباً داخلياً أو خارجياً - لكنه في النظام الجديد جعل ذلك من صلاحيات رئيس المجلس الأعلى للقضاء إلا أن ذلك مشروط بأمرين:

الأول: توافر حالة من الحالات الاستثنائية التي تستوجب نذب أحد أعضاء السلك القضائي.

الثاني: إلا تزيد مدة النذب على ثلاثة أشهر في العام الواحد .

وقد نصت على ذلك المادة (٤٩) من نظام القضاء على أنه (تكون مدة النذب أو الإعارة سنة واحدة قابلة للتجديد لسنة أخرى، على أنه يجوز لرئيس المجلس الأعلى للقضاء في الحالات الاستثنائية أن يندب أحد أعضاء السلك القضائي داخل السلك القضائي أو خارجه لمدة لا تتجاوز ٣ أشهر في العام الواحد) .

ونستنتج مما سبق إلى أن النذب للقضاة قسامين ، نذب داخل السلك القضائي ويتولى إصداره المجلس الأعلى للقضاء ، والنوع الآخر النذب خارج السلك القضائي ونظراً لكون هذا النذب يغير من طبيعة العمل المسند إلى القاضي ، فإنه لا يتم إلا بأمر ملكي ، بناء على قرار من المجلس الأعلى للقضاء .

وأما عن مدد الندب فلا فرق بين كل من الحالتين السابقتين ، وأن الحد الأقصى لهذا الندب هو سنة واحدة ، ولا يمنع من تمديده لمدة أخرى مماثلة فقط ، فيكون أقصى مدة للندب متواصلاً هو سنتين فقط ، وأما الحالات الاستثنائية فليس هناك تحديد لمدها إلا أنها لا تتجاوز للعضو القضائي خلال السنة الواحدة عن ثلاثة أشهر .

المطلب الثاني : ندب قضاء ديوان المظالم

صدر نظام ديوان المظالم عام ١٤٠٢هـ، جاءت المادة الأولى منه متضمنة أن (ديوان المظالم هيئة قضاء إداري مستقلة ترتبط مباشرة بجلالة الملك، ويكون مقره مدينة الرياض ويجوز بقرار من رئيس الديوان إنشاء فروع له حسب الحاجة).

بينما في النظام الجديد الصادر في ١٩/٩/١٤٢٨هـ بالمرسوم الملكي رقم (م/٧٨) اختلف عن سابقه حيث بين النظام أن قضاة الديوان يتمتعون بالضمانات المنصوص عليها في نظام القضاء حيث نص في المادة الأولى منه (ديوان المظالم هيئة قضاء إداري مستقلة، يرتبط مباشرة بالملك، ويكون مقره مدينة الرياض، ويتمتع قضاء الديوان وقضاته بالضمانات المنصوص عليها في نظام القضاء، ويلتزمون بالواجبات المنصوص عليها فيه).

ونصت المادة الثانية من النظام القديم على أن (يتألف ديوان المظالم من رئيس بمرتبة وزير، ونائب رئيس أو أكثر، وعدد من النواب المساعدين والأعضاء ذو التخصص في الشريعة والأنظمة، ويلحق به العدد الكافي من الموظفين الفنيين والإداريين وغيرهم).

في حين أنه في النظام الجديد جعل المنظم القضاة من ضمن من يتألف منهم ديوان المظالم حيث نصت المادة الثانية منه على أنه (يتألف ديوان المظالم من

رئيس بمرتبة وزير ونائب رئيس أو أكثر، وعدد كاف من القضاة، ويلحق به العدد اللازم من الباحثين والفنيين والإداريين ونحوهم).

وفيما يتعلق بندب أعضاء ديوان المظالم نصت المادة (١٩) من النظام القديم على أنه (يتم نقل أعضاء الديوان وندبهم وإعارتهم وفقاً للإجراءات المقررة لنقل أعضاء السلك القضائي وندبهم وإعارتهم وفي هذا الخصوص، يكون للجنة الشؤون الإدارية لأعضاء الديوان بالنسبة لأعضاء الديوان نفس الاختصاصات المقررة لمجلس القضاء الأعلى بالنسبة لأعضاء السلك القضائي، كما يكون لرئيس الديوان في هذا الخصوص وبالنسبة لأعضاء الديوان نفس الاختصاصات المقررة لوزير العدل بالنسبة لأعضاء السلك القضائي).

ونظير هذا ما ذكر في نظام ديوان المظالم الجديد والذي لم يختلف عن سابقه بهذا الخصوص من حيث ندب قضاة ديوان المظالم حيث أحال ذلك إلى ندب أعضاء السلك القضائي عموماً في نظام القضاء وتم ذكر ذلك في المادة السابعة عشر من نظام ديوان المظالم والتي تنص على أنه (يجري تعيين قضاة الديوان، وترقيتهم، ونقلهم، وندبهم، وتدريبهم، وإعارتهم، والترخيص بإجازتهم، والتفتيش عليهم، وتأديبهم، وعزلهم، وإنهاء خدماتهم، وفقاً للإجراءات المقررة في نظام القضاء).

لذا بما أن النص المشار إليه أكد على أن الإجراءات المتعلقة بندب أعضاء الديوان هي ذاتها المطبقة بالنسبة لأعضاء السلك القضائي، الأمر الذي أحيل بشأن الإجراءات إلى ما سبق تناوله في ندب القضاة.

باستثناء تغيير مسمى السلطة المختصة بالندب، فهي بالنسبة للقضاة المجلس الأعلى للقضاء وبالنسبة لأعضاء الديوان لجنة الشؤون الإدارية، ولقد أشار نظام ديوان المظالم القديم في المادة الرابعة منه إلى تشكيل اللجنة المشار إليها بقوله

(تؤلف لجنة تسمى لجنة الشؤون الإدارية لأعضاء الديوان وتتكون من رئيس الديوان أو من ينيبه وستة أعضاء لا تقل درجة كل منهم عن درجة مستشار "ب" يختارهم رئيس الديوان).

إلا أنه في النظام الجديد تم تغيير مسمى لجنة الشؤون الإدارية لأعضاء الديوان إلى مجلس القضاء الإداري حيث أشار نظام ديوان المظالم الجديد في المادة الخامسة منه بقوله (مع عدم الإخلال باختصاصات مجلس القضاء الإداري المنصوص عليها في هذا النظام، يتولى مجلس القضاء الإداري بالنسبة لديوان المظالم، اختصاصات المجلس الأعلى للقضاء الواردة في نظام القضاء، ويكون لرئيس مجلس القضاء الإداري بالنسبة لديوان المظالم الاختصاصات المقررة لرئيس المجلس الأعلى للقضاء).

إذاً مما سبق تبين أن السلطة المختصة بنسب قضاء ديوان المظالم هو رئيس مجلس القضاء الإداري وهي تساوي سلطة رئيس المجلس الأعلى للقضاء بالنسبة للقضاء العادي.

وحول الآثار المالية لندب أعضاء ديوان المظالم نصت المادة (١٨) من نظام الديوان القديم على أنه (يعامل عضو الديوان من حيث الراتب والبدلات والمكافآت والمزايا معاملة نظيره في الدرجة من أعضاء السلك القضائي).

وهو الأمر ذاته في النظام الجديد إذ لم يختلف عن سابقه من النظام القديم حيث ذكر في المادة السادسة عشر من النظام الجديد ما نصه (درجات قضاء الديوان هي الدرجات المنصوص عليها في نظام القضاء، ويعاملون من حيث الرواتب والبدلات والمكافآت والمزايا معاملة نظرائهم في نظام القضاء).

المبحث الثاني : ندب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

صدر قرار مجلس التعليم العالي الصادر بتاريخ ١٤١٧/٦/٤هـ بناء على أحكام الفقرة السابعة من المادة الخامسة عشر من نظام مجلس التعليم العالي والجامعات والتي تقضي بأن (للمجلس إصدار اللوائح المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات الوظيفية من السعوديين والمتعاقدين بمن فيهم أعضاء هيئة التدريس ويشمل ذلك مرتباتهم ومكافآتهم وبدلاتهم وذلك بعد إعدادها من قبل كل من وزارة التعليم العالي ووزارة المالية والاقتصاد الوطني والديوان العام للخدمة المدنية).

وجاءت المادة (٦٩) من هذه اللائحة تنظيم كيفية ندب عضو هيئة التدريس بقولها (يجوز ندب عضو هيئة التدريس ومن في حكمه للعمل لدى الجهات الحكومية بقرار من مجلس الجامعة بناءً على توصية مجلسي القسم والكلية المختصين، وتحمل الجامعة راتبه وبدل النقل الشهري ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك).

وفقاً لصراحة هذا النص يتضح أن قواعد ندب عضو هيئة التدريس تكمن في الآتي:

المطلب الأول : ضوابط الندب والجهة المختصة بذلك .

الفرع الأول : ضوابط الندب

أكد المنظم في النص المشار إليه على أن ندب عضو هيئة التدريس لا يكون إلا للعمل لدى الجهات الحكومية، ومن ثم لا يجوز الندب إلى أية هيئة غير حكومية مهما بلغت مكانة هذه الجهة، ومن شأن ذلك أن يظل عضو هيئة التدريس محتفظاً بمكانته العلمية وأهميته داخل المجتمع السعودي وقصر الاستفادة منه

على المرافق العامة بهدف تحقيق النفع العام^١ ، وذلك من شأنه ألا يجعل عضو هيئة التدريس بمثابة سلعة تباع إلى من يدفع أكثر نظراً للتنافس الشديد بين المؤسسات الخاصة والتي تحرص كل منها على أن يدخل ضمن أعضائها أكفأ العناصر مما يجعل لمتغيرات الرواتب ارتفاعاً وهبوطاً أثراً على النفس البشرية مهما بلغت هذه النفس من مكانة علمية^٢. وهو ما أتى في المادة التاسعة والستين من اللائحة المنظمة لأعضاء هيئة التدريس ومنسوبي الجامعات ونصها (يجوز نذب عضو هيئة التدريس ومن في حكمه للعمل لدى الجهات الحكومية بقرار من مجلس الجامعة بناءً على توصية مجلسي القسم والكلية المختصين، وتحمل الجامعة راتبه وبدل النقل الشهري ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك) .

ومن هذه المادة نستنتج الضوابط التالية :

- أن يكون عضواً منتظماً من المنشئة التعليمية التي تنظمها اللائحة ، أو من في حكمهم .
- أن يكون الانتداب بناءً على قرار من مجلس الجامعة ، ويبنى ذلك القرار على توصية من مجلس الكلية بالجامعة ، والقسم الذي ينتمي إليه عضو هيئة التدريس .
- الأصل أن الجامعة المنتدبة تتحمل الحقوق المالية من مرتب شهري وبدل نقل ، ويجوز أن يتم الاتفاق على غير ذلك كأن تتحمل الجهة المنتدب إليها حقوق المنتدب .

^١ مبادئ الخدمة المدنية ، عبدالله بن راشد السنيدي ، ص ٦٨٥ .

^٢ الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية ، مرجع سابق ، ص ١٠٩ ، ومبادئ الخدمة المدنية ،

مرجع سابق ص ٦٨٥

الفرع الثاني : الجهة المختصة بالندب

يتعين لندب عضو هيئة التدريس أن يصدر قراراً بذلك من مجلس الجامعة التي يتبعها العضو، وذلك بناء على توصية من مجلس القسم التابع له وتوصية من مجلس الكلية المنتدب منها، وقد ورد ذلك ضمن المادة رقم (٦٩) من اللائحة المنظمة لشؤون مندوبي الجامعات الوظيفية من السعوديين والمتعاقدين^١.

ونصها (يجوز ندب عضو هيئة التدريس ومن في حكمه للعمل لدى الجهات الحكومية بقرار من مجلس الجامعة بناءً على توصية مجلسي القسم والكلية المختصين، وتحمل الجامعة راتبه وبدل النقل الشهري ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك) .

والجهة المختصة من خلال هذه المادة يتضح أنها عبارة عن ثلاث جهات ، ويرتبط قرارها بالانتداب لعضو هيئة التدريس بها جميعاً ، وهي :
مجلس القسم ، ومجلس الكلية ، ومجلس الجامعة .

فيقترح مجلس القسم ومجلس الكلية ذلك ابتداءً ، ومن ثمَّ يعرض على مجلس الجامعة ، وتتم الموافقة عليه وإصداره ، وهي الجهة التي بصدد القرار يكون نافذاً ومحققاً لآثاره .

^١ مبادئ الخدمة المدنية ، عبدالله بن راشد السنيدي ، ص ٦٨٥ .

المطلب الثاني : آثار الندب

الفرع الأول : الآثار المالية

حسم المنظم السعودي الأمر بالنسبة لراتب عضو هيئة التدريس المنتدب وبدل النقل الشهري له بأن ألزم الجامعة بتحمل ذلك وهذا معناه أن الندب إذا تم من جامعة إلى أخرى أو من جامعة إلى جهة حكومية أخرى تظل الجامعة المنتدب منها ملتزمة بتحمل راتب العضو المنتدب وبدل النقل الشهري المقرر له وذلك بحسب الأصل، ألا أنه يجوز استثناء الاتفاق على خلاف ذلك مع الجهة المنتدب إليها بأن تتحمل الأخيرة هذه المبالغ^١.

الفرع الثاني : أثر الندب على الترقية

أشار المنظم السعودي إلى أن مدة الندب تدخل بنسب مختلفة ضمن مدة الترقية، وأن هذه النسب تختلف حسب الجهة المنتدب إليها وهو ما نصت عليه المادة (٢٤) من اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، بقولها (تحتسب مدة الإعارة والندب والإيفاد لأغراض الترقية على النحو الآتي:

- ١- كامل المدة إذا كانت الإعارة أو الندب أو الإيفاد إلى جهة علمية وكان العمل في مجال التخصص.
- ٢- نصف المدة إذا كانت الإعارة أو الندب أو الإيفاد إلى جهة غير علمية وكان العمل في مجال التخصص.
- ٣- لا تحتسب المدة لغرض الترقية إذا كان الندب في غير مجال التخصص)^٢

^١ حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ، ص ٢٨٧ .

^٢ الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية ، مرجع سابق ، ص ١١٠ ، وحقوق الموظف العام في

المملكة العربية السعودية ، مرجع سابق ، ص ٢٨٦ .

المبحث الثالث: ندب العسكري

جاء الفصل التاسع من نظام خدمة الأفراد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٩) وتاريخ ١٣٩٧/٣/٢٤ م متضمناً قواعد ندب العسكريين حيث نصت المادة (٣٧) منه على أنه (يجوز ندب الفرد للقيام بأعمال وظيفة معينة في جهة حكومية أخرى بطلب تلك الجهة، وتحمل الجهة المندوب إليها الفرد صرف تذاكر إركابه وأفراد عائلته وما يستحقه من بدل أو تعويض أو مكافأة عدا راتبه وما يتبعه من علاوات وبدلات ما لم ينص قرار الندب على غير ذلك).

ننوه في البداية إلى أن المادة الأولى من نظام خدمة الأفراد تشير إلى وحدة النظام الذي يطبق على العسكريين بالمملكة العربية السعودية حيث نصت المادة الأولى من هذا النظام على أن (تطبق أحكام هذا النظام على جميع الأفراد العسكريين السعوديين العاملين في وزارة الدفاع والطيران، ووزارة الداخلية، والحرس الوطني، والاستخبارات العامة).

و خلاصة النتيجة من ذلك أن لا فرق بين أي فرد عسكري وآخر ممن يعمل تحت مظلة هذه الدولة المباركة أياً كان قطاعه العسكري الخاص ، في قواعد ندهم ، وليس هناك تخصيص للحصول على المكافأة بل هو كغيره في حسابها وبياتها ، إلا إذا نص في قرار انتدابه على شيء جديد فيعامل به ..

وجاءت المادة الثانية تبين المقصود بالفرد وهو (كل عسكري تكون رتبته دون رتبة ضابط)، أما الجندي فهو (أصغر رتبة عسكرية) وضابط الصف هو (الفرد الذي تزيد رتبته عن رتبة جندي أول وتقل عن رتبة ضابط).

بالنسبة لأحكام نذب الفرد الواردة في المادة (٣٧) سالفه الذكر يمكن حصرها في الآتي:

المطلب الأول : ضوابط النذب والجهة المختصة بذلك

أكد المنظم السعودي على أن نذب العسكري لا يصح إلا إذا كانت الجهة المنتدب إليها جهة حكومية أخرى وذلك مشروط بالآتي:

الفرع الأول : ضوابط النذب

أولاً : أن يكون النذب إلى وظيفة معينة ، أي يجب تحديد الوظيفة المنتدب إليها العسكري ومما لا شك فيه أنها أي الوظيفة لا بد وأن تماثل في طبيعتها ومكانتها الوظيفة المنتدب منها وذلك على غرار النذب في الأنظمة الأخرى سواء العامة أو الخاصة ، وعلى غرار ما سبق فإنه لا ينتدب العسكري إلا إلى جهة حكومية^١.

ثانياً : طلب الجهة المنتدب إليها ، أكد المنظم على أن تتقدم الجهة المنتدب إليها بطلب إلى الجهة المنتدب منها من أجل الموافقة على النذب، إلا أن ذلك لا يعني إلزام الجهة المنتدب منها بالموافقة على النذب إذ أن مرجعه إلى ما تقدره هذه الجهة بالنسبة لصالح العمل ومدى حاجته إلى العضو المراد نذبه ومدى الفائدة والأهمية التي تعود على الجهة المنتدب إليها، خاصة وأنها جهة حكومية هدفها ضمان استمرار سير المرفق بانتظام واطراد وذلك لأننا نعلم أن النذب يكون دائماً إلى وظيفة شاغرة تتطلب شغلها على وجه السرعة لمواجهة الأعباء المنوط بها لحين عودة الموظف الأصيل أو تعيين موظف آخر.

^١ مبادئ الخدمة المدنية ، عبدالله بن راشد السندي ، مرجع سابق ، ص ٢٩٢

المطلب الثاني : آثار النذب

في الواقع أن المنظم السعودي فرق في الآثار المالية المترتبة على النذب بين راتب المنتدب وملحقاته وبين المزايا المالية الأخرى وذلك على النحو التالي:

- أ. يستحق الموظف المندوب تذاكر سفر له ولعائلته، كما يستحق بدلاً أو تعويضاً أو مكافأة عن النذب وهذه المزايا تتحملها الجهة المنتدب إليها.
- ب. راتب الموظف المندوب وما يتبعه من علاوات وبدلات تتحملة الجهة المنتدب منها وذلك كله بحسب الأصل، إلا أنه يجوز استثناءً الاتفاق على غير ذلك بين الجهة المنتدب منها والجهة المنتدب إليها.

في الواقع أن الأحكام المشار إليها لنذب الأفراد خلت من تحديد الجهة التي تملك الموافقة على النذب، كما أنها خلت من بيان الجهة التي يتبعها المنتدب إدارياً وتأديبياً، بالإضافة إلى أنها لم تشر من قريب أو بعيد لمدة النذب.^١

وما دام الأمر كذلك فإن الباحث يرى أن ذلك يرجع لما ذكر في نظام الخدمة المدنية حيث إن الجهة المسؤولة أو السلطة المخولة بالنذب هو الوزير أو رئيس الهيئة المستقلة وأما ما يتعلق بالمدة فهي كذلك حيث يجب أن لا تتجاوز سنة واحدة.

وفي الحقيقة أن المنظم ذكر ذلك صراحة في نظام خدمة الأفراد حيث بين أن مدة النذب لا تزيد على سنة وأن هذه المدة قابلة للتجديد لسنة أخرى إذا اقتضت الحاجة أو مصلحة العمل ذلك ولكن المنظم لم يذكر النذب بهذا اللفظ وإنما ذكره بلفظ آخر وهو الإلحاق حيث ذكر في المادة السادسة والثلاثين من نظام خدمة

١- الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية، المؤلف بدر. أحمد سلامة، الناشر دار النهضة العربية، القاهرة-مصر، عام ٢٠٠٧م، ص ١٠٤-١١٢.

الأفراد ما نصه (يجوز إلحاق الفرد من قوة إلى قوة أخرى تابعة لنفس الجهة أو من منطقة إلى أخرى أو من سلاح إلى سلاح آخر أو من وحدة إلى وحدة أخرى لمدة لا تزيد على سنة قابلة للتجديد لسنة أخرى وذلك بناء على مقتضيات مصلحة العمل أو لظروف طارئة).

الخاتمة وتتضمن

- أولاً: النتائج.

- ثانياً: التوصيات.

أولاً: النتائج

وفي نهاية هذا البحث المتواضع الذي أسأل الله تبارك وتعالى أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم ، أضع بين أيديكم أبرز ما توصلت إليه في هذا البحث من نتائج، وهي على النحو التالي:

(١) أن لفظ الموظف لم يكن موجوداً في العهد النبوي وإنما كان هنالك ألفاظاً متقاربة في المعنى كلفظ العامل والأجير والوالي وغيرها.

(٢) أن المنظم السعودي لم يتطرق لتعريف الموظف العام تعريفاً دقيقاً وإنما ترك ذلك لديوان المظالم الذي عرفه بأنه: (كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لهذا المرفق).

(٣) أن أساس علاقة الموظف بالإدارة العامة أو الوظيفة يجب أن يكون المصلحة العامة إذ إن الهدف من الوظيفة العامة هو تحقيق المصلحة العامة أساساً وليس تأمين مصلحة خاصة إذ هي لا توجد للموظف بل الموظف يوجد لها.

(٤) أن الراجح من آراء الفقهاء في العلاقة التي تربط الموظف بالوظيفة أو بالإدارة أنها تستمد أحكامها مباشرة من الأنظمة واللوائح المتعلقة بتنظيم الوظيفة العامة وهذه القواعد النظامية هي التي تحدد المركز النظامي أو القانوني للموظف العام من حيث الحقوق والالتزامات والواجبات وبناءً على ذلك فإن تعيين الموظف يكون بقرار إداري حسب الشروط التي يضعها النظام

(٥) أن ندب الموظف العام يأتي للمصلحة العامة .

٦) أن تعريف الندب المختار لدى الباحث هو (تكليف الموظف بالقيام بأعمال وظيفة معينة أو بالقيام بمهمة رسمية مع قيامه بمهام وظيفته الأصلية أو بدونها).

٧) أن الندب نوعان: الأول: ندب كلي ، النوع الثاني: ندب جزئي .

٨) أن ندب الموظف العام يلزم منه صدور قرار من الوزير المختص أو من رئيس المصلحة المستقلة بالنسبة لموظفي هذه المصلحة .

٩) أن ندب الموظف وتكليفه بالوظيفة المندوب إليها لا يكون دائماً بل له مدة حددها النظام .

١٠) تجديد فترة الندب ليست لأي موظف مندوب بل تتم من قبل الإدارة بعد أن يتم التأكد من أن الموظف المندوب قد قام بالمهمة أو بالعمل المندوب إليه .

١١) أن المهمة الرسمية هي : كل عمل تعو الحاجة إلى القيام به ، سواءً من قبل جهة حكومية واحدة أو أكثر مما لا يدخل في اختصاص وحداتها التنظيمية ولا يتصف بالديمومة .

١٢) أنه لندب الموظف العام لا بد أن تتوفر شروط، وهذه الشروط قد تكون خاصة بالإدارة وقد تكون خاصة بالموظف وقد تتعلق بالوظيفة نفسها المندوب إليها وقد تتعلق بمدة الندب.

فالشروط الخاصة بالإدارة هي:

أ) أن يتم التأكد من قبل الإدارة بأن تكون هناك وظيفة معتمدة في الميزانية وشاغرة فعلاً أو حكماً وأن تكون هنالك حاجة لسد هذا الفراغ.

ب) ألا يتم تكليف الموظف بالقيام بعمل أكثر من وظيفة واحدة في وقت واحد وذلك بالإضافة إلى عمله الأصلي.

ج) ألا يتم تكليف الموظف المرقى خلال السنة الأولى من ترقيته بأعمال وظيفة تقع خارج مقر الوظيفة المرقى إليها إذا كان مقر تلك الوظيفة يبعد عن مقر عمله بقدر المسافة المحددة بالانتداب.

د) أن تتأكد الإدارة من أن المهمة والعمل الذي سيقوم به الموظف المندوب هو مؤقت ولا يوجد لها وظيفة معينة.

أما بالنسبة للشروط الخاصة بالموظف فهو شرط واحد وهو موافقته على التكليف أو تمديده إذا كانت الوظيفة المندوب لها تقع خارج المدينة التي بها مقر عمله الأصلي.

وبالنسبة للوظيفة فشروطها كالتالي:

أ) ألا تكون الوظيفة من الوظائف التي يمكن أن يتم القيام بعملها عن طريق توزيع العمل.

ب) أن يكون هناك تقارب بين مرتبة الموظف ومرتبة الوظيفة المندوب لها والمكلف بها بحيث لا تتجاوز الفرق بينهما مرتبتين.

ج) أن يكون هناك تجانس بين عمل الموظف الأصلية وبين طبيعة العمل المكلف به.

وأما بالنسبة للمدة فاشتراط لها أن لا تزيد عن سنة كحد أقصى إذا كان النذب خارج المدينة التي بها مقر عمل الموظف الأصلي، وإذا كانت داخل مقر عمله الأصلي فيتترك تحديد المدة للإدارة.

١٣) أن الإدارة هي الجهة المسؤولة عن دفع رواتب الموظف المندوب منها؛ لأنه لا زال هذا الموظف تابعاً لها وموظفاً لديها في الأصل، كما أنها المسؤولة عن بدل

نقله نظير ندبه ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك بين جهة عمله الأصلي وبين
الجهة التي تم ندبه إليها.

١٤) أن الإدارة المندوب لها هذا الموظف هي من تتحمل ما يستحقه الموظف من
بدلات أو مكافآت أو تعويضات.

١٥) أن الندب من حقوق الموظف وله أن يطالب الإدارة به.

١٦) من حقوق الموظف المندوب ألا يتم ندبه إلا بعد أن يوافق على هذا الندب
أو تمديده إذا كانت الوظيفة المندوب لها تقع خارج المدينة التي بها مقر عمله
الأصلي.

١٧) مدة ندب القضاة لمدة أقل هي ثلاثة أشهر في العام الواحد.

١٨) ندب قضاة ديوان المظالم يكون بقرار صادر من رئيس الديوان.

١٩) السلطة المختصة بندب عضو هيئة التدريس هي مجلس الجامعة بناءً على
توصية من مجلس القسم والكلية.

٢٠) ندب عضو هيئة التدريس لا يكون إلا إلى جهة حكومية.

٢١) تتحمل الجامعة راتب عضو هيئة التدريس المندوب منها وكذلك بدل النقل
الشهري ويجوز استثناء الاتفاق على خلاف ذلك.

٢٢) بالنسبة لمدة ندب عضو هيئة التدريس فتحسب كالتالي:

أ) كامل المدة، إذا كان الندب إلى جهة علمية وكان العمل في مجال التخصص.

ب) نصف المدة، إذا كان الندب إلى جهة غير علمية وكان العمل في مجال
التخصص.

ج) لا تحتسب المدة لغرض الترقية إذا كان الندب في غير مجال التخصص.

٢٣) بالنسبة لراتب المندوب فإن الجهة المندوب منها هذا الموظف هي من

تتحمله ويجوز استثناء الاتفاق على خلاف ذلك.

٢٤) الإلحاق لدى العسكريين هو بمثابة الندب لدى الموظفين المدنيين.

٢٥) مدة ندب الفرد العسكري هي سنة وهي قابلة للتجديد لفترة مماثلة ولمصلحة العمل.

ثانياً: التوصيات

يوصي الباحث من خلال ما توصل له في بحثه وما رآه بالآتي:

(١) بعد اطلاعي على مراجع هذا البحث تبين لي شح هذه المراجع وندرته فأوصي المنظمين وأخص بالذكر القائمين على نظام الخدمة المدنية تكليف الباحثين لديها أو أساتذة النظام لدى الجامعات بشرح ما يتعلق بهذا الموضوع وإخراجه لمن يحتاجه من باحثين ومطلعين وموظفين وإدارات.

(٢) لم يتطرق النظام ولا لوائحه إلى التفريق بين الندب والتكليف وبين الانتداب، وهذا يجعل الباحث أو الموظف في حيرة من أمره لذا أوصي بأن يجعل في النظام أو لوائحه مادة يذكر فيها الفروق التفصيلية بين الندب والتكليف وبين الانتداب.

(٣) يوجد في نظام العسكريين ما يسمى بالإلحاق وهو ذاته التكليف أو الندب، لذا أوصي وأقترح على من وضع هذا اللفظ تغييره إلى الندب أو التكليف حتى لا يشكل على من يطلع على النظام أو لوائحه أو يشكل على موظفي القطاعات العسكرية وغيرهم.

(٤) أوصي الإدارة بعمل دورات لموظفي لتبين ما لهم من حقوق وكيفية اكتسابها بها وما يترتب عليها، وما عليهم من واجبات وطريقة أدائها.

وفي نهاية هذا البحث المتواضع أسأل الله العلي العظيم أن يعلمنا وأن ينفعنا بما علمنا وأن يوفقنا لكل خير وأن ييسر أمورنا ويشرح صدورنا وأن يجعل ما قدمته نافعاً لكل من قرأه ومفيداً لوطني وشكر الله لمشرف هذا البحث الدكتور/ هاني بن علي الطهراوي إشرافه علي وتوجيهي لما فيه خير لي وصالح لبحثي.

الفهارس

أولاً: فهرس الآيات القرآنية.

ثانياً: فهرس الأحاديث النبوية.

ثالثاً: ثبت المصادر والمراجع.

رابعاً: فهرس الموضوعات.

أولاً: فهرس الآيات القرآنية

الصفحة	رقمها	الآية
سورة الملك		
٢	١٥	فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ
سورة المزمل		
٢	٢٠	وَأَخْرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ الْمَزْمَلِ

ثانياً: فهرس الأحاديث النبوية

الصفحة	طرف الحديث
٢	ما كسب رجل كسبا أطيب من عمل يده
٢٤	اللهم من ولي من أمر المسلمين شيئاً فشق عليهم فاشقق عليه ، ومن ولي من أمر أمتي شيئاً فرفق بهم فارفق به
٢٤	هدايا العمال غلول

ثالثاً: ثبت المصادر والمراجع

- (١) أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي، المؤلف:الظاهر. خالد بن خليل، الناشر:مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط٢، ١٤٢٩هـ.
- (٢) الأحكام السلطانية، المؤلف:الموردي. علي بن محمد البغدادي، الناشر:دار الحديث، مصر -القاهرة..
- (٣) استغلال الموظف العام لسلطته ونفوذه، المؤلف:المزروع. عبدالواحد، رسالة ماجستير، الناشر:المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، ١٤١٢هـ.
- (٤) التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، المؤلف:بدر. أحمد سلامة، عام ٢٠٠٤،
- (٥) الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية، المؤلف:الفلاتي. محمد صديق، رسالة ماجستير، الناشر:جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ١٤٢٦هـ،
- (٦) الحقوق المالية للموظف أثناء الخدمة ، أمين أحمد فارسي ، معهد الإدارة العامة بالرياض .

- (٧) حقوق الموظف العام في المملكة العربية السعودية، المؤلف:الرشيد. محمد عبدالعزيز، الناشر:مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ط١، ١٤٣٠هـ.
- (٨) الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ، بكر بن عبدالله القباني ، معهد الإدارة العامة بالرياض ، ١٤٠٢ هـ .
- (٩) شرح أحكام الوظيفة العامة، المؤلف:المهدوي، حسين حموده، الناشر:المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا -طرابلس، ط١، ١٩٨٦م.
- (١٠) فصل الموظف العام في النظام السعودي، المؤلف:الطهراوي. هاني بن علي، الناشر:مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ط١، ٢٠١١م.
- (١١) القانون الإداري المصري المقارن، المؤلف:مهني. محمد فؤاد، عام ١٩٥٢.
- (١٢) القانون الإداري في المملكة العربية السعودية، المؤلف:محمد. جابر سعيد حسن، الناشر:دار المؤيد للنشر والتوزيع، الرياض، ط١، ١٤٢١هـ،
- (١٣) لائحة التكليف .
- (١٤) لائحة الحقوق والمزايا المالية الصادرة بعام ١٤٣٢ هـ .
- (١٥) اللائحة المنظمة لأعضاء هيئة التدريس ومنسوبي الجامعات .
- (١٦) لسان العرب، المؤلف:الأنصاري. محمد بن مكرم بن علي بن منظور، الناشر:دار صادر، لبنان -بيروت، ط٣، ج٩، ١٤١٤هـ، ص٣٥٨.
- (١٧) اللوائح التنفيذية لنظام الخدمة المدنية .
- (١٨) مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، المؤلف:السندي. عبدالله بن راشد، الناشر:مكتبة القانون والاقتصاد، ط١٥، ، ١٤٣٤هـ.

- (١٩) مبادئ القانون الإداري، المؤلف: الطماوي. سليمان محمد، الناشر: دار الفكر العربي، ج٢، ١٩٧٣م.
- (٢٠) مجلة الإدارة العامة، السنة الثامنة، العدد ١١.
- (٢١) مذكرات في الموظف العام، حازم حسن جمعة، معهد الإدارة العامة بالرياض، ١٣٩٢هـ.
- (٢٢) مسند الإمام أحمد، المؤلف: ابن حنبل. أحمد بن محمد، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، عادل مرشد وآخرون، الناشر: مؤسسة الرسالة، ط١، ج٣٩، ١٤٢١هـ.
- (٢٣) المسند الصحيح المختصر بنقل العدل عن العدل إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم، المؤلف: النيسابوري. مسلم بن الحجاج، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، الناشر: دار إحياء التراث العربي، لبنان - بيروت.
- (٢٤) معجم مقاييس اللغة، المؤلف: أبو الحسين. أحمد بن فارس بن زكريا القزويني الرازي، الناشر: دار الفكر، ١٣٩٩هـ.
- (٢٥) معجم مقاييس اللغة، المؤلف: أبو الحسين. أحمد بن فارس بن زكريا القزويني الرازي، الناشر: دار الفكر، ١٣٩٩هـ، ص١٢٢.
- (٢٦) الموظف العام فقهاً وقضاً، المؤلف: الجمل. محمد حامد، الناشر: دار النهضة العربية، مصر - القاهرة، ط٢، ١٩٦٩م.
- (٢٧) الموظف العام في تشريعات دول الخليج العربية، المؤلف: بدر. أحمد سلامة، الناشر: دار النهضة العربية، القاهرة - مصر، عام ٢٠٠٧م، ص٧.
- (٢٨) نظام الخدمة المدنية الصادر بعام ١٣٩٧ هـ.
- (٢٩) نظام القضاء السعودي الجديد الصادر بعام ١٤٢٨ هـ.
- (٣٠) نظام القضاء السعودي الصادر بعام ١٣٩٥ هـ.

- (٣١) نظام الموظفين العام الصادر بعام ١٣٩١ هـ .
- (٣٢) نظام خدمة الأفراد الصادر بعام ١٣٩٧ هـ .
- (٣٣) نظام مجلس التعليم العالي والجامعات الصادر بعام ١٣١٧ هـ .
- (٣٤) واجبات الموظف العام في الأنظمة المدنية والعسكرية مقارنة بالشريعة الإسلامية، المؤلف: المطلق. عبدالعزيز بن عبدالله، الناشر: معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤٣٢هـ.
- (٣٥) واجبات الموظف العام وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، صالح خليفة الوهاب، معهد الإدارة العامة بالرياض، ١٤٠٤هـ
- (٣٦) واجبات الموظف العام، المؤلف: المطلق، عبدالعزيز بن عبدالله، الناشر: معهد الإدارة، ١٤٣٢هـ.
- (٣٧) واجبات الموظف وتأديبه، مطلب عبدالله النفيسة، معهد الإدارة العامة بالرياض ١٣٨٦ هـ .
- (٣٨) الوجيز في القانون الإداري، المؤلف: الذنبيات، محمد جمال، الناشر: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، الأردن، عمان، ٢٠٠٣م.
- (٣٩) الوجيز في القانون الإداري، المؤلف: الطماوي. سليمان، عام ١٩٨٤، .
- (٤٠) الوظائف العليا في أنظمة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، المؤلف: المعشوق. منصور بن عبدالعزيز، الخرطوم - السودان، ٢٠٠٣م.
- (٤١) الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، المؤلف: حبيش. فوزي، الناشر: المعهد الوطني للإدارة والإنماء، لبنان - بيروت، .

رابعاً: فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٢	المقدمة
٣	شكر وثناء
٦	أولاً: أهمية الموضوع
٦	ثانياً: أسباب اختيار الموضوع
٧	ثالثاً: مشكلة البحث
٨	رابعاً: تساؤلات البحث
٧	خامساً: أهداف البحث
٨	سادساً: الدراسات السابقة
٨	سابعاً: منهج البحث
٨	ثامناً: خطة البحث
١٠	الموظف العام وعلاقته بالوظيفة
١١	تمهيد
١٢	المبحث الأول: المقصود بالموظف العام
١٢	المطلب الأول: تعريف الموظف العام لغة
١٣	المطلب الثاني: تعريف الموظف العام في الاصطلاح النظامي
١٨	المطلب الثالث: تعريف الموظف العام في الفقه النظامي والقضاء والفقه
١٨	الفرع الأول: تعريف الفقه النظامي
٢١	التعريف الراجح فقها
٢٢	الفرع الثاني: التعريف القضائي
٢٤	الفرع الثالث: تعريف الموظف العام في الفقه الإسلامي

٢٧	المبحث الثاني : طبيعة علاقة الموظف بالوظيفة
٢٨	المطلب الأول : علاقة إزام وتكليف
٢٩	المطلب الثاني : علاقة عقدية
٣٠	المطلب الثالث : العلاقة اللائحية التنظيمية
٣٣	الفصل الأول : ندب الموظف العام في المملكة العربية السعودية
٣٤	تمهيد
٣٥	المبحث الأول أحكام وأقسام الندب في نظام الخدمة المدنية
٣٥	المطلب الأول أحكام الندب
٣٥	الفرع الأول تعريف الندب لغة واصطلاحاً
٣٧	الفرع الثاني : السلطة المختصة بالندب
٣٩	الفرع الثالث : مدة الندب
٤٣	الفرع الرابع : شروط لندب
٤٥	الفرع الخامس : واجبات المنتدب
٤٧	الفرع السادس : حقوق المنتدب
٤٩	المطلب الثاني أقسام الندب
٤٩	الفرع الأول : الندب من خارج المملكة إلى خارج المملكة
٤٩	الفرع الثاني : الندب من الخارج إلى الداخل
٥٠	الفرع الثالث : الندب الداخلي
٥١	المبحث الثاني آثار الندب في نظام الخدمة المدنية
٥١	المطلب الأول آثار الندب للموظف العام بالنسبة للإدارة
٥٣	المطلب الثاني آثار الندب بالنسبة للموظف
٥٥	الفصل الثاني الندب في الأنظمة الخاصة في المملكة العربية السعودية
٥٦	المبحث الأول ندب القضاء
٥٦	المطلب الأول : ندب القضاء العادي
٥٧	الفرع الأول : الندب داخل السلك القضائي
٦٠	الفرع الثاني : الندب خارج السلك القضائي

٦١	الفرع الثالث : مدة الندب
٦٢	المطلب الثاني : ندب قضاء ديوان المظالم
٦٥	المبحث الثاني ندب أعضاء هيئة التدريس
٦٥	المطلب الأول : ضوابط الندب والجهة المختصة بذلك
٦٥	الفرع الأول : ضوابط الندب
٦٤	الفرع الثاني : الجهة المختصة بالندب المختصة بالندب
٦٨	المطلب الثاني : آثار الندب
٦٨	الفرع الأول : الآثار المالية
٦٨	الفرع الثاني : أثر الندب على الترقية
٦٩	المبحث الثالث : ندب العسكري
٧٠	المطلب الأول : ضوابط الندب والجهة المختصة بذلك
٧٠	الفرع الأول : ضوابط الندب
٧٠	طلب الجهة المنتدب إليها
٧١	المطلب الثاني : آثار الندب
٧٣	الخاتمة وتتضمن أبرز النتائج والتوصيات
٧٤	أولا : النتائج
٧٩	ثانيا : التوصيات
٨١	فهرس الآيات
٨١	فهرس الأحاديث
٨٢	ثبت المصادر والمراجع
٨٥	فهرس الموضوعات