

[المقصود بالندب]

تبنت المادة رقم ٣٢ من نظام الخدمة المدنية بتحديد القواعد والأحكام اللازمة لإتمام عملية الندب ، فأوضحت أن عملية الندب هي توكيل موظف للقيام بمهام وظيفة أخرى في نفس جهة العمل سواء كانت المهام بديلة لمهام وظيفته بشكل مؤقت أو كانت إضافية بجانب مهامه الأساسية ، كما يجوز الندب لجهة حكومية أخرى على أن تتم مراعاة شروط الندب المتبعة في الندب الداخلي أو الخارجي وأن يصدر قرار موافقة من الجهة المنقول منها الموظف ، وقرار موافقة من الجهة المنقول إليها ويتم النقل وفق قواعد وشروط تبينها المادة المذكورة وهي كالتالي :

[المحامي مسفر عايش](http://mesferlaw.com)



mesferlaw.com

١- أن يكون الندب لدرجة وظيفية ماثلة للدرجة الوظيفية الأصلية للموظف أو لدرجة وظيفية أعلى .

٢- أن تكون مدة الندب محددة وهي سنة واحدة ويمكن التجديد حتى ثلاث سنوات كحد أقصى للندب .

أنواع عملية الندب :

- ندب كلي : وهو الموجب للتفرغ التام لمهام الوظيفة المنتدب لها الموظف والتوقف عن القيام بمهام الوظيفة الأصلية .

- ندب جزئي : وهو لا يستدعي التفرغ التام فيقوم فيه الموظف بأداء مهام الوظيفة المنتدب لها مع القيام بمهام وظيفته الأساسية .

وينظم القرار الصادر عن الديوان رقم ١٩ لسنة ١٩٧٩ العلاقة بين الموظف وجهة عمله الأصلية والمنتدب إليها ، ففي حالة الندب الكلي أو الجزئي تظل الصلة بين الموظف المنتدب وبين جهة العمل التي ينتسب إليها قائمة ، ويظل مركزه القانوني قائم من حيث المرتب والعلاوة وبدل التمثيل وفي الجهة المقابلة تتحمل الجهة الأخرى تقديم البدل والمكافآت وكل مستحقاته خلال الفترة المنتدب بها سواء كانت جهة الانتداب ضمن الجهة الإدارية المنتسب إليها أو خارجها . وإذا كان النقل كلياً فإن الموظف يحتفظ بوظيفته الأصلية وأقدميته بها ويحق له الحصول على أي ترقية أو علاوات وعند تقييم أداء الموظف المنتدب تتقدم الجهة المنتدب إليها بالتقييم إذا انتدب بها أكثر من سنة ، وأقل من ذلك تتقدم جهة العمل الأصلية بالتقييم فهي الجهة التي قام فيها الموظف بأداء مهام أكثر وهي الأكثر دراية بمستوى أدائه وكفاءته .

الجهة المعنية بقرار الندب :

يحدد قانون الخدمة المدنية أن الندب لا يجوز إلا بين الجهات الحكومية وبعضها البعض ، كما حدد أيضاً في قرار المجلس رقم (٣) الصادر سنة ١٩٧٩ أن الندب مدته كحد أقصى ثلاث سنوات مع التجديد سنوياً مع إمكانية تجاوز الحد الأقصى والتجديد لفترات إضافية ولكن بعد الموافقة من مجلس الديوان سواء كانت عملية الندب داخلية أو خارجية بين جهة حكومية وأخرى أما عن الجهات المعنية بقرار الندب ففي حالة الندب الداخلي يكون القرار من السلطة الإدارية أو السلطة المعنية بالتعيين داخل الجهة الحكومية أما في الندب الخارجي فيكون القرار مشتركاً بين الجهة المنتدب منها والمنتدب إليها وذلك ينطبق على الندب الكلي والجزئي .

الموقف القانوني من الانتداب من الهيئات أو المؤسسات العامة :

وهي حالة مختلفة في عملية الندب حيث يكون فيها الندب من الهيئات أو المؤسسات العامة التابعة للجهاز الإداري للدولة أو جهات حكومية إلى الجهات الخاضعة للكادر العام ، وقد جاء توضيح ذلك في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٦ لسنة ١٩٨٦ وتعديله واللذان أوجبا على الهيئات أو المؤسسات العامة تنفيذ الندب عند حاجة الجهة الحكومية لاختصاصات وظيفية بعينها والالتزام بالشروط المنظمة لعملية الندب بين الطرفين والتي تتمثل فيما يلي :

- ١- أن يتم الندب بعد موافقة الموظف وجهة العمل المنتسب إليها .
- ٢- أن تكون مدة الندب ثلاث سنوات كحد أقصى .
- ٣- أن تكون المستحقات المالية للموظف على جهة عمله المنتسب إليه .

******* على أن يتم عرض طلب الندب من قبل الجهة الحكومية على ديوان الخدمة المدنية حتى ينظر فيها ويعرضها بدوره على مجلس الديوان لإصدار قرار الموافقة ويتم ذلك أخذا بقرار الديوان رقم ١٦ لسنة ١٩٩٣ .

- كما يراعى عند الندب الفروق بين القوانين المنظمة للندب فالمرسوم بقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ بشأن قانون الخدمة المدنية يوجب ضرورة الحصول على مرسوم رسمي عند ندب موظفين من مجموعة الوظائف القيادية وفي الندب بين الكوادر الخاصة والكوادر العامة يكون الالتزام بقرار الديوان رقم (٦) الصادر سنة ١٩٨٦ والذي اهتم بتنظيم الندب بين الهيئات أو المؤسسات العامة أو الجهات الحكومية ذات الكوادر الخاصة إلى الجهات المنتمية للكادر العام ولنظام وقانون الخدمة المدنية والالتزام بالمادة رقم (٣٣) من نظام الخدمة المدنية عند تطبيق الندب من كادر عام لآخر فكل قانون ينظم الوظائف ودرجات التعيين التي يتم تثبيت المنتدب عليها .

- والندب هو بحسب الأصل موقوف بطبيعته وتترخص في إجرائه الجهة الإدارية بما لها من سلطة تقديرية في اختيار من تأنس فيه من بين الموظفين القدرة والكفاية للاستطلاع بمهام الوظيفة والنهوض بأعبائها واختصاصاتها سواء كان الندب لوظيفة في ذات الدرجة التي يشغلها الموظف أو تعلوها مباشرة شريطة ألا يكون الندب لوظيفة أدنى.

- وللإدارة سلطة تقديرية تترخص فيها لاختيار من تفضله لشغل الوظيفة بطريق الندب المؤقت مؤثرة في ذلك الأقدم أو الأحدث دون التقيد بقواعد الأقدمية بحسب ما تلمسه من قدرة وكفاية في الموظف وبمراعاة حاجة العمل وبغير معقب في ذلك .

- وسلطة الإدارة في شغل الوظائف بطريق الندب المؤقت جاءت في نص عام مطلق يمنع التخصيص لوظيفة مساوية أو لوظيفة أعلى .

- والندب لوظيفة أعلى لا يغير من طبيعة القرار بأنه قرار ندب وليس ترقية .

- ومؤدى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٦ بشأن شروط شغل الوظائف الإشرافية أن يكون اسنادها بالندب لمدة سنة على الأقل قبل التثبيت عليها ولما كان من المقرر أن الندب إلى وظيفة معينة منها الوظائف الإشرافية هو إجراء مؤقت بطبيعته ولا يكسب الموظف حقاً في استمرار نديه أو الترقية إليها إذ أن ذلك من اطلاقات جهة الإدارة طالما لم يثبت من الأوراق إساءة استعمال السلطة في إنهاء الندب أو عدم تجديده وهو من العيوب القصدية التي يجب إقامة الدليل عليها كما أنه لا إلزام على الجهة الإدارية أن تقوم بتثبيت الموظف المنتدب على الوظيفة المنتدب عليها متى توافرت فيه الشروط

لكون ذلك يخضع لسلطة جهة الإدارة طالما خلا قرارها من إساءة استعمال السلطة .

*** وقد قضى :

اعتبار سبق الندب للوظيفة الاشرافية شرطاً من شروط التثبيت عليها وأن الندب بالنسبة للوظيفة الاشرافية أضحي أحد الشروط الواجب توافرها في حالة الموظف قبل تثبيته على تلك الوظائف بحيث لا يمكن تثبيت الموظف على الوظيفة الاشرافية دون أن يكون قد تولى المنصب الاشرافي أولاً عن طريق الندب إليها لمدة سنة على الأقل (وفقاً لما ورد بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٦) ومن البديهي أن الندب إلى الوظيفة الاشرافية لا يتم الا بعد التأكد من توافر جميع الشروط المنصوص عليها بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٦ .

[الطعن ١٠٢٧ لسنة ٢٠١٣ إداري / ٢ جلسة ٢٠١٥/٣/١٧]

*** وقضى كذلك :

من المقرر أن الندب هو تكليف للموظف بمباشرة أعباء وظيفة أخرى بصفة مؤقتة ومن ثم فإنه لا يكسب الموظف حقاً في البقاء في تلك الوظيفة أو الترقية إليها حتى تتوافر فيه شروط شغلها ويترتب على ذلك أن امتناع الإدارة عن تثبيت الطاعن في الوظيفة التي ندب لشغلها لا يعد قراراً إدارياً سلبياً لانتهاء الإلزام على الإدارة بإصداره مما ستوجب القضاء بعدم قبول الدعوى شكلاً لانتهاء القرار الإداري .

[الطعن ١٢٦ لسنة ١٩٩٣ تجاري جلسة ١٩٩٤/٢/٢١]

***** وقضى أيضاً :**

- الأقدمية كمعيار لا يطبق في شغل الوظائف بطريق الندب أو التكليف المؤقت إلا الأقدمية كمعيار للأفضلية تطبق فقط عند شغل الوظيفة بصفة دائمة بطريق الترقية أو النقل أو التطبيق .
- الأقدمية في الوظيفة لا تحتسب من تاريخ الندب إليها وإنما من تاريخ التعيين أو النقل أو الترقية للوظيفة .

- الندب كإجراء مؤقت هو أسلوب شغل الوظيفة بصفة مؤقتة ينتهي بانتهاء مدته كما يجوز للإدارة إنهاؤه في أي وقت ، ولا يترتب عليه تغير في المركز القانوني للموظف سواء في الدرجة الوظيفية أو في المرتب أو الأقدمية فيها ولا ينشأ به مركز قانوني وظيفي جديد للمنتدب يؤدي إلى تقدمه على غير من زملائه في ترتيب الأقدمية في وظيفته الأصلية وتكون أساس للمفاضلة عند الترقية أو الوظيفة الأعلى .

[الطعن ٢٧٢ لسنة ٢٠٠٦ إداري جلسة ٢٠٠٨/٢/٥]

- ومن المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه ليس للموظف الادعاء بحق مكتسب في العمل في مكان معين أو البقاء في وظيفة بعينها شغلها نقلاً أو ندباً إذ هو في مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت فلإدارة سلطة مطلقة في نقله من وظيفة لأخرى ما دام هذا النقل يهدف إلى المصلحة العامة ولا يشوبه سوء استعمال السلطة ، وأن الندب تكليف للموظف بمشاركة أعباء وظيفية معينة بصفة مؤقتة ومن ثم لا يكسب الموظف حقاً في البقاء في تلك الوظيفة أو الترقية إليها ولو توافرت فيه شروط شغلها .

[الطعون ٦٦٧ ، ٦٨٧ ، ٦٦٩ لسنة ٢٠١١ إداري جلسة ٢٠١٤/٢/١٨]