

اسم المقال: النظام القانوني لواجب التحفظ في الوظيفة العامة دراسة مقارنة

اسم الكاتب: هند علي الحطب النقبى، مصطفى النجيفي

رابط ثابت: <https://political-encyclopedia.org/library/9862>

تاريخ الاسترداد: 2026/04/10 02:33 +03

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

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



جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

مجلة علمية محكمة



الترقيم الدولي المعياري للدوريات 6526-2616

المجلد 22، العدد 3
ربيع أول 1447 هـ / سبتمبر 2025 م



النَّظْمُ الْقَانُونِيُّ لِوَأْجِبِ التَّحْفُظِ فِي الْوِظِيفَةِ الْعَامَّةِ فِي دَوْلَةِ الْإِمَارَاتِ الْعَرَبِيَّةِ الْمُتَّحِدَةِ مَقَارِنَةً بِالْقَانُونِ الْفَرَنْسِيِّ

هند علي الحطب النقبى⁽¹⁾

مصطفى النجيفي⁽²⁾

تاريخ القبول: 2024-06-10

تاريخ الاستلام: 2024-04-15

ملخص البحث:

الوظيفة العامة حقوقٌ وواجباتٌ، فلكي يتمتع الموظف العام بحقوقه، لا بُدَّ أن يلتزم بالواجبات الوظيفية التي حدّتها الأنظمة، واللوائح والقرارات، وتكون من هذه الواجبات ذات طابع إيجابي تتطلب من الموظف العام القيام بعملٍ كمباشرة مهامه الوظيفية، والالتزام بأوقات العمل، وغيرها. في المقابل هناك واجبات وظيفية ذات طابع سلبي، وهي تلك التي تفرض على الموظف العام الامتناع عن عمل معين، ومن الواجبات الوظيفية ذات الطابع السلبي: واجب التحفظ، وواجب كتمان الأسرار الوظيفية، وواجب الحياد الوظيفي. وعليه يقتضي واجب التحفظ في الوظيفة العامة من الموظف العام أن يصون الموظف رأيه ويعتدل به، كما أن عليه أن يمتنع عن كل ما من شأنه الإساءة إلى سمعة المرفق العام الذي يعمل فيه، إذ أنه من المفترض أن يتحلّى الموظف العام في الوظيفة العامة بنوع من الحصافة، والرزانة في أقواله، والانضباط في سلوكياته أثناء تأدية مهامه الوظيفية، وذلك من أجل المحافظة على المصلحة العامة، والمرفق العام

الكلمات الدالة: واجب التحفظ، صفة العمومية، ركن العلانية.

(1) كلية القانون - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة)

hindali78987@gmail.com

(2) كلية القانون - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة)

المقدمة:

الوظيفة العامة هي الوجهة الأولى التي يبدأ من خلالها الموظف حياته الوظيفية، والتي حرصت أغلب التشريعات على وضع قوانين لتنظيمها، فهي أحد العناصر الأساسية للتنظيم الإداري، إلى جانب الموظف، والوحدة الإدارية التي تضم مجموعة من الهيئات، والمؤسسات تؤدي دوراً رئيساً في تقديم خدمات للجمهور في المجتمع.

يقوم الموظف بمجموعة من الواجبات الوظيفية، التي يحرص على أدائها، لأن الموظف بمجرد تعيينه في الوظيفة العامة يصبح ملتزماً بها، وعلى الصعيد الوظيفي، نجد أن هذه الواجبات الوظيفية متعددة، ومتنوعة، فمنها: واجبات ذات طابع إيجابي؛ وهي الواجبات التي ينبغي على الموظف القيام بها مباشرة من مثل: القيام بالعمل بنفسه، وغيرها. في المقابل نجد أن هناك واجبات وظيفية ذات طابع سلبي، وهي الواجبات التي ينبغي على الموظف الامتناع عن القيام بها، من مثل: واجب كتمان الأسرار الوظيفية، وواجب التحفظ. وفي حال تم مخالفة أي واجب من الواجبات الوظيفية، سواء أكانت ذات الطابع الإيجابي، أو السلبي، فإن الموظف سوف يجازى تأديبياً.

من الواجبات الوظيفية التي سوف يتم مناقشتها في هذا البحث واجب التحفظ، الذي يعدُّ أحد الواجبات الوظيفية المفروضة على الموظف في مجال الحياة الوظيفية، وأيضاً في مجال الحياة العامة؛ إذ يفرض واجب التحفظ على الموظفين القيام بأعمالهم الوظيفية بكل اعتدال، وانضباط، أي: يفرض على الموظف أن يتحفظ على آرائه، عندما يقوم بإبدائها على نحو معتدل وسليم، ويراعي فيها الحدود المشروعة له قانوناً.

تبدو الأهمية النظرية لهذا البحث في أن موضوع التحفظ لا يزال مفهوماً غامضاً وواسعاً، ويحتاج إلى تحديد دقيق من لدن الفقه الإداري والمُشرِّع حتى يتضح للموظف العام وضوحاً ينجلي فيه الغموض الذي يعتريه، وينتهي به إلى التكيف الصحيح لهذا الواجب، مما ينعكس بالإيجاب على أداء الموظف في الوظيفة العامة، وتأتي الأهمية العملية لهذه الدراسة في كون واجب التحفظ من الواجبات التي يمارسها الموظف في وظيفته دون أن يشعر بها، وبمدى خطورتها، في حال تجاوز الحدود المسموح بها. كما أن واجب التحفظ متعدد المظاهر، والمحتوى، فعدم وضوح معالم هذا الواجب قد يؤدي بالموظف إلى الإخلال به

ترمي هذه الدراسة إلى توضيح ماهية واجب التحفظ، وتحديد محتواه ومضمونه بشكل دقيق، فهو من المواضيع الجديدة، التي تثير العديد من التساؤلات، كما تحتاج إلى تسليط الضوء عليه؛ لضبط محتواه، ومفهومه؛ كونه واجب دقيق، وواسع. وقد يصل إلى درجة من الخطورة في حال تجاوز الموظف العام لهذا الواجب أثناء تأدية مهامه

كما تكمن الإشكالية في أن واجب التحفظ قد يختلط مع واجبات وظيفية أخرى؛ ولذلك تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن سؤال رئيس، وهو: كيف نظم المشرع الإماراتي ونظيره الفرنسي واجب التحفظ في الوظيفة العامة، أو إلى أي مدى وفق المشرع في تحديد ماهية واجب التحفظ ومضمونه؟ ويتفرع عن هذه السؤال أسئلة أخرى، منها: ما هي أهميته؟ وأما هي أهم خصائصه، وشروط قيامه؟ وما التكييف القانوني لهذا الواجب؟

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية في التشريع الإماراتي ومقارنتها مع القانون المقارن (الفرنسي)

والدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها:

- **الدراسة الأولى:** للباحث: بطي عبيد الفلاحي، بعنوان: "حرية الموظف العام في التعبير عن الرأي"، دراسة مقارنة، في

عام (2022) والتي عالجت بيان حق الموظف العام في التعبير عن آرائه، مع مراعاة القيود التي تفرضها عليه أحكام الوظيفة العامة في التشريع الإماراتي، والمصري، والفرنسي. وقد تناولت الدراسة المذكورة واجب التحفظ كأحد القيود الخاصة الواردة على حرية الموظف في التعبير عن الرأي

- **الدراسة الثانية:** دراسة للباحثين: خليلي يوسف، وزراعي أحمد، بعنوان: واجب التحفظ في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، عام 2019م-2020م. وقد ناقشت هذه الدراسة ماهية واجب التحفظ، وعلاقته مع مجموعة من الواجبات الوظيفية، بينما الدراسة الحالية تناقش النظام القانوني لواجب التحفظ في الوظيفة العامة.

وعليه سيتم تقسيم الدراسة تقسيماً ثنائياً للمباحث؛ إذ سيُخصَّص المبحث الأول لبيان ماهية واجب التحفظ، بينما يخصَّص المبحث الثاني لبيان الطبيعة القانونية لواجب التحفظ في الوظيفة العامة.

المبحث الأول: ماهية واجب التحفظ في الوظيفة العامة

للوظيفة العامة حقوق وواجبات، ولكي يتمتع الموظف بحقوقه لا بد من الالتزام بالواجبات الوظيفية التي حدتها اللوائح والأنظمة في جهة العمل. تنقسم الواجبات الوظيفية إلى واجبات ذات طابع إيجابي، وطابع سلبي. فالواجبات الوظيفية ذات الطابع الإيجابي هي التي تنصرف إلى التصرفات التي يتعين على الموظف القيام بها، والالتزام بها، مثل: التزام الموظف بالوقت.

وأما الواجبات ذات الطابع السلبي، فهي الأعمال التي يتعين على الموظف الامتناع عن القيام بما يخالفها في جهة العمل؛ مثل: واجب التحفظ، وواجب كتمان الأسرار، وغيرها؛ لأن مخالفة تعليمات جهة العمل ستؤدي إلى إحداث اختلال بسير المرفق العام. ومن هذه الواجبات الوظيفية ذات الطابع السلبي واجب التحفظ موضوع هذه الدراسة، ولمعرفته سيتم تناوله في مطلبين:

المطلب الأول: مفهوم واجب التحفظ في الوظيفة العامة.

المطلب الثاني: السمات القانونية لواجب التحفظ.

المطلب الأول: مفهوم واجب التحفظ في الوظيفة العامة

تقتضي المصلحة العامة ضرورة سير المرفق العام بانتظام، واطراد، وعليه، يتحتم على الموظفين الانصراف إلى أعمالهم بالتزام كامل، وبناءً على ذلك، فرضت الإدارة العامة في جهة العمل، بعض القيود على الحرية الدستورية للموظفين، ويظهر هذا القيد بواجب وظيفي يسمّى واجب التحفظ، أي: أن يكون الموظف متحفظاً على رأيه عند إبدائه في مقر العمل. وهذا لا يعني أن الموظف لا يحق له إبداء رأيه، وإنما له الحق في التعبير عن رأيه، ولكن بحدود، ومراعاة للضوابط العملية (الراشدي، 2019، ص 19)

يبدو لنا أن واجب التحفظ مصطلح غير محدد، وموضوع شاسع، يكتسبه بعض الغموض، وأيضاً، يحتاج إلى فهم، وإدراك، ووعي وظيفي. وعلى إثر ما تقدم، سنحاول تحديد مفهوم واجب التحفظ، والوقوف على أهم محدداته في الفرعين الآتيين: يتعلق (الأول) تعريف واجب التحفظ في الوظيفة العامة، ويتعلق (الثاني) بمضمون واجب التحفظ

الفرع الأول: تعريف واجب التحفظ في الوظيفة العامة:

أولاً- التعريف الاصطلاحي:

وبالرغم من صعوبة وضع تعريف جامع، ومحدد لواجب التحفظ، إلا أنه عُرِف بأنه: "الالتزام بالحدود المرسومة، والتقيّد بالقيود المفروضة، عند التعبير عن الرأي (جول، 2016، ص11)".

"إجراء معين على التعبير عن الرأي، ولا شك في أنّ تعريف واجب التحفظ في الوظيفة العامة يختلف باختلاف النظام الاجتماعي، والسياسي الذي تتبعه كل دولة (فيرم، 2004، ص42).

ثانياً- التعريف الفقهي:

عرف الفقهاء واجب التحفظ بأنه: "عبارة عن نوع من تصحيح السلوك، أو تهذيبه؛ إذ من المفترض بالموظف الفصاحة والأدب في أقواله، وحسن النية في أفعاله، والاعتدال في سلوكه" (الطببائي، 1986، ص155)

وعُرِفَ- أيضاً- بأنه: "امتناع الموظف عن الإدلاء برأيه، إذا كان ينطوي على تجريح، أو تحريض، أو تشهير، أو تطاول على المرفق العام الذي يعمل به" (الشبلي، وحذية، 2016، ص 48 - 49). كما يُعرّف بأنه: "امتناع الموظف عن القيام بأيّ عمل ينال من سمعة الدولة، وهيبتها، ويقضي هذا بالامتناع عن الانتماء لأي من المنظمات، والهيئات، والامتناع عن الإدلاء برأيه، أو التصريح به، بصورة تقوم على تشويه المرفق العام، أو توجيه النقد، أو اللوم للحكومة؛ حفاظاً على مصلحة المرفق العام" (كنعان، 2008، ص161 - 162).

وقد عرفه الفقه الفرنسي بأنه: "التزام الموظف بعدم الإدلاء بآرائه بشكل يثير الشعور العام ويؤثر على الاعتبار، والاحترام الواجب للوظيفة العامة" (96BOUDONCLE, 1957, p).

ثالثاً- التعريف القضائي:

قضت المحكمة الاتحادية العليا في الإمارات بأن: "الموظف الحكومي لا تقتصر مسؤوليته عما يرتكبه من أعمال في مباشرته لوظيفته الرسمية، بل إنه قد يُسأل كذلك-تأديبياً- عما يصدر منه خارج نطاق عمله، وبوصفه فرداً من الناس، فهو مطالب على الدوام بالحرص على اعتبار الوظيفة التي ينتمي إليها، حتى لو كان عن نطاق أعمالها، ولا يجوز له أن يصدر منه ما يمكن أن يعتبر مناقضاً للثقة الواجبة فيه، والاحترام المطلوب له هو عدته في التمكين لسلطة الإدارة، وبث هيبتها في النفوس" (أحكام المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 1912، لسنة 11، ص919).

كما بدأت فكرة التحفظ بالظهور مع بداية القرن العشرين في عام 1919 بفرنسا، بصور حكم قضائي في فرنسا على السيد (Teissier)، والذي ارتكب خطأ تأديبياً بسبب مشاركته منشوراً وصف به إجراءات استبعاد الأساتذة البولنديين بالشدة، مما جعل الوزير يُنهي خدماته لخرقه واجب التحفظ، وبعدها أخذ واجب التحفظ طريقه في القوانين الخاصة للوظيفة العامة (الطببائي، 1986، ص148).

رابعاً- التعريف التشريعي:

لم يعرف المُشرِّع الإماراتي واجب التحفظ في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022م، ولكن أشار إلى ضرورة تحلي الموظف بالسلوك القويم، كما جاء في نص المادة (27) من القانون المذكور أعلاه قائلاً: "بأنه على الموظف أن يسلك بتصرفاته مسلكاً لائقاً يتفق، ومعايير السلوك المعتمدة للوظائف العامة، وفقاً لما تحدده وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة التي يصدرها مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الهيئة، وعليه بصفة خاصة الالتزام بما يأتي: 1...2...3...4...5. التصرف بطريقة تحافظ على سمعة الحكومة بشكل عام، والجهة التي فيها بشكل خاص".

يتبين من ذلك أنَّ المُشرِّع الإماراتي في مرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، لم يتطرق صراحة إلى مصطلح (التحفظ)، ولم يتطرق إلى مفهوم محدد يقيد به حرية الرأي لدى الموظف العام أثناء تأدية واجبه الوظيفي، وإنما أشار بشكل عام إلى ما يحدثُ به الموظف على ضرورة صونه لتصرفاته، وسلوكاته القولية، والفعلية، تجاه الحكومة، وجهة العمل، مبتعداً عن الإساءة لهما بأي شكل من الأشكال.

كما أشار المُشرِّع الإماراتي في قرار مجلس الوزراء رقم (79) لسنة 2023م، في وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في بند - (النزاهة)- قائلاً: بأنه لا بد أن يتعامل الموظف بنزاهة وصدق ومهنية، وأن يلتزم بأعلى المعايير الأخلاقية، وعليه أيضاً أن يتجنب الانخراط في أي سلوك غير لائق أو غير أخلاقي. ويمكننا استنباط واجب التحفظ من بند النزاهة الذي يطلب من الموظف الاهتمام بسلوكات أخلاقية، ويتجنب السلوكات غير الأخلاقية والتي تتنافى مع الواجبات الوظيفية.

ترى الباحثة أنه كان من الأحوط أن يتطرق المُشرِّع الإماراتي إلى واجب التحفظ في قانون الموارد البشرية الاتحادي، وإدراجه ضمن بنود وثيقة السلوك المهني، وأخلاقيات الوظيفة العامة؛ لأنه واجب مهم؛ لكونه يتعلّق بحرية التعبير عن الرأي، ويشكل قيوداً عليها

أما فيما يتعلق بقانون الخدمة المدنية الفرنسي النافذ في 18 مارس 2024 والذي لم يُشيرُ بشكل صريح إلى واجب التحفظ الوظيفي؛ لأن هذا الواجب قد اكتمل مفهومه في قضاء مجلس الدولة الفرنسي، إلا أنه أشار في نص (المادة 1 - L121) من القانون المذكور أنفاً بأن: " يمارس الموظف العمومي مهامه بكرامة وحياد ونزاهة واستقامة". وهذه تعتبر إشارة ضمنية بواجب التحفظ

كما تمّ النصّ على واجب التحفظ صراحة في مجموعة التزامات السلوك الأخلاقي للقضاة والتي تُلزم القاضي بضرورة صون سمعة العدالة، من خلال سلوكه الشّخصي، والاعتدال في تصريحاته العلنية؛ لكيلا يسيء إلى سمعة العدالة المحايدة اللازمة؛ لكسب ثقة الجمهور (القانون الأساسي بشأن المجلس الأعلى للقضاء رقم 100 - 94 المعدل، 2007، المادة 20)

يُضخّ للباحثة بأنّ المشرّع الإماراتي لم يذكر صراحةً مصطلح (التحفظ) في قانون الموارد البشرية الاتحادي، شأنه شأن القانون الخدمة الفرنسي والخاص بالموظفين، مع تضمين كل منهما إشارة عامة يحدّث بها الموظفين بضرورة التزام السلوك القويم تجاه جهة العمل.

ويمكننا تعريف واجب التحفظ بأنه: "حرص الموظف في التعبير عن آرائه الشخصية بشكل عام، وآرائه السياسية بشكل خاص، سواء أكان في مقر العمل، أم خارجه، أيًا كانت طريقة إبداء الرأي، حضورياً، شفاهة، كتابة، أو باستخدام وسائل التواصل الإلكتروني". وهو أيضاً: "التعبير عن الرأي بصراحة، واحترام، مع ضبط، وصيانة لسلوك الموظف العام"

الفرع الثاني: مضمون واجب التحفظ:

بدايةً، وجب علينا أن ننوه بأنّ لواجب التحفظ مضمون شرعي يتمثل في درء المفساد، وجلب المصالح؛ لقوله تعالى:- (وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا...) [الأعراف، 56]. وعن أبي هريرة قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ -صلى الله عليه وسلم-: "مَنْ حَسَنَ إِسْلَامَ الْمَرْءِ تَرَكَهُ مَا لَا يَعْنِيهِ" (الترمذي، رقم 2317، ص 292). وعليه سنتعرض إلى مضمون واجب التحفظ من خلال:

أولاً- الأساس الدستوري:

تعدُّ حرية الرأي من المبادئ الدستورية العامة، التي يعمل القضاء على إرسائها، والحرص على إعلان إلزاميتها؛ بحيث يتوجب على الإدارة احترامها، وعدم الخروج عليها، فإذا قامت الإدارة بمخالفة تلك المبادئ كان عملها انتهاكاً لمبدأ المشروعية، وعُدَّ تصرفها غير مشروع (فارس، 2016، ص 863)

في هذا الصدد، نجد أنَّ الدستور الإماراتي الصادر عام 1971م ينصُّ في المادة (30) على أنَّ: "حرية الرأي والتعبير عنه بالقول، والكتابة، وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود القانون". بينما أورد الدستور الفرنسي الصادر 1958م والمعدل 2008م في نص المادة (11) والتي نصت على أنَّ: "حرية التعبير عن الأفكار، والآراء هي واحدة من أئمن حقوق الإنسان، بالتالي يجوز لأي مواطن أن يتكلم، يكتب، وينشر بحرية، باستثناء ما هو بمثابة إساءة استخدام لهذه الحرية في الحالات التي يحددها القانون".

يتبين لنا بعد استعراض ما جاء في كل من الدستور الإماراتي، والفرنسي نجد أنَّ كليهما كفلا حرية الرأي للمواطن، شريطة أن لا يكون التعبير عن هذه الحرية بطريقة مخلة بالنظام العام

إن الاعتراف بحرية الرأي للموظف في الوظيفة العامة، ليس كالاكتشاف بها لسائر المواطنين؛ لأنَّ جهة العمل تسعى إلى تحقيق المصلحة العامة من جهة؛ فتخضع الموظف لواجب التحفظ، وذلك؛ للحد من التجاوز الذي سينتج عن التعبير عن حرية الرأي من جهة أخرى (الفلاحي، 2022، ص8)

والتأكيد على حرية الرأي، وواجب التحفظ، لأنهما يستهدفان تحقيق المصلحة العامة، فلا يمكن لأحدهما أن يتسع على حساب الآخر (ملوكي، 2018، 235). ولا بُدَّ الإشارة إلى أن واجب التحفظ لا يلغي حرية الرأي لدى الموظف، بل يقيد كل فعلٍ من شأنه أن يمس بنشاط الإدارة، أو توجهات الحكومة (Rousset, 1975, p.300)

فالأصل أنَّ الموظف له الحق في التعبير عن أفكاره، وآرائه بكل الوسائل التي سمح بها القانون، وعلى نطاق الوظيفة العامة؛ فهي جزءٌ لا يتجزأ من واجباته الوظيفية؛ لأنها تعدُّ ضرورة فنية، وإدارية؛ للوصول إلى قرارات عملية تُسهم في تسيير المرفق العام (شيحا، 2004، ص382).

فالمأمول من جهة الإدارة أن تسمح للموظفين باستعمال حقهم في التعبير عن آرائهم بكل حرية، مع ترشيد استعمال هذه الحرية، متوخين بذلك واجب التحفظ القائم على الحرص عند إبداء الرأي، بحيث لا يتم تجاوز حدود القانون، وفي حدود الضوابط التي تضعها قوانين الوظيفة العامة؛ وإلا عُدَّ الموظف- بتجاوزه هذا الواجب- مرتكبًا مخالفة إدارية، يستوجب تعرضه للعقوبة التأديبية؛ لأنَّ بعضهم قد يستخدم حرية الرأي كذريعة للتضليل، والإساءة، والتدخل في سياسات العمل؛ لإثارة، وخلق المشكلات، والفتن في المرفق العام. ولو تُرك الأمر بناءً على استعمال حق دستوري، بدون قيد، أو تقنين لهذا الحق لاختل سير المرفق العام

ثانياً- الأساس القضائي لواجب التحفظ:

ظهر واجب التحفظ بدايةً في أروقة القضاء الفرنسي. وبصدور حكم قضائي في فرنسا بشأن السيد (Teissier) سنة 1953م، والذي تتلخص وقائعه بأن السيد (Teissier) كان مدير المركز القومي للبحث العلمي، وقد نشر في نهاية سنة 1949م قراراً يصف فيه إجراءات استبعاد الأساتذة البولنديين الذين يقومون بالتدريس في فرنسا، بأنها إجراءات تتسم بالشدّة، مما جعل الوزير يُنهي خدماته استناداً إلى أنّه أخلّ بواجب التحفظ؛ لأنّ الوظيفة التي كان يشغلها تُعدّ إحدى الوظائف العليا، مما يستوجب معاقبته. (مارسولون، بروسبيوفي، 1991، ص 465 - 466).

المطلب الثاني: السمات القانونية لواجب التحفظ.

يتميز واجب التحفظ بسمات تجعله يختلف عن غيره من الواجبات الوظيفية الأخرى. وبناء عليه؛ سأخصص هذا المطلب للحديث عن السمات القانونية لواجب التحفظ في الفرعين الآتيين: يتعلق (الأول) بخصائص واجب التحفظ، ويتعلق (الثاني) بذاتية واجب التحفظ

الفرع الأول: خصائص واجب التحفظ:

بعد عرض مفهوم واجب التحفظ في الوظيفة العامة، ومحاولة تحديد مدلوله القانوني، ما وجدنا أنفسنا إلا ونحن أمام واجب وظيفي، ذي خصائص مهمة، وسمات متميزة. ومن المؤكّد أنّها تتشابه مع الواجبات الوظيفية الأخرى في نواحٍ عدة؛ إلا أنّ هناك ثمة ما يميز هذا الواجب عن غيره، مما يجعل له كياناً إدارياً مختلفاً، يتطلب من الموظف الالتزام، وعدم الإخلال به، ومن هذه الخصائص:

أولاً- صفة العمومية:

واجب التحفظ التزام يقع على عاتق الموظف العام عند ممارسته للوظيفية العامة. ويمكن القول بأنه واجب مفروض على جميع موظفي الدولة، الخاضعين لقوانين الوظيفة العامة- دون استثناء- سواء أكان الموظف مدنيّاً أم عسكريّاً، وأياً كانت وظيفته، ومركزه الوظيفي (قيادي، أو عادي)، وطبيعة عقد العمل الذي يخضع له في نظام الوظيفة العامة (فكري، 1989، ص55)، سواء أكان في مركز تنظيمي، أم كان في مركز تعاقدية (الشبلي، وحذية، 2016، ص66)

وبالرجوع إلى (تعريف الموظف) في المادة (1) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم (49) لسنة 2022م، والتي نصّت على أنه: "هو الشخص الذي يشغل إحدى الوظائف في الجهة الاتحادية، وفُوق آليات وإجراءات الموارد البشرية المعتمدة في الحكومة الاتحادية".

وما ذكرته المحكمة الاتحادية العليا في دولة الإمارات العربية المتحدة في هذا الشأن: " ... من المقرر في فقه القانون الإداري أنه لكي يتصف الشخص بصفة الموظف العام يجب أن تكون الوظيفة التي يشغلها تابعة لأحد المرافق العامة (حكم المحكمة الاتحادية العليا، 2001، رقم 106 لسنة 22 ق).

يتبين لنا من تعريف الموظف، أنّ واجب التحفظ في التشريع الإماراتي مفروض على جميع الموظفين، بأنماط العمل المختلفة في دولة الإمارات، سواء أكان نمط الدوام الكامل، أو نمط الدوام الجزئي، وغيرها من الأنماط، سيحقق فعاليته، ويؤكد على أهميته في جميع جهات العمل، ويبسط سيطرته على جميع الموظفين دون استثناء، وكل ذلك؛ حفاظاً على الاستقرار الوظيفي في المرفق العام

وفيما يتعلق بقانون الخدمة المدنية العام الفرنسي النافذ 2024، والذي تضمن تعريفاً محدداً "للموظف العام" كما فعل نظيره المشرع الإماراتي بموجب نصوصه القانونية، وذلك بنص المادة (L7) - البند (L3) موظفو الدولة هم: "الأشخاص الذين تم تعيينهم في وظيفة دائمة بدوام كامل وتم تثبيتهم في درجة من التسلسل الإداري في إدارات الدولة أو المؤسسات العامة للدولة.."

كما عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العام بأنه: "الشخص الذي يشغل وظيفة دائمة داخله ضمن الكادر الوظائف الخاصة بمرفق عام" (السناري، 2007، ص14)

وخلاصة ما سبق، نجد أن المشرع الفرنسي شأنه شأن المشرع الإماراتي، بوضع تعريفاً محدداً للموظف العام بموجب نصوص كل منهما. ويوضح لنا أن ثمة تقارباً بين المشرع الإماراتي والمشرع الفرنسي في شأن استيعاب التشريع لجميع الموظفين، على اختلاف أنماط العمل سواء أكانت دائمة، أو مؤقتة، أو مرنة، وتؤدي هذه الشمولية إلى إلزامية الموظفين في الوظيفة العامة بجميع الواجبات الوظيفية ومن بينها واجب التحفظ، ويؤكد على أهميته في جميع المرافق العامة

ثانياً- صفة الاستمرارية:

واجب التحفظ هو واجب مستمر مع الموظف منذ يوم تعيينه، واكتسابه صفة الموظف، حتى يفقده لهذه الصفة الوظيفية (عيفي، 1976، ص68)، ويمكن أن يبدأ واجب التحفظ مع الفرد حتى قبل التحاقه بالوظيفة العامة، وذلك من خلال أفكاره التي تنشأ عليها، واكتسابها من الأسرة، أو الدراسة، أو المواقف الحياتية، التي قد تظهر في آرائه، وتتخذ مظهرًا في سلوكاته.

ونرى من حق الإدارة في المرفق العام التأكد من سلامة أفكار وآراء الموظف الفكرية، والأخلاقية، والأدبية، والدينية، وغيرها، قبل إلحاقه ضمن المسلك الوظيفي. وذلك على

اعتبار العلاقة التبادلية القائمة على النظرية التعاقدية بينهما من جهة (الطماوي، 1977، ص404)، وضرورة وجود موظفين يتمتعون بأخلاق حميدة في المرفق العام؛ لأنهم سوف يصبحون ممثلي السلطة العامة، وسيطلعون بموجب عملهم على الأسرار الوظيفية من جهة أخرى، وضماناً لسلامة المرفق العام من جهة ثالثة (فيرم، 2004، ص 42).

نستخلص مما سبق أنّ واجب التحفظ واجب مستمر لدى الموظف مدى الحياة، فإنّه يبقى يحكم تصرفاته، ويلزمه، ولا يفارقه حتى بعد انتهاء الرابطة الوظيفية مع الإدارة، وجهة العمل.

ثالثاً- واجب التحفظ واجب متغير:

إن واجب التحفظ واجب متفاوت لا ينطبق بالآلية نفسها على كافة الموظفين؛ لأنه يختلف باختلاف المراكز، والمناصب الوظيفية للمرؤوسين، بمعنى: أنه يُشدّد الالتزام به على الموظفين الذين يشغلون المناصب القيادية، والمراكز الحساسة في الدولة؛ مثل: شاغلي الوظائف العليا، والقضاة، والعسكريين، ورجال الدين، والدبلوماسيين، والمسؤولين (حمدان، 2022، ص651)؛ لما لهذه الفئات من دور قيادي على مرؤوسيه، أي: على الموظفين الذين يعملون في دائرتهم، أو نطاقهم (الفلاحي، 2022، ص 333 - 334).

في المقابل؛ يُخفّفُ الالتزامُ به على الموظفين الذين يشغلون الوظائف العادية، والموظفين في الوظائف التي تحتاج بطبيعتها إلى مساحةٍ تتطلبها مهام أعمالهم، من مثل: الأساتذة الجامعيين، والإعلاميين، وذلك؛ لأهمية نقل الحقيقة إلى الجمهور بكل مصداقية، وشفافية، وضمن الحدود المسموح بها (Bourdoncle, p.104)

ترى الباحثة أنّ تشديد الالتزام بواجب التحفظ لدى أصحاب الوظائف العليا أمر حسن؛ لأنهم سيؤثرون على الموظفين التابعين لهم من خلال طرح أفكارهم؛ لتحقيق مصالحهم الخاصة، أو الترويج لأرائهم، التي قد لا تتماشى مع سياسة العمل الحكومي في الدولة، ولا ترقى لخدمة المصلحة العامة، وقد تضرُّ بالمرفق العام، وتهدد استقراره مما يحول دون تحقق الأهداف التي أنشئ من أجلها المرفق العام

الفرع الثاني: ذاتية واجب التحفظ:

نظراً لاتساع نطاق واجب التحفظ، وارتباطه بالمصطلحات المختلفة، نجد أنه من الوهلة الأولى، وبالحديث عن واجب التحفظ في الوظيفة العامة، أنّ الأذهان تتجه إلى واجب كتمان الأسرار الوظيفية، وواجب الحياد، إلّا أنّ واجب التحفظ يختلف عن الواجبات المذكورة آنفاً، إلّا أنه يرتبط معهم، ويتداخل في بعض الممارسات الوظيفية. وعلى هذا الأساس سنقوم بسرده أوجه التشابه، ومن ثمّ التمييز بين واجب التحفظ، والواجبات الأخرى (كتمان السر والحياد):

أولاً- التمييز بين واجب التحفظ، وكتمان الأسرار:

1. وجه التشابه بينهما:

- يطالب الموظف العام بالالتزام بالواجبات الوظيفية أيًا كان مركزه الوظيفي سواء يعمل في الخدمة المدنية، أو العسكرية (يوسف، وأحمد، 2020، ص14 - 16).
- يتعرّض الموظف العام للجزاء التأديبي إذا ارتكب فعلاً يخل بمقتضيات الوظيفة العامة (دبس، 2015، ص311).

2. وجه الاختلاف بينهما:

وعلى الرغم من التقارب بين الواجبين؛ إلا أنّ ثمة اختلاف واضح بين الواجبين من حيث:

• التعريف:

كما وضّحنا سابقاً بأن واجب التحفظ هو واجب يتجلى في الحرص، والحذر عند إبداء الرأي، وخاصة الآراء السياسية للموظف العام. بينما يعرف كتمان الأسرار الوظيفية لغةً: بأنه لفظٌ يدل على الستر، والإخفاء (المعجم الوسيط، 1972، ص410)، قال - تعالى- في كتابه العزيز: (وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تُبْدُونَ وَمَا تَكْتُمُونَ) [النور: 29]، واصطلاحاً يعرف: بحفظ السر من الذبوع والإعلان (محارب، 1997، ص157)؛ فالكتمان هو إخفاء المعلومات التي تُعدُّ سرّاً، وسترها عن الوصول لغيره، سواء كان عدوّاً، أو صديقاً (محيي، 1998، ص4).

أمّا السرُّ الوظيفي هو كل خبر يقتصر العلم به على مجموعة من الأشخاص، فهو كل ما يتصل بالمعلومات، والإجراءات، والقرارات، التي اطلع عليها الموظف حال ممارسته الوظيفة العامة، أي: بحكم وظيفته (محيي، 1998، ص4)

الجدير بالذكر، أنّ كتمان الأسرار يشمل الوثائق والمعلومات، والبيانات، وأيُّ خبر يحتمل أن يكون بطبيعته سرّاً من الأسرار الوظيفية التي تحصل عليها الموظف أثناء ممارسته لعمله، أو بسببها، أو بمناسبة قيامه بالعمل المكلف به رسمياً، سواء أكان لا يزال قائماً على وظيفته، أو بعد انتهاء الرابطة الوظيفية لأي سبب من الأسباب القانونية (دليلة، 2016، ص25). ولا يجوز للموظف إفشاء هذه الأسرار، أو المساعدة في تسريب المعلومات التي في حوزته، أو توصّلت إلى علمه، بما يسبب الإساءة، أو الإضرار بزملائه الموظفين، أو المنتفعين من المرفق العام، أو الإدارة

• الشروط الخاصة بكل واجب:

ففي واجب التحفظ يشترط قيام الموظف بالتعبير عن آرائه بصفة شخصية أيًا كانت الطريقة، والوسيلة سواء أكانت بالقول، أم بالكتابة، أم باستخدام أية وسيلة من الوسائل المقروءة، أو المسموعة، أم باستخدام شبكات التواصل (النجميش، 2023)، ويستدعي هذا التعبير أن يكون رأيًا علنيًا (الطببائي، 1986، ص202 - 203)، يسعى الموظف من خلاله تجاوز حدود اللباقة، والأدب، حاملاً في طياته الإساءة، وإثارة المشكلات؛ لتعطيل سير المرفق العام. بينما واجب كتمان الأسرار يشترط أن يكتفم الموظف ما هو سرٌّ بطبيعته، متجنباً إفشائه لأي شخص كان (عدوًا، أو صديقًا) (أحمد، 2007، ص9)؛ لأنه بإفشائه سيخرجه من نطاق السر إلى العلن، وستتحقق الغاية من منع إفشائه، والمتمثلة في تأجيل الرأي العام، والتأثير على المصلحة العامة، وإثارة الفوضى، والمشكلات بين الأفراد (العامري، 2023، ص33 وما بعدها).

من ضوء ما سبق؛ يتبين لنا أنّ واجب التحفظ واجب متعلق بحرية التعبير عن الآراء الشخصية، أيًا كانت، فكرية، سياسية، اجتماعية، اقتصادية، بينما واجب الكتمان متعلق بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية، والمرتبطة بمصلحة الأشخاص، أو مصلحة الإدارة

ثانيا- التمييز بين واجب التحفظ وواجب الحياد:

يعرف الحياد بأنه: "عدم الميل إلى أي جهة، أو حزب"، أو "عدم التحيز" (شيحا، 2003، ص32)

• الشروط الخاصة بكل واجب:

لقد تطرقنا لخصائص واجب التحفظ أعلاه، وهنا سأناقش خصائص واجب الحياد، ويتجلى ذلك من خلال المبادئ التي أرسنها الإدارة العامة (كنعان، 2004، ص160)، وهي:

1. المساواة في التوظيف، الذي يقوم على تقديم الخدمات الوظيفية لجميع أفراد المجتمع، على قدم المساواة ووفقاً لاعتبارات العدالة، والاعتبارات العلمية، والاجتماعية بعيداً عن التمييز.

2. المساواة في تقديم الخدمات أمام المرفق العام: والذي يعدُّ من المبادئ الأساسية التي تحكم سير المرفق العام، أي أن جميع المواطنين يستفيدون من الخدمات التي تقدمها المرافق العامة على قدم المساواة، طالما توافرت فيهم شروط الانتفاع.

3. مبدأ الحياد المطلق في نظام التأديب في الوظيفة العامة، والذي يُعدُّ من أهم الضمانات التأديبية المعاصرة للموظف العام، في مجال التحقيق أثناء توقيع الجزاء التأديبي

عليه، ويقتضي هذا المبدأ عدم جواز الجمع بين صفتي الخصم، والحكم في آن واحد، الأمر الذي يتطلب ضرورة الفصل بين سلطتي الاتهام والتحقيق (الكعبي، 2018، ص39) وذلك من أجل حماية الحقوق الشخصية، والوظيفية للموظف العام.

4. وأما الحياد المطالب به (الموظف في المرفق العام): هو أن يتعامل مع الآخرين على أساس الحياد، والتساوي، والعدالة؛ سعياً منه تحقيق مصلحة المرفق العام، وليس تحقيق المصلحة الشخصية (فيرم، 2004، ص8).

ونستخلص من ذلك، أن واجب التحفظ هو واجب الامتناع عن إبداء آراء تخالف آراء الإدارة، وبينما واجب الحياد يقوم على مبادئ عامة؛ كالمساواة، وعدم التمييز، والعدالة أثناء تأدية الواجب الوظيفي

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لواجب التحفظ

من المسلم به أن التعبير عن الآراء لا يمكن أن تكون لها قيمة عملية ما لم تتخذ شكلاً علنياً، وفعلاً مادياً ملموساً، وتظهر على شكل سلوكيات مختلفة، والتي سنتناولها في المطلبين الآتيين: (المطلب الأول): النشاط المخل بواجب التحفظ والاستثناءات الواردة عليه، و(المطلب الثاني) واجب التحفظ متفاوت بين درجتي الشدة والتخفيف

المطلب الأول: النشاط المخل بواجب التحفظ، والاستثناءات الواردة عليه

يتيم التعبير عن الآراء بأشكال مختلفة ومتنوعة؛ فقد يكون ذلك بالقول، أو الرسم، أو الكتابة، الصورة، ويمكن أن يكون التعبير عن الرأي على هيئة سلوك، سيتم تحديد ذلك في الفرعين الآتيين: يتعلق (الأول) بالنشاط المخل بواجب التحفظ، ويتعلق (الثاني) الاستثناءات الواردة عليه.

الفرع الأول: النشاط المخل بواجب التحفظ:

أولاً- نقد السياسة العامة للدولة:

الأصل أن حرية تعبير المواطنين عن آرائهم، وأفكارهم عن طريق الكلام أو الكتابة يعتبر حقاً مكفولاً لهم بموجب الدستور، وكذلك بالنسبة للموظف فله حرية عرض أفكاره، وآرائه، وتداولها بدون أي قيود أو إعاقة داخل أو خارج مقر العمل بشرط أن لا تخل تلك الآراء بقوانين الدولة وأعرافها. وتعد الآراء السياسية إحدى صور التعبير عن الرأي (البدرى، حميد، 2016، ص184)

فالنقد السياسي للحكومة وجهة العمل: هو حكم أو تعليق أو تقييم واقعة ثابتة (سرور، 1997، ص109). وقد عرّفته محكمة النقض المصرية بأنه: "إبداء الرأي في أمر أو عمل معين دون المساس بشخص صاحب الأمر أو العمل بغية التشهير به أو الحط من كرامته، فإذا تجاوز النقد هذا الحد، وجب العقاب عليه" (سرور، 1997، ص109).

يجب على الموظف أن يبتعد عن النقد الذي ينطوي على مجرد الفحش، أو الإساءة، أو التعرّض لسُمة الدولة، والتقليل من قدرات جهات العمل، والأداء الحكومي، أو تكون غايتها الوحيدة هي شفاء الأحقاد، والضغائن الشخصية (هند، 2004، ص320)

واستناداً عليه، من حق الموظف الحوار، والنقاش، وإبداء آراء تقوم على إصدار أحكام، أو تقييم، أو تعليق، أو انتقاد، ولكن يجب أن لا يعبر عن آرائه بطريقة تتعدم فيها القيمة الموضوعية، والبناء حول سياسة الدولة

ثانياً- توزيع المنشورات:

قيام الموظف بتوزيع منشورات خطية على زملائه في المرفق العام، تتضمن اعتراضاً على قرار إداري، أو اعتراضاً على سياسة الدولة، أو محاولة إقناع زملائه في جهة العمل على المشاركة في إضراب سياسي، أو المشاركة في الانتخابات لصالح موظف معين يعد إخلالاً صريحاً بواجب التحفظ، وخروجاً على مقتضيات الوظيفة العامة (الطببائي، 1986، ص207) وذلك؛ لأن توزيع المنشورات على الموظفين في جهة العمل سيؤثر على حسن سير المرفق العام، وعليه؛ فقد اعتبر قيام ضابط شرطة في فرنسا بتوزيع منشورات على المارة، ينتقد فيها إجراءات الشرطة، أنه قد أخلّ بواجب التحفظ (حمدان، 2022، ص649).

ثالثاً- المشاركة في المظاهرات:

تعتبر المشاركة في المظاهرات العامة وسيلة من وسائل تعبير الموظفين عن آرائهم السياسية، والمجتمعية. وهنا لا بد من تعريف المشاركة في المظاهرات؛ لبيان مدى ارتباطها بحرية التعبير عن الرأي من جهة، والخروج على واجب التحفظ في الوظيفة العامة من جهة أخرى. فالمشاركة بالمظاهرات هي: "خروج مجموعة من الناس مجتمعين في الطرق، أو الشوارع، أو نحو ذلك؛ للمطالبة بشيء معين، مع إظهار القوة، أو نحو ذلك" (الحوفي، 2019، ص664).

وجدير بالذكر أن المشاركة في المظاهرات قد تقوم على الإساءة، والتخريب، والتدمير، وإتلاف المال العام، والوضوء، وغيرها من الممارسات الغير الحضارية (الشحات، 2021، ص6).

وقد تشدّد القضاء الإداري في فرنسا على مشاركة الموظف في هذه المظاهرات، ولا سيما إذا كانت ممنوعة من قِبَل السلطة المختصة؛ على اعتبار أن المشاركة في المظاهرات يعدّ خرقاً جسيماً لواجب التحفظ. لما يترتب عليه من مساس بهيبة الدولة (ملوكي، 2018، ص237).

رابعاً- الانتماء إلى الأحزاب السياسية، والدينية:

تختلف الدول في اعترافها للموظفين بحق الانتماء إلى الأحزاب السياسية من دولة إلى أخرى؛ بحيث أن هناك دول تمنع موظفيها من الانتماء إلى الأحزاب السياسية التي تعارض نظام الحكم في الدولة (silvera, 1976, P.138) وذلك؛ لأنَّ انتماء الموظف إلى الأحزاب السياسية، والدينية سيسمح للموظف بتوجيه آرائه، وأفكاره، التي يتلقاها في تلك الأحزاب السياسية في جهة العمل، وقد تكون معادية لسياسة الدولة، والحكومة، مما يؤثر سلباً على سير المرفق العام بانتظام واطراد (الطببائي، 1986، ص 211 - 212)

لذا فقد اهتم عدد من الفقهاء بوضع تعاريف للأحزاب السياسية، وعرفت بأنها: "مجموعة من الأفراد تعمل بمختلف الوسائل الديمقراطية للفوز بالحكم بقصد تنفيذ برنامج سياسي معين" (الطماوي، 1986، ص 694 - 695)

وأساقاً لهذا الطرح؛ فقد نص القانون الاتحادي رقم (50) لسنة 2023م، في شأن تنظيم مؤسسات النفع العام في المادة (51) على حظر مؤسسات النفع العام وأعضائها القيام بالآتي: "ممارسة أي نشاط سياسي أو حزبي أو تكوين الجمعيات السرية أو الدعوة إلى تحييد أو تأييد أو تمويل العنف".

ومن واقع نص المادة (51) والتي وردت في قانون تنظيم مؤسسات النفع العام يمكننا أن نستنتج بأن المشرع الإماراتي يحظر على الموظف تشكيل، أو الانتماء إلى الأحزاب السياسية، والدينية، أو حتى عسكرية، سواء أكان في داخل العمل أو خارجه، وكذلك يمنع من محاولة استغلال جهة العمل لعقد اجتماعات حزبية مختلفة، حفاظاً على المصلحة العامة

وأما ما ورد في نص الدستور الفرنسي في المادة (4) في -الفقرة الثالثة- على أنه: "تكفل القوانين حق التعبير عن الآراء المختلفة والمشاركة العادلة للأحزاب، والجماعات السياسية في الحياة الديمقراطية للأمة". وعليه نجد أن المشرع الفرنسي يسمح للمواطنين، ومن بينهم الموظف العام المشاركة في الأحزاب، والجماعات السياسية

من جانبنا، نعتقد صواب ما فعله المشرع الإماراتي في قانون تنظيم مؤسسات النفع العام الاتحادي، حين قيد مشاركة الموظف من المشاركة في أي نشاط سياسي أو حزبي، وعليه فإن هذا التقييد يؤكد وجود واجب التحفظ، على غرار المشرع الفرنسي الذي وسَّع نطاق حرية المواطن الفرنسي بشكل عام، والموظف بشكل خاص، من خلال السماح للموظف العام المشاركة في الأحزاب السياسية، والتي تشكل برأينا خطورة على المصلحة العامة

خامساً- النشر في منصات التواصل الاجتماعي:

على الموظف العام الالتزام بعدم نشر أي بيانات رسمية، على حسابه الشخصي متعلقة بجهة عمله، أو في مواقع التواصل الاجتماعي أيًا كانت، مثل: معلومات رسمية متعلقة بجهة عمله، أو المسمى الوظيفي، واسم الجهة التي يعمل بها، وأرقام التواصل، وعنوان البريد الإلكتروني، وغيرها، إلا بموافقة جهة عمله، أو بناء على تكليف رسمي، باعتبارها من مهامه الوظيفية (قانون اتحادي بشأن الموارد البشرية، 2022، المادة 27) وإلا عُدَّ إخلالاً صريحاً بواجب التحفظ

سادساً- الإدلاء بمعلومات إلى جهة الصحافة، ووسائل الإعلام الحديثة:

يتعين على الموظف الحكومي المحافظة على المعلومات الوظيفية، والأسرار، ولا يدلي بها لأي جهة من الجهات، إلا بشكل قانوني. وخصوصاً إذا كانت هذه الجهة هي الصحافة، أو الإذاعة: كالتلفاز، والمذيع، وغيرها. ولا بد أن يتعامل الموظف مع الصحافة، ووسائل الإعلام الحديثة بحذر شديد، لأن المعلومات تعتبر سلاح على نطاق غير مسبوق في القرن الحالي؛ فالتكنولوجيا الحديثة تجعل التلاعب في المعلومات، وتضخيم الأخبار أمراً بسيطاً، كما تقوم على تزييف، ونشر الأكاذيب التي تزوجها الدول، والمؤسسات والأشخاص، والتي يتناقلها الجمهور بشكل واسع. وقد جرى العرف في فرنسا على أنه إذا أراد الموظف أن ينشر مادة، أو موضوع مستخدماً صفته الوظيفية، فعليه إبلاغ رئيسه في العمل (الطببائي، 1986، ص 209)

وفي هذا الصدد، أورد التشريع الإماراتي، بشأن تنظيم السلطة القضائية 2022، في نص المادة (70) بأنه: "يُحظر على عضو السلطة القضائية أن يبدي رأيه أو اتجاهه في دعوى معروضة لأي جهة كانت، ويصبح عضو السلطة القضائية غير صالح لنظر الدعوى إذا خالف هذا الحظر فضلاً عن تعرضه للمساءلة التأديبية".

وأما ما يتعلق بتنظيم المشرع الفرنسي للسلطة القضائية، فقد نص عليه المرسوم رقم (58 - 1270) والصادر بتاريخ 22 / 12 / 1958 والذي حدّد مجموعة من الالتزامات المفروضة على القاضي الفرنسي، بموجب نص المادة (10)، والتي منعت القاضي من الخوض في المداولات السياسية، أو التصريح بها عبر وسائل التواصل بشكل يتنافى مع مبادئ المهنة.

سابعاً- المشاركة في الإضراب والإخلال بسير العمل:

يَعْرِفُ الإضراب، والإخلال بسير العمل بأنه: "امتناع الموظفين عن تأدية أعمالهم، ووظائفهم بصفة مؤقتة؛ تعبيراً عن عدم الرضا عن أمر معين (الطماوي، ص 385)، كما يعرف بأنه: "توقف الموظفين عن القيام بأعمالهم دون رغبة في إنهاء الخدمة بصورة جماعية؛ بغية الضغط على الإدارة؛ لتحقيق مصلحة خاصة، أو رفع ضُر، أو الاحتجاج على أمر معين" (كنعان، 2004، ص161)

كما يُعدُّ الإضراب عملاً محظوراً، ويشكل خطراً كبيراً على مبدأ دوام سير المرفق العام بانتظام، فضلاً عن تسببه بانقطاع سير المرفق العام (شحادة، 2012، ص217)، فهو يتعارض من ناحية مع مبدأ الطاعة، واحترام الرؤساء، ومع التزام الموظف بواجباته الوظيفية، والتقييد بتعليمات الوظيفة من جهة أخرى، ومن ثَمَّ فإنَّ قيام الموظف العام بالإضراب، يُعدُّ عملاً من أعمال تحديّ الدولة (يوسف، وأحمد، 2020، ص16 - 17)

باستقراء نصوص قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022م، لم نجد نصاً يحظر الإضراب، إلا أنه يُستفاد من نص المادة (27) التي حددت الأخلاقيات المهنية للموظف والتزاماته، والأعمال المحظورة عليهم، أنَّ الإضراب يُعدُّ مخالفةً مسلكية؛ لأن الموظف العام حين دخل المسلك الوظيفي قد أخضع نفسه لكل التزامات الوظيفة، وعليه؛ فهو ملتزم بعدم ارتكاب أيَّة أفعال تتعارض مع استمرار، وانتظام المرفق العام

من هذا المنطلق نرجو من المشرع الإماراتي أن ينصَّ صراحةً على جريمة (الإضراب والإخلال بسير العمل) في النصوص الناظمة للوظيفة العامة في قانون الموارد البشرية للحكومة الاتحادية بشكل واضح، وصريح؛ لكون ارتباطها بالمرافق العامة

وفيما يتعلق بقانون الخدمة المدنية الفرنسي الجديد (النافذ 18 مارس 2024)، وبموجب نص المادة (1 - L114) يعطي الموظفون العموميون الحق في القيام بالإضراب

وعليه؛ نستنتج بأن المشرع الفرنسي يسمح للموظف العام القيام بالإضراب، إلا أن تلك الاجازة تكون مشروطة باعتبارات معينة تتمثل بعدم الإخلال بالأمن القومي، والمصلحة العامة. وترى الباحثة بأنه يجدر بالمشرع الفرنسي إلغاء نص المادة (1 - L114) من قانون الخدمة المدنية، والمتعلقة بالإضراب لتفادي تشجيع الموظفين العموميين القيام به

ثامناً- التحريض:

التحريض هو: "خلق فكرة الجريمة لدى الغير، أو التشجيع عليها" (حسني، 1982، ص 420)، و استناداً لتعريف التحريض نجد أنه يقوم على الحث، والحض على فعل معين، وبأسلوب علني، كما نجد أنه يقترب من مضمون واجب التحفظ في التعبير عن الآراء، والتي قد تختلف بمضامينها، من آراء صحيحة، أو آراء مُغرضة، يؤدي اطلاقها التأثير على الآخرين إيجاباً أو سلباً. (صالح، ص144)

ويمكننا أن نستخلص بأن التحريض قد يشكّل صورة من صور الإخلال بواجب التحفظ، ويظهر لنا ذلك جلياً من خلال إبداء آراء تحمل في جنباتها تحريضاً على أعمال الإدارة، أو انتقاداً لسياسات العمل، أو إنكاراً لتوجهات الحكومة، ويحاول من خلال آرائه المحرّضة إحباط العمل الحكومي، وعرقلته

تاسعاً- واجب التحفظ الوارد على السلوك العام للموظف:

أشرنا سابقاً أنّ واجب التحفظ يرد على الحرية الفكرية، كما يدل على السلوك العام للموظف؛ إذ ينبغي أن يتّصف سلوك الموظف العام بالانضباط، والوقار.

ينبغي الإشارة إلا أنّ سوء سلوك الموظف خارج النطاق الوظيفي معناه: أنّ لا يسوغ للموظف حتى خارج العمل أن يغفل عن صفته كموظف عام؛ إذ ليس هناك حائل بين الحياة العامة، والحياة الخاصة يمنع كل تأثير متبادل بينهما، ولهذا نصّ المُشرّع على أعمال معينة يجب على الموظف الامتناع عنها ولو كان خارج نطاق الوظيفة (اليماحي، 2019، ص41)

وعليه يتوجب على الموظف الامتناع عن أي تصرفات، أو ممارسات، تنتهك الآداب العامة، والسلوك القويم، وأعراف المجتمع، وينبغي أن يكون سلوكه مطابقاً للأخلاق الحميدة؛ وفقاً لما تقتضيه الوظيفة العامة سواء داخلها، أو خارجها (موسى، 2022، ص34)

وهذا ما أكدته المادة (27) قانون الموارد البشرية، بأنه على الموظف أن يسلك السلوك القويم، بما يحقق احترام القوانين، والنظم، واللوائح ذات الصلة بأداء الواجبات، والمسؤوليات الوظيفية، والحرص على القيام بالأعمال المناطة إليه بكل دقة، وعناية، ونزاهة، بما يحقق أهداف ومصالح الجهة التي يعمل بها.

وفيما يتعلق بالسلوك القضائي في القانون الإماراتي؛ فقد نصّت مدونة السلوك القضائي في القرار رقم (3) لسنة 2017 في نص المادة (8) بأنه: "لا يستقيم جوهر عضو السلطة القضائية إلا إذا تكاملت سائر شؤونه، وأن ينأى بنفسه عن مواطن الشبهات". والشبهات هي: الغموض، أو شكّ (مكرم، 1413، 2 / 263)

وأضف على ما ذلك ما جاء في قانون الشرطة والأمن الاتحادي رقم (109) لسنة 1971 في المادة (44) بأنه يحظر على الضابط التردد الى المحال العامة المشبوهة. وذلك حماية للضابط و هيئته، وهيبة الجهة التي ينتمي إليها

كما أصدرت وزارة الداخلية الإماراتية وثيقة قواعد السلوك، والأخلاقيات الشرطية (2005) تنص على القواعد الأخلاقية في القرار الوزاري رقم (654) من مثل: النأي عن الممارسات الاجتماعية الفاسدة، أو الضارة: كالتورط في الفساد، أو الرشوة، أو الإخلال بمبادئ العدالة

وفي هذا السياق فقد نصت المادة (81) من قرار المجلس التنفيذي رقم (12) لسنة 2021م، بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم (6) لسنة (2015) لإمارة الشارقة على معايير الانضباط الوظيفي، وسلوكيات العمل، والتي تقوم على: المحافظة على المظهر العام، و الامتناع عن الممارسات التي تنتهك الآداب، والامتناع عن المضايقة والتعدي على الآخرين، و الامتناع عن التدخين لأن الجهة الحكومية تسعى إلى توفير بيئة نظيفة، وصحية لكافة موظفيها

ومن وجهة نظرنا، نرى بأن اللائحة المذكورة أعلاه جاءت شاملة للمعايير السلوكية على خلاف اللائحة التنفيذية للمرسوم بقانون اتحادي للحكومة الاتحادية، وعليه ندعو المشرع الإماراتي الى تضمين وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة من مثل هذه المبادئ لتوفير أعلى معايير السلوك القويم في جهات العمل

وفي الشأن ذاته، حرص المشرع الفرنسي (القانون الأساسي بشأن المجلس الأعلى للقضاء، مجموعة التزامات السلوك الأخلاقي للقضاة، 2007، رقم 100 - 94) بالنص على مجموعة من الالتزامات الأخلاقية للقضاة في باب واجب التحفظ، والتي من شأنها أن يحرص القاضي، بصفته عضواً في المؤسسة القضائية، على سُمعة العدالة، من خلال سلوكه الشخصي

كما عاقب قانون الخدمة المدنية العام في فرنسا في نص المادة (2 - L133) على السلوكيات المتكررة، و الغير سوية في بيئة العمل، والتي تخل بواجب التحفظ، والتي تهدف إلى تدهور ظروف العمل. وبرأينا قد أحسن المشرع الفرنسي صنعا حين أضاف عبارة: "المضايقات الأخلاقية"؛ ليستبعد كل أشكال السلوكيات التي تخل بواجب التحفظ، وتنتال من كرامة الموظف المهنية، والإنسانية.

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على واجب التحفظ:

أولاً- انتفاء الصفة:

يعد واجب التحفظ من الواجبات الوظيفية المفروضة على الموظفين الذين يشغلون وظيفة دائمة في الدولة. وعليه؛ فإن انتفاء هذه الصفة، يجعل من الموظف مواطناً عادياً، وليس موظفاً لدى الدولة، وبالتالي فإنه لا ينطبق عليه واجب التحفظ المفروض على الموظفين العموميين. (موسى، 2022، ص33)

ثانياً- الحصانة البرلمانية:

أقرت أغلب الدساتير الحديثة ما يُعرّف بالحصانة البرلمانية لأعضاء البرلمان، والتي تهتم بحماية أعضاء البرلمان، أثناء قيامهم بمهامهم البرلمانية؛ فلا يتم اتخاذ أي إجراء جنائي ضدهم في غير حالة التلبس بالجريمة، إلا بعد رفع الحصانة عن مرتكب الجريمة، وذلك بإصدار الإذن اللازم؛ لاتخاذ هذا الإجراء (فهيمى، 1984، ص343)

واتساقاً لذلك، أكدت المادة (81) من الدستور الإماراتي على أنه: "لا يؤاخذ أعضاء المجلس عما يبدونه من الأفكار، والآراء في أثناء قيامهم بعملهم داخل المجلس أو لجانه".

كما تبين من النص (81) بأن نطاق الحصانة الموضوعية، والممنوحة لأعضاء المجلس الوطني، تشمل كافة الأقوال، أو الآراء، أو الأفكار، أو حتى التعليقات، على أن تتم داخل المجلس، أو في لجانه. أمّا إذا بدرت منه بغير ذلك النطاق المكاني؛ فسيتم مساءلته جزائياً كفرد عادي، لا يتمتع بالحصانة (الشحي، 2016، ص1319)

وعلى ذات النهج سار الدستور الفرنسي في نص المادة (26) قانلاً: بأنه لا يجوز ملاحقة أي عضو في البرلمان، أو التحقيق معه، أو توقيفه، بسبب آراء تم الإدلاء بها أثناء ممارسة مهامه. إذن، وعلى إثر هذه الحصانة، يُسمح لأعضاء المجلس الوطني إبداء آرائهم بكل حرية، ولا يعد إخلالاً بواجب التحفظ.

ثالثاً- الحق في الشكوى:

هي تعبير عن عدم رضا الموظف، أو العامل. وتعرّف بأنها: حق أصيل للموظف يعبر به عن عدم رضاه عن الخدمات المقدمة، سواء أكان شفوياً، أو كتابياً، في إحدى قنوات تقديم الشكوى المحددة (موسوعة ويكيبيديا)

وعليه؛ فإن قيام الموظف باستعمال حقة بتقديم الشكوى؛ وفقاً للإجراءات المعتمدة، لا يعدّ إخلالاً بواجب التحفظ، وإنما يمارس الموظف من خلالها حقاً من حقوقه، التي كفلها له القانون. فقد

أكد الدستور الإماراتي في المادة (41) أن: "لكل إنسان أن يتقدم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتهان الحقوق، والحريات" (الدستور الإماراتي، 1971).

تضمنت اللائحة التنفيذية للحكومة الاتحادية في المادة (411) على الحق بتقديم الشكوى بأنه: "يجوز للموظف أن يتقدم لإدارة الموارد البشرية بأية شكوى تتعلق ببيئة العمل"، وأما ما جاء في القانون المقارن بشأن الشكوى؛ فقد بين قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي لسنة 2018، وفقاً لنص المادة (85) بأنه: "يجوز لأي شخص يدعي أنه تعرّض للظلم من جراء جريمة، أن يتقدم بالشكوى أمام قاضي التحقيق، أو الشرطة"

نستخلص مما سبق، بأن تقديم الشكوى يُعد حقاً مكفوفاً للموظف؛ بموجب النصوص الدستورية والقانونية.

المطلب الثاني: واجب التحفظ متفاوت بين درجتي الشدة والتخفيف.

يتميز واجب التحفظ بأنه واجب غير ثابت، متغير يتغير بحسب طبيعة الوظائف، ونطاقها المكاني، وسوف يتم معرفة ذلك في الفرعين الآتيين: (الأول) يتعلق الوظائف المشدد عليها الواجب، و (الثاني) يتعلق بالوظائف المخفف عليها الالتزام بواجب التحفظ

الفرع الأول: الوظائف المشدّد عليها درجة الالتزام بواجب التحفظ:

أولاً- الوظائف القيادية:

هم أعلى مركز في التسلسل الوظيفي، وعليه فإنهم يشغلون المناصب القيادية من مثل: المديرين، والوزراء، ورؤساء الأقسام، لذا فهم مطالبون بالالتزام بواجب التحفظ أكبر من أولئك الذي يشغلون مناصب عادية في جهة عملهم (النهري، 1997، ص 27)

وذلك؛ لأن الموظفين في المناصب العليا، يقع على عاتقهم العديد من المسؤوليات والمهام، والتكاليف؛ فهم يشاركون في وضع السياسات العامة فضلاً عن أنهم يمثلون الدولة من خلال مناصبهم القيادية؛ فعليهم الالتزام بالواجبات الوظيفية، ومنها واجب التحفظ بدرجة أكبر مما لو كانوا في منصب وظيفي آخر (خليلي، و أحمد، 2020، ص 15)

وجدير بالذكر بأن الدولة عادة ما تعين موظفين يتوافقون مع فكرها السياسي، ووافقونها الرأي؛ ولأن ذلك حتماً سيؤدي إلى تعيين أشخاص يسهمون في تقدم عمل الحكومة، وعدم عرقلتها (المساعد، والزبون، 2016، ص 66)

نص المشرع الإماراتي في المرسوم بقانون اتحادي رقم (24) لسنة 2021 بشأن مساءلة الوزراء، والذي يختصُ بمحاسبة كبار المسؤولين، والموظفين في الحكومة الاتحادية، عمّا يقع منهم من أفعال عند ممارستهم لوظائفهم الرسمية. وكذلك أصدر المشرع الإماراتي مرسوم بقانون اتحادي رقم (56) لسنة 2023 بشأن جهاز الإمارات للحاسبة، سعياً منه تعزيز مفاهيم الشفافية ونظم النزاهة. ويعتبر تشريع مثل هذه المراسيم خطوة سابقة للمشرع الإماراتي، يجعله في مقدمة التشريعات الحديثة.

وأما فيما يتعلق بالتشريع الفرنسي فلم نجد نصاً يحاسب كبار موظفي الدولة؛ إلا إن القضاء الفرنسي أصدر أحكاماً قضائية لمحاسبة كبار الموظفين، وذلك تجلّى في قضية السيد (Teissier) ، حيث كان السيد (Teissier) حيث كان مديراً للمركز القومي للبحوث العلمية عام 1949، وفي نفس الوقت كان أحد الرؤساء الشرفيين لجامعة فرنسا، وقد تم إنهاء خدماته استناداً إلى أنه أخل بواجب التحفظ

وعليه نأمل من المشرع الفرنسي أن يحذو حذو المشرع الإماراتي في إصدار تشريع يختص بمحاسبة المسؤولين وكبار الموظفين من المدراء

ثانياً- الوظائف القضائية:

يلتزم القاضي بواجب التحفظ على عدة مستويات وهي كالتالي:

1. **المستوى الوظيفي:** يجب على القاضي الامتناع عن التعليق على القرارات، والأحكام التي أصدرها، كما أنّ عليه أن يمتنع عن انتقاد الأحكام الصادرة عن زملائه في المحكمة التي يعمل فيها، وذلك؛ احتراماً لمبدأ التحليل القضائي للحكم؛ لأنه من اختصاص محكمة الطعن. وبالتالي عليه أن يتخذ واجب الحيطة، والحذر كقفل مكتبه، وإغلاق الحاسوب، وإتلاف الوثائق التي لم تعد مفيدة، وما إلى ذلك (القانون الأساسي بشأن المجلس الأعلى للقضاء، 2007).

2. **المستوى الشخصي:** فقد نصت المادة (67) القانون الاتحادي رقم (32) لسنة 2022 في شأن السلطة القضائية الاتحادية بأن: "يحافظ أعضاء السلطة القضائية داخل العمل وخارجه على صفة الوقار والكرامة، ويلتزمون بصون سمعتهم وسيرتهم.

ثالثاً- الوظائف العسكرية:

تعد الوظيفة العسكرية ذات طبيعة حساسة؛ لأنها تحتوي على الأسرار الحكومية، والمعلومات التي تتصل بوظيفة الدولة، والتي تقوم عليها السياسة العامة للحكومة: كالأسرار الأمنية، والمعلومات العسكرية، والبيانات المتعلقة بالعلاقات الخارجية (العامري، 2023، ص34) وعليه يجب على العسكري الالتزام بواجب التحفظ، من خلال امتناعه عن إبداء آرائه السياسية المخالفة للوظيفة العسكرية، أو محاولة انتقاد سياسة العمل العسكري، وقراراته، كما لا يسمح للموظفين في المسلك العسكري عقد محاضرات عامة، أو نشر منشورات تتعلق بالسياسة العسكرية، والتعليق عليها، إلا بموافقة جهة العمل (بثينة، 2021، ص16)

رابعاً- الوظائف الدينية:

رجال الدين لديهم تأثير كبير على جميع فئات المجتمع؛ فينقاد إليهم عامة الشعب، والعسكريين، والسياسيين، وكبار الموظفين، وفئة المثقفين. ولا ننس بأن رجال الدين كان لهم دور جوهري في صنع الثورات، والانقلابات؛ كون أن لهم تواصل مباشر مع الناس؛ لما يجدون منهم من بساطة الحوار، واللقاء (خميس، 2021، ص13 - 14)

فقد نص القانون الاتحادي رقم (4) لسنة 2018 في شأن تنظيم، ورعاية المساجد بأنه لا يحق لرجال الدين الذين يعملون في جهات عمل ذو طبيعة دينية مثل (المساجد، ومراكز التحفيظ) عقد محاضرات عامة في المساجد، أو نشر منشورات عبر وسائل التواصل الاجتماعي تتعلق بالدين، أو عقد حلقات؛ لتحفيظ القرآن في الحلقات، أو الوعظ، أو الإرشاد؛ إلا بموافقة جهة العمل (قانون اتحادي لتنظيم ورعاية المساجد، 2018، المادة 13)

ونعتقد بأن موقف المشرع الإماراتي بهذا الشأن موقفاً محموداً؛ لأنه وضع ضوابط محدّدة لضبط الخطاب الديني بصورة واضحة؛ حتى لا يفسح المجال؛ لاستغلال الوظائف الدينية لأغراض غير مشروعة. وأما في التشريع الفرنسي، فقد نصت المادة (2 - L121) في قانون الخدمة المدنية الفرنسي النافذ بأنه على الموظف العمومي الامتناع عن التعبير عن آرائه الدينية في العمل

ويتضح لنا من النص أن المشرع الفرنسي تنبه بخطورة التعبير عن الآراء الدينية في مقر العمل، والتي قد تؤدي إلى إحداث مشكلات كبيرة، تؤثر على سير العمل، وانتظامه.

خامساً- البعثات الخارجية:

إن ممارسة الموظف العام للواجبات الوظيفية خارج الدولة، يفرض عليه درجة أكبر منه داخل الدولة، وذلك؛ لأنَّ الموظف عندما يكون خارج دولته لأيِّ سبب كان، سواء لمهام تعليمية، أو بعثات وظيفية، أو دورات تدريبية خارجية، أو أودلوماسية، أو قنصلية؛ فإنه يعتبر ممثل لدولته في الدولة الأخرى (الفلاحي، 2022، ص334)، ممَّا يستوجب عليه أن يلتزم بعدم إبداء آراء تتعارض مع دولته، أو تضعف سياستها ممَّا يخلُّ بواجب التحفظ، ويعرضه للمساءلة القانونية

كما أن الموظفين الذين يمارسون وظائفهم خارج بلادهم، يقع على عاتقهم مسؤولية مزدوجة متمثلة في واجب التحفظ تجاه جهة الإدارة التي يعملون فيها، والتي قامت بترشيحهم للعمل في الخارج، ودولتهم التي قامت بابتعاثهم (الطيطبائي، 1986، ص191). وتطبيقاً لذلك قام بعض المواطنين الفرنسيين المقيمين فرنسا بإعداد مذكرة موجهة إلى رئيس الجمهورية يدعونه الى انهاء الحرب في الجزائر، وقد قرر مجلس الدولة بأن هذا التصرف يعد اخلاقاً بواجب التحفظ (الطيطبائي، 1986، ص191)

الفرع الثاني: الوظائف المُخفف عنها درجة الالتزام بواجب التحفظ:

أولاً- الوظيفة العامة (الإدارية):

يُخفف الالتزام بواجب التحفظ على الموظفين الذين يشغلون الوظائف العادية (الشبلي، وحذية، 2016، ص67)، أيًا كانت الوظائف إدارية، أو صناعية، أو فنية، وتقنية وغيرها. ومن صور إخلال الموظف في الوظيفة العامة مشاركته باجتماع ممنوع أثناء ساعات العمل؛ فإن تصرفه يعد إخلالاً بواجب التحفظ، وأيضاً نشر معلومات كاذبة داخل المرفق العام حول اجتماع، أو دورات تدريبية غير مرخص بها من قِبَل الإدارة، أو نشر آراء فيها مبالغت، أو مغالطات في حق المرفق العام، أو الأشخاص العاملين فيها تعد أيضاً خرقاً لواجب التحفظ، ويستحق فاعلها العقوبة التأديبية (الطيطبائي، 1986، ص195).

ينبغي الإشارة إلى أن استخدام مصطلحات تنطوي على (الكذب، الغش، التهديد، المراوغة، المبالغة، التخويف، ورفع نبرة الصوت، وتقليل احترام المدير المباشر في جهة العمل، والاستهزاء بقرارات العمل، تعتبر إخلالاً بواجب التحفظ (ملوكي، 2018، ص242)

ثانياً- الأساتذة الجامعيون:

تختلف درجة واجب التحفظ باختلاف المراحل التعليمية؛ فيحظى الأستاذ الجامعي في التعليم العالي بحرية واسعة في التعبير عن آرائه، بخلاف المعلم في المراحل الأخرى: كالثانوية والإعدادية، (ملوكي، 2018، ص240)، ومن ثم، فإن الحرية الأكاديمية هي من حق الأكاديميين في الجامعات، تُمنح لهم دون سيطرة، أو ضغوط خارجية؛ نظراً لطبيعة التدريس التي تتطلب توجيه التعليم إلى وجهة معينة، وإظهار تفاصيل الأمور على وجهتها الصحيحة بشفافية، ومصداقية. وعلى إثر هذه الطبيعة يحق لهم إبداء آرائهم عند عقد ندوة صحفية يتناولون فيها مسائل عامة أدبية، أو علمية، أو قانونية (العجلوني، 2016، ص480) وعلى ضوء ذلك التخفيف؛ إلا أن على الأساتذة الجامعيين التقييد بالحدود العلمية، والأدبية التي تلزمهم بأن يكونوا متحفظين على آرائهم عند إبدائها في محاضراتهم، وكتاباتهم الأدبية، والعلمية.

ثالثاً- الصحفي:

تُعَدُّ الصحافة من أقدم الممارسات الإعلامية؛ إذ تؤدي رسالتها بكل حرية، واستقلال، وتهدف إلى نمو المجتمع، وارتقائه بالمعرفة المستنيرة (هند، 2004، ص51) ومع ما شُرع للصحفي من حقوق نجد أن واجب التحفظ، وإن قلت درجة المطالبة به في عمل الصحافة والإعلام؛ نظراً لطبيعة هذه المهنة، ولضرورة إيصال المعلومات للجمهور، إلا أنه مازال يفرض حدوده، وضوابطه على مهنة الصحافة والإعلام. مراعيًا فيها ضرورة التقييد بالقيود القانونية، والموضوعية المتعلقة بالنظام العام، وحماية الأخلاق والآداب العامة (Mouffe, 2005, P.251)

بناءً عليه، فقد نصَّ مرسوم بقانون اتحادي رقم (55) لسنة 2023 في شأن تنظيم الإعلام على معايير المحتوى الإعلامي في نص المادة (17) والتي تدعو إلى احترام الذات الإلهية، والمعتقدات الإسلامية، وعدم الإساءة لأيٍّ منهما، واحترام المصالح العليا، واحترام الموروث الثقافي، وعدم نشر ما يُسيء إلى الوحدة الوطنية

أخيراً، نتوصل إلى أن واجب التحفظ، متعدد الصور، والتي لا نستطيع حصرها، لأنها تختلف باختلاف الظروف، والمواقف، وإنما يترك الأمر للإدارة؛ لتقدير ما إذا كان الفعل يشكل إخلالاً بواجب التحفظ أم لا.

الخاتمة:

يُعد واجب التحفظ، من الواجبات المهمة في الوظيفة العامة، وهو يتميّز عن باقي الواجبات الوظيفية الأخرى، يشوبه الغموض في كثير من الأحيان، ألا أنه واجب أخلاقي، والتزام قانوني. وبعد الحديث عن واجب التحفظ، تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. غياب التعريف القانوني لهذا الواجب؛ إذ لا يوجد أي نص قانوني يعرف "واجب التحفظ"، الأمر الذي ساعد على ظهور تعريفات كثيرة، تعتمد على الطابع الوظيفي، الذي يكتسي واجب التحفظ في الوظيفة العامة.
2. لم يتطرق المشرع الإماراتي والفرنسي الى واجب التحفظ في القوانين المنظمة للوظيفة العامة، ولكن أشار كل منهما في نصوصه ما يستوجب ضرورة تحلي الموظف بالسلوك القويم.
3. تطرق المشرع الفرنسي الى واجب التحفظ صراحة في القوانين المنظمة لعمل القضاة.
4. واجب التحفظ هو واجب مستمر مع الموظف منذ يوم تعيينه، وحتى فقده لهذه الصفة الوظيفية.
5. يتميز واجب التحفظ بسمات تجعله يختلف عن غيره من الواجبات الوظيفية الأخرى من مثل كتمان الأسرار الوظيفية، وواجب الحياد.
6. وسّع المشرع الفرنسي نطاق حرية الموظف العام من خلال السماح له بالمشاركة في الأحزاب السياسية.
7. الأفعال المنافية لواجب التحفظ غير محصورة، ومحددة. لأنها تختلف باختلاف الظروف، والمواقف، وإنما يترك الأمر للإدارة؛ لتقدير ما إذا كان الفعل يشكّل إخلالاً بواجب التحفظ أم لا.
8. وضع المشرع الإماراتي ضوابط محدّدة لضبط الخطاب الديني بصورة واضحة؛ حتى لا يفسح المجال؛ لاستغلال الوظائف الدينية لأغراض غير مشروعة.

لذلك نرى أنه من الأفضل أن يتم العمل بالاقتراحات التالية:

1. أن يتطرق كلا من المشرع الإماراتي، الفرنسي لمفهوم واجب التحفظ، في قوانين الوظيفة العامة .
2. تعديل ما جاء في وثيقة العهد بالالتزام بمبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في القانون الإماراتي بإضافة (واجب التحفظ) على الرأي.
3. ضرورة توعية الموظفين بهذا الواجب، وما يحتويه من مفاهيم، وشروط، وخصائص؛ حتى يدركوا أهميته، ويسعون جاهدين للالتزام به؛ حفاظاً على سلامة جهة العمل من الفتنة، والتشويش المتعمد.
4. تشجيع الموظفين في التعبير عن آرائهم التطويرية، لإثراء المنظومة الإدارية، طالما كانت الآراء التي يبديونها سليمة، ومفيدة.
5. نرجو من المشرع الإماراتي أن ينص صراحة على جريمة (الإضراب والإخلال بسير العمل) في النصوص المنظمة للوظيفة العامة في قانون الموارد البشرية بشكل واضح ، لكون ارتباطه بالمرافق العامة .
6. ندعو المشرع الإماراتي الى تضمين وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية مثل المبادئ المنصوص عليها في اللائحة التنفيذية رقم (6) لسنة (2015) لإمارة الشارقة بتوفير أعلى معايير السلوك القويم في جهة العمل.

قائمة المصادر والمراجع:

- بثينة، عباس (2021). المسؤولية الجنائية عن جرائم إفشاء الأسرار [رسالة الماجستير، جامعة العربي التبسي].
- البيديري، إسماعيل وحמיד، رحيم (2106). القيود على ممارسة الموظف العام للحقوق السياسية، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، مج8(2).
- الترمذي، محمد (2008). سنن الترمذي (ط.2)، مكتبة المعارف للنشر والتوزيع.
- جلول، فيساح (2016). حرية الموظف في الرأي والتعبير في قانون الوظيفة العمومية الجزائري وواجب الحياد والتحفظ، مجلة الدراسات القانونية، مج 2، ع (1).
- حسني، محمود نجيب (1982). شرح قانون العقوبات، القسم العام، النظرية العامة للجريمة (ط.5)، دار النهضة العربية.
- حمدان، آلاء عبدالرحمن (2022). موانع حرية التعبير عن الرأي في نطاق تشريعات الوظيفة العامة: دراسة تحليلية [رسالة ماجستير، كلية القانون والعلوم السياسية].

- الحويني، أسامة شوقي عبد القادر (2019). حق التظاهر هل هو حق في التعبير أم حق في التغيير، رؤية تحليلية نقدية لقانون التظاهر المصري، [ورقة بحثية] كلية الحقوق، جامعة تيشك الدولية.
- خميس الدين، وأحمد (2021). الدين في الحياة السياسية، مجلة كلية السياسة والاقتصاد، ع (10).
- دبس، عصام علي (2015). القانون الإداري وتطبيقاته في دولة الإمارات العربية المتحدة، مكتبة جامعة الشارقة.
- دليلة، حموش (2016). المسؤولية الإدارية للموظف العام في إفشاء السر المهني، [رسالة ماجستير، جامعة إكلي محند أولحاج].
- الراشدي، سلطان عبيد سالم (2019). تأديب الموظف العام في القانون القانوني في دولة الإمارات العربية المتحدة [رسالة ماجستير، جامعة الإمارات العربية المتحدة].
- سرور، طارق (1998). جرائم النشر، دار النهضة العربية، مصر.
- السناري، محمد عبدالعال (2007). نظم وأحكام الوظيفة العامة والسلطة الإدارية والقانون الإداري في جمهورية مصر العربية، دار النهضة العربية.
- الشبلي، سعيد وحذية، دنيا (2016). الإطار العام لماهية واجب التحفظ في الوظيفة العامة. مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، مح 9 (ع29).
- شحادة، موسى مصطفى (2012). القانون الإداري دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة مقارنة، مكتبة جامعة الشارقة.
- الشحي، علي محمد (2016). حدود المسؤولية الجزائية والتأديبية لعضو المجلس النيابي في التشريع الأردني والإماراتي، الجامعة الأردنية، علوم الشريعة والقانون، المجلد (43).
- شبحا، إبراهيم عبد العزيز (2003). القضاء الإداري مبدأ المشروعية تنظيم القضاء الإداري، مصر، منشأة المعارف.
- صالح، ليلى (2022). جريمة التحريض عبر مواقع التواصل الاجتماعي [رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي].
- الطبطبائي، عادل (1986). واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام، مجلة الحقوق، مح 10 (ع4).
- الطماوي، سليمان محمد (1977). الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي.
- العامري، حمدان ناصر (2023). تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية في التشريع الإماراتي. مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، مح 20 (ع 1).
- العجلوني، محمود حسن (2016). حرية الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مح 12، (ع4).
- عفيفي، مصطفى (1977). فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها: دراسة مقارنة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- فارس، صقر عيد (2016). حرية الآراء المهنية الفردية للموظف العام، مجلة علوم الشريعة والقانون، مح 43 (ع2).
- فكري، فتحي (1989). قيود تعبير الموظف عن آرائه في الصحف، دار النهضة العربية.

الفاحي، بطي عبيد(2022). حرية الموظف العام في التعبير عن الرأي:دراسة مقارنة [رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة].

فهمي، مصطفى أبو زيد(1984). النظام الدستوري المصري، منشأة المعارف بالإسكندرية.
فيرم، فاطمة الزهراء (2004). الموظف العمومي ومبدأ الحياد الإدارة في الجزائر، [رسالة ماجستير، جامعة الجزائر].

القوانين:

(2023). قانون اتحادي لتنظيم الإعلام رقم (55).
(2018). قانون اتحادي لتنظيم ورعاية المساجد رقم (4).
(1881). قانون حرية الصحافة الفرنسي.
(2024). قانون الخدمة المدنية الفرنسي العام.
(1971). قانون الشرطة والأمن الاتحادي رقم (109).
الكعي، محمد سلطان(2018). محمد سلطان الضمانات التأديبية للموظف العام: دراسة مقارنة، [رسالة ماجستير، جامعة الإمارات العربية].

كنعان، (2008). الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، مكتبة الجامعة.
(2015) اللائحة التنفيذية للقانون رقم (6) لإمارة الشارقة.
لون، مارسو (1991). أحكام المبادئ في القضاء الإداري الفرنسي. (ترجمة: أحمد يسري). الإسكندرية، منشأة المعارف.

مجمع اللغة العربية (1972). المعجم الوسيط(ط2)، بيروت، دار الفكر.
محارب، علي جمعة (2004). التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والإنجليزي، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

محيي، عدنان خلف محيي (1998). جريمة إفشاء سر المهنة في القانون العراقي [رسالة ماجستير، جامعة بغداد].
مكرم، محمد (1413). لسان العرب، بيروت.
المساعيد، فرحان والزيون، واصف (2016). قيود حرية الموظف العام في التعبير عن رأيه، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، (ع59).

ملوكي، أحمد (2018). واجب التحفظ في الوظيفة العامة، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، (ع22).
موسى، بدار الطاهر شريف (2022). واجبات الموظف العمومي والأعمال المحظورة عليه في ظل الأمر 06 - 03 [رسالة ماجستير، جامعة محمد بو ضيف المسيلة].

موسوعة ويكيديا، مصطلح الشكوى <https://ar.wikipedia.org/wiki/%D>

النجيمش، محمد (2023). أجديات إبداء الرأي، صحيفة البيان. <https://www.albayan.ae/opinions/articles/2023-03-08-1.4627708>

النهري، مدحت (2001). قيود ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية، مكتبة الجلاء الحديثة بالمنصورة.

هند، حسن محمد (2004). النظام القانوني لحرية التعبير: الصحافة والنشر، مصر، دار الكتب القانونية.

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية:

(2022). اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

(2023). وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية.

(2005). وثيقة السلوك الشرطية.

وزارة العدل، أحكام المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 1912، لسنة 11 مكتب في 12.

اليماحي، سعيد علي (2019). المخالفات التأديبية لضباط الشرطة [سالة دكتوراة، جامعة المنصورة].

يوسف، خليلي وزراعي، أحمد (2020). واجب التحفظ في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري [رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسي].

Bourdoncle ,Rene) s.d). Fonction publique et liberté d'opinion en droit positif français. paris

Mouffe, Stephane Hoeheke et Bernard(2005). le droit de la presse: presse écrite andiorisuelle et presse électronique,(2eme) Bruylant Académia. Zouvain-la-neuve. édition

Rousset , Michel (1975). Droit administratif marocain.

Silvera ,Victor & salon, serge (1976). la fonction publique et ses problèmes actuels

Romanized Arabic References: الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:

bthyna 'bās (2021). al-mas'ūliyyatu aljanā'iyati 'an jarā'imi 'ifshā' al-'āsrār [risālatun al-mājistir jāmi'atu al-'rby al-tbsy .

albadiriyyu 'ismā'īlu waḥumaydun raḥīmun alquyūdu 'alā mumārasati almū'azzafi al'āmmi lil-ḥuqūqi al-siāsiyyati mijallatu almuḥaqqiqi alḥuliyyi lil-'ulūmi alquanwinnay wa-l-siāsiyyati mj al-tirmidhiyyu muḥammadun (2008). sunani al-tirmidhiyyi (ط.2)، maktabatu alma'ārifī lil-nashri wa-l-tawzī'

jalūla fayusāḥu (2016). ḥurriyyatu almū'azzafi fi al-ra'ayi wa-l-ta'bīri fi qānūni alwazīfati al'umūmiyyati aljazā'iriyyu wawājibu alḥiādi wa-l-taḥaffuẓi mijallatu al-dirāsāti al-qānūniyyati mj 2، ' (1).

ḥasaniyyun maḥmūdi najībin (1982). sharḥu qānūni al'uqūbātīalqismu al'āmmi ،al-naẓariyyatu al'āmmatu lil-jarīma#it dāru al-nahḍati al'arabiyyati

ḥamdānu ālā'u 'ubdālrahmn (2022). mawāni'u ḥurriyyati al-ta'bīri 'ani al-ra'ayi fi niṭāqi tashrī'āti alwazīfati al'āmmati dirāsātun taḥlīliyya#risālatu miājastyr kulliyyatu alqānūni wa-l-'ulūmi al-siāsiyyati

- alḥūfiyyu usāmatu shawqī 'abdu alqādiri (2019). ḥaqqu al-tazāhuri hal hū'a ḥaqqun fī al-ta'bīri 'am ḥaqqun fī al-taghyīri ru'uyatun taḥlīliyyatun naqdiyyatun liqānūni al-tazāhuri almişriyyi [رَفْقَةٌ] baḥthiyyatun kulliyatu alḥuqūqi jāmi'atu tyshk al-dawliyyatu
- khamīsu al-dīni wa'aḥmadu (2021). al-daynu fī alḥayāti al-sīāsiyyati mijallatu kulliyati al-sīāsati wa-l-iāqtişādi' (10).
- dbs 'işāmu 'ly (2015). alqānūnu al'idāriyyu wataḥbayquāthu fī dawlati al'imārāti al'arabiyyati almuttaḥidati maktabatu jāmi'ati al-shāriqati
- dulayla ḥmwsh (2016).al-mas'ūliyyatu al-'idāriyyatu lil-mūzafa al'āmmi fī 'ifshā'i al-sirri almiḥniyyi [رسالة] miājastyr ، jāmi'atu 'ikly mḥnd 'awlḥāj
- al-rāshidiyyu sultānu 'ubaydin sālīmin (2019). ta'adību almū'azzafi al'āmmi fī alqānūni alqāniwwiny fī dawlati al'imārāti al'arabiyyati almuttaḥida#irisālatsu miājastyr jāmi'atu al'imārāti al'ariyyati almuttaḥidati
- surūrun ṭāriqin (1998). jarā'imu al-nashri dāru al-nahḍati al-'arabiyyati mişra
- al-sanāriyyu muḥammadu 'ubdalī'āl (2007). naẓmu wa'aḥkāmu alwazīfati al'āmmati wa-l-sultāti al'idāriyyati wa-l-qānūni al'idāriyyi fī jamihwariya mişra al'arabiyyati dāru al-nahḍati al'arabiyyati
- al-shibliyyu sa'īdun waḥudhyatun dunyā al'iṭāru al'āmmu limāhiyyati wājibi al-taḥaffuzi fī alwazīfiyyati al'āmmati mijallatu alkūfati lil-'ulūmi alqānūniyyati wa-l-sīāsiyyati mj 9 (29ع).
- shuḥāda mūsā muşṭafā (2012). alqānūnu al'idāriyyu dawlatu al'imārāti al'arabiyyati almuttaḥidati dirāsatan muqāranatun maktabatu jāmi'ati al-shāriqati
- al-shaḥḥiyyu 'ly muḥammadin (2016). ḥudūdu almas'ūliyyati aljazā'iyyati wa-l-ta'adībiyyi li'udwi almajlisi al-nābiyyi fī al-tashrī'i al'urdunniyyi wa-l-'imāarityyi aljāmi'ati al'urdunniyyati 'ulūmi al-sharī'ati wa-l-qānūni almutjalladi (43).
- shīḥan 'ibrāhīma 'abdi al'azīzi (2003). alqaḍā'u al'idāriyyu mabda'u almashrū'fiyyati tanzīmu alqaḍā'i al'idāriyyi mişru mansha'ati alma'ārifi
- şāliḥi layliyyan (2022). jarīmatu al-taḥrīḍi 'abra mawāqī'i al-tawāşuli aliājtīmā'fiyyirisālatsu miājastyr kulliyatu alḥuqūqi wa-l-'ulūmi al-sīāsiyyati jāmi'atu al'arabiyyi al-tabasī
- alṭabbatbiā'ā'u'ī 'ādīlun (1986). wājibu almū'azzafi bi-l-taḥaffuzi fī sulūkihi al'āmmi mijallatu alḥuqūqi mj (4ع).
- al-ṭamāwiyyu sulaymānu muḥammadun alwajīzu fī alqānūni al'idāriyyi dāru alfikri al'arabiyyi
- al'āmīriyyu ḥamdānu nāşīrun tajrīmu 'ifshā'i al'asrāri al-wazīfiyyati fī al-tashrī'i al-'imāaritti mijallatu jāmi'ati al-shāriqati lil-'ulūmi al-qānūniyyati mj 20 (1 ع).

- al'ajlūniyyu maḥmūdi ḥasanin (2016). ḥurriyyatu al'akādīmiyyati ladā 'aḍā'i hay'iati al-tadrīsi fi alkulliyyāti aljāmi'iyyati al-tābī'ati lijāmi'ati albalqā'i al-tuḥbiyyaqaīya almajallati al'urdunniyyati fi al'ulūmi al-tarbawīyyati mj'a
- 'affiyyun muṣṭafā (1977). falisulafati al'uqūbatu al-ta'adibīyyatu wa'ahdāfuhā dirāsatan muqārinatun alhay'iatu almiṣriyyatu al'āmmatu lil-kitābi
- fārisu ṣaqrū 'īdin (2016). ḥurriyyatu al'ārā'i almihaniyyati alfardiyyati lil-mūzafa al'āmmi mijallatu 'ulūmi al-sharī'ati wa-l-qānūni mj 43(2ع).
- fikrī fathī (1989). quyūdu ta'bīri almū'azzafi 'an ārā'ihī fi al-ṣuḥufi dāru al-nahḍati al'arabīyyati alfalāḥī. bṭy 'ubaydin ḥurriyyatu almū'azzafi al'āmmi fi al-ta'bīri 'ani al-ra'ayidirāsatan muqāranatun [risālatu dukatwarāh jāmi'atu alqāhirati
- fahmiyyun muṣṭafā 'abū zaydin al-nizāmu al-distiwuriyyu almiṣriyyu munassha'atu alma'ārifi bi-l-'iskandariyyati
- fayarmu fāṭimatu al-zahrā'i (2004). almū'azzafu al'umwamyi wamabda'u alḥīādī al'idāratu fi aljazā'iri [risālatu miājastyr jāmi'atu aljazā'iri
- al-qawānīni
- (2023). qānūnun attiḥādiyyun litanzīmi al-'ilāmi raqmu (55).
- (2018). qānūnun attiḥādiyyun litanzīmi warī'ayati almasājidi raqmu (4).
- (1881). qānūnu ḥurriyyati al-ṣahāfati al-faransiyyi
- (2024). qānūnu alkhidmati almadaniyyati alfaransiyyu al'āmmu
- (1971). qānūnu al-shurṭati wa-l-'āmnī al-itaḥidīdy raqmu (109).
- alka'biyyu muḥammadu sulṭāni muḥammadu sulṭānu al-ḍamānātu altu'adiyyabuya lil-mūzafa al'āmmi dirāsatan muqāranatun [risālatu miājastyrjāmi'atu al'imārati al'arabīyyati
- kan'ānu (2008). alkhidmatu almadaniyyatu fi dawlati al'imārati al'arabīyyati almuttaḥidati maktabatu aljāmi'ati
- (2015) al-lā'iaḥu al-tanfidiyyatu lil-qānūni raqmu (6) li'imārati al-shāriqati
- lwn mārusw (1991). 'aḥkāmu almabādi'i fi alqaḍā'i al'idāriyyi alfaransiyyi (tarjamatu: 'aḥmada yasrī al'iskandariyya mansha'ati alma'ārifi
- majma'u al-lughati al'arabīyyati (1972). almu'jamu alwasīṭuḥ bayrūtu dāru alfikri
- muḥārib'aliyyu jumū'atin (2004). al-ta'adību al-'idāriyyu fi alwazīfati al'āmmati dirāsatan muqāranatun fi al-nizāmi al'irāqiyyi wa-l-miṣriyyi wa-l-farānisī wa-l-'injalyizī dāru al-thaqāfati lil-nashri wa-l-tawzī'i
- muḥyī 'adnāna khalfa muḥyī (1998). jarīmatu 'ifshā'i sirri almihnati fi alqānūni al'irāqiyyi] risālatu miājastyr jāmi'atu baghdāda

- mukramin muḥammadin (1413). lisānu al'arabi bayrūtu
- almasā'īdi furaḥān wa-l-zabūnu wāṣifun (2016). quyūdu ḥurriyyati almū'azzafi al'āmmi fi al-ta'bīri 'an ra'ayihī dirāsatan muqāranatan mijallatu albuḥūthi alquannayni wa-l-iaqtisādiyyati (59ع).
- mulūkiyyun 'aḥmadu (2018). wājibu al-taḥaffuẓi fi alwazīfati al'āmmati mijallatu almanārati lil-dirāsāti al-qānūniyyati wa-l-'idāriyyati (22ع).
- mūsā bidāri al-ṭāhiri sharīfin (2022). wājibātu almū'azzafi al-'umūmiyyi wa-l-'ā'mālu almaḥzūratu 'alayhi fī zillī al'amri 06 – 03 [risālatu miājastyr jāmi'atu muḥammad bw ḍayyāfi almusayyalati
- mws'ā ikbydyā muṣṭalaḥu al-shakwā <https://ar.wikipedia.org/wiki/%D>
- al-naghaymishu muḥammadun (2023). 'abjadyātu 'ibdā'i al-ra'ayī ṣaḥīfatu albayāni <https://www.albayan.ae/opinions/articles/2023-03-08-1.4627708>
- al-nahriyyi madaḥt (2001). quyūdu mumārasati almū'azzafi al'āmmi lil-ḥuqūqi wa-l-ḥirayāat al-siāsiyyati maktabatu aljalā'i alḥadīthati bi-l-manṣiwari
- hindu ḥasin muḥammadin (2004). al-nizāmu alqianwinnuy liḥurriyyati al-ta'bīri al-ṣaḥāfatu wa-l-nashru miṣra dāru alqutubi al-qānūniyyati
- al-hay'iatu al-itḥādyi#ta lil-mawāridi al-bashariyyati
- (2022). al-lā'iḥatu al-tunufyiddhayu liqānūni al-mawāridi al-bashariyyati fi al-ḥukūmati aliāttiḥādiyyati
- (2023). wathīqatu al-sulūki al-mihniyyi wa'akhlāqiyyāti al-wazīfati al'āmmati fi al-ḥukūmati aliāttiḥādiyyati
- (2005). wathīqatu al-sulūki al-sharṭiyyatu
- wazāratu al'adli 'aḥkāmu almaḥkamati al'idāriyyati al'ulyā al-ṭā'ni raqmu 1912، lisanti 11 maktabun faniyyi
- alyamāḥiyyu sa'īdu 'ly al-mukhālafātu al-ta'adibiyyatu liḍubbāṭi al-shurṭa#isālatun dakatwarātun jāmi'atu almunāṣṣawari
- yūsufu khalīliyyun wazurā'iyun 'aḥmadu (2020). wājibu al-taḥaffuẓi fi alwazīfati al'umūmiyyati fi al-tashrī'i al-jazā'iriyyi [risālatu miājastyr jāmi'atu al'arabiyyi al-tabasī

The Legal Framework of the Duty of Discretion in Public Service in the United Arab Emirates Compared to French Law

Hind Ali ALHatab Al-Naqbi ⁽¹⁾

Mustafa Al-Nujaif ⁽²⁾

Abstract:

Public service involves rights and duties. In order for a public employee to enjoy his/her rights, s/he must fulfill the professional duties defined by laws, regulations, and decisions. Some of these duties are positive in nature, requiring the public employee to perform certain actions, such as carrying out their job responsibilities, adhering to working hours, and similar obligations. On the other hand, there are duties of negative nature which require the public employee to refrain from certain actions. Among these negative duties are the duty of discretion and the duty to maintain confidentiality of job secrets. Accordingly, the duty of discretion in public service requires the employee to moderate and safeguard his/her opinions, and to refrain from any behavior that might harm the reputation of the public institution s/he serves. A public employee is expected to demonstrate a degree of prudence and composure in his/her speech, and to maintain discipline in their behavior while carrying out their professional duties to preserve the public interest.

Keywords: Duty of Discretion, Generality, Publicity.

(1) College of Law - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.)
hindali78987@gmail.com

(2) College of Law - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.)