مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: النظام القانوني لواجب التحفظ في الوظيفة العامة دراسة مقارنة
اسم الكاتب: هند علي الحطب النقبي، مصطفى النجيفي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/9862
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 18:36 +03

الموسوعة السياسيّة 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 السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

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

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

مجلة علمية محكمة



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

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

https//:doi.org/10.36394/jls.v22.i3.13

النِّظامُ القانُونيُّ لِواجِبِ التَّحَفُّظِ فِي الوظِيْفَةِ العامَّةِ في دولة الإمارات العربيةَ المتحدة مقارنة بالقانون الفرنسي

هند علي الحطب النقبي[1]

مصطفى النجيفي[2]

تاريخ الاستلام: 15-04-2024 **تاريخ القبول: 10-06-2024**

ملخص البحث:

الوظيفة العامَّة حقوقٌ وواجباتٌ، فلكيْ يتمتَّع الموظف العام بحقوقه، لا بُدَّ أنْ يلتزم بالواجبات الوظيفيَّة التي حدَّدتها الأنظمة، واللوائح والقَرارات، وتكون من هذه الواجبات ذات طابع إيجابي تتطلَّب من الموظَّف العام القيام بعملٍ كمباشرة مهامِّه الوظيفيَّة، 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 الوظيفة ذات الطابع السلبي: واجب التحفظ، وواجب كتمان الأسرار الوظيفية، واجب الحياد الوظيفي. وعليه يقتضي واجب التحفظ في الوظيفية العامة من الموظف العام أن يصون الموظف رأيه ويعتدل به، كما أن عليه أن يمتنع عن كل ما من شأنه الاساءة إلى سمعة المرفق العام الذي يعمل فيه، إذ أنه من المفترض أن يتحلى 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 خِدْماتٍ 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 أنَّ 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 أنَّ 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 أيّ واجب من الواجبا ت الوظيفية، سواء أكانت ذات الطابع الإيجابي، أو السلبي، فإن الموظف سوف يجازى تأديبيا.

من الواجبات الوظيفية التي سوف يتم مناقشها 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 نحوٍ معتدلٍ وسليمٍ، ويراعي فيها الحدود المشروعة له قانوناً.

تبدو الأهمية النظرية لهذا البحث في أن موضوع التحفظ لا يزال مفهومًا غامضًا وواسعًا، ويحتاج إلى تحديد دقيق من لدن الفقه الإداري والمُشرّع حتى يتضح للموظف العام وضوحاً ينجلي فيه الغموض الذي يعتريه، وينتهي به إلى التكييف 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 أيّ مدى وفق المشرع في تحديد ماهية واجب التحفظ ومضمونه؟ ويتفرع عن هذا 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:

- **الدارسة 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 للباحثَين: خليلي يوسف، وزراعي أحمد، بعنوان: واجب التحفظ في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، عام 2019م2020-م. وقد ناقشتْ هذه الدراسة ماهية واجب التحفظ، وعلاقتَه مع مجموعة من الواجبات الوظيفية، بينما الدراسة الحالية تناقش النظام القانوني لواجب التحفظ في الوظيفة العامة.

وعليه سيتم تقسيم الدراسة تقسيمًا ثنائيَّ المباحث؛ إذ سيُخصَّص المبحث الأولُ 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 حددتها 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؛ لأنَّ 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: السِّمات 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 يسمَّى واجب التحفظ، أي: أنْ يكون الموظف متحفظًا 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 بحدودٍ، ومراعاة للضوابط العملية (الراشدي، 2019، ص 19)

يبدو لنا أنَّ واجب التحفظ مصطلح غير محدد، وموضوع شاسع، يكتسيه بعض الغموض، وأيضًا، 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 عُرّف بأنه:"الالتزام بالحدود المرسومة، والتقيُّد بالقيود المفروضة، عند التعبير عن الرأي (جلول، 2016، ص11)".

"إجراء معين على التعبير عن الرأي، ولا شك في أنَّ 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" (الطبطبائي، 1986، ص155)

وعُرِّفَ- أيضًا- 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 يُعرَّف بأنه: "امتناع الموظف عن القيام بأيّ عملٍ 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؛ حفاظًا 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).

ثالثا- التعريف القضائي:

قضت المحكمة الاتحادية العليا في الإمارات بأنَّ: "الموظف الحكومي لا تقتصر مسؤوليته عما يرتكبه من أعمال في مباشرته لوظيفته الرسمية، بل إنه قد يُسأل كذلك -تأديبيًا- عما يصدر منه خارج نطاق عمله، وبوصفه فردًا 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 مناقضا 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، بصدور حكمٍ قضائي في فرنسا على السيد (Teissier)، والذي ارتكب خطأ تأديبيًا بسبب مشاركته منشورا وصف به إجراءات استبعاد الأساتذة البولنديين بالشدة، مما جعل الوزير يُنهي خِدماته لخرقه واجب التحفظ، وبعدها أخذ واجب التحفظ طريقه في القوانين الخاصة للوظيفة العامة (الطبطبائي، 1986، ص148).

رابعا- التعريف التشريعي:

لم يعرف المُشرِّع الإماراتي واجب التحفظ في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بمرسوم بقانون اتحادي رقم (49) لسنة 2022م، ولكنْ أشار إلى ضرورة تحلِّي الموظف بالسلوك القويم، كما جاء في نص المادة (27) من القانون المذكور أعلاه قائلًا: "بأنه على الموظف أن يسلك بتصرفاته مسلكًا لائقًا يتفق، ومعايير السلوك المعتمدة للوظائف العامة، وَفْقًا لما تُحدده 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 يحثُّ به الموظف على ضرورة صونه لتصرفاته، وسلوكاته القولية، والفعلية، تجاه الحكومة، وجهة العمل، مبتعدًا 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)- قائلًا: بأنه لابد أن يتعامل الموظف بنزاهة وصدق ومهنية، وأن يلتزم بأعلى المعايير الأخلاقية، وعليه أيضًا أن يتجنب الانخراط في أيِّ 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 أنْ يتطرَّق المُشرِّع الإماراتي إلى واجب التحفظ في قانون الموارد البشرية الاتحادي، وإدراجه ضمن بنود وثيقة السلوك المهني، وأخلاقيات الوظيفة العامة؛ لأنه واجب مهم؛ لكونه يتعلَّق بحرية التَّعبير عن الرأي، ويشكل قيدا عليها

أما فيما يتعلق بقانون الخدمة المدنية الفرنسي النافذ في 18 مارس 2024 والذي لم يُشِرْ 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 آنفا بأن: " يمارس الموظف العمومي مهامه بكرامة وحياد ونزاهة واستقامة". وهذه تعتبر اشارة ضمنية بواجب التحفظ

كما تمَّ النَّص على واجب التحفظ صراحة في مجموعة التزامات السلوك الأخلاقي للقضاة والتي تُلزم القاضيَ بضرورة صون سمعة العدالة، من خلال سلوكه الشَّخصي، 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)

يتَّضح للباحثة بأنَّ المشرِّع الإماراتي لم يذكر صراحةً مصطلح (التحفظ) في قانون الموارد البشرية الاتحادي، شأنه شأن القانون الخدمة الفرنسي والخاص بالموظفين، مع تضمين كل منهما إشارةً عامة يحثُّ 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، حضوريًا، شفاهة، كتابة، أو باستخدام وسائل التواصل الإلكتروني". وهو أيضًا: "التعبير عن الرأي بفصاحة ، واحتراز، مع ضبط، وصيانة لسلوك الموظف العام"

الفرع الثاني: مضمون واجب التحفظ:

بدايةً، وجب علينا أنْ ننوه بأنَّ لواجب التحفظ مضمون شرعي يتمثل في درء المفاسد، وجلب المصالح؛ لقوله -تعالى-: (وَلا تُفْسِدُوا فِي الأَرْضِ بَعْدَ إِصْلاحِها...) [الأعراف، 56]. وعَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ -صلى الله عليه وسلم-: "مِنْ حُسْنِ إِسْلَامِ الْمَرْءِ تَرْكُهُ مَا لَا يعنيه" (الترمذي، رقم2317، ص292). وعليه سنتعرض إلى مضمون واجب التحفظ من خلال:

أولًا- الأساس الدستوري:

تعدُّ حرية الرأي مِن 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 انتهاكا لمبدأ المشروعية، وعُدَّ تصرفها غير مشروع (فارس، 2016، ص863)

فـي هـذا الصـدد، نجـد أنَّ الدُّسـتور الإماراتـي الصـادر عـام 1971م ينـصُّ فـي المـادة (30) علـى أنَّ: "حريـة الـرأي والتعبيـر عنـه بالقـول، والكتابـة، وسـائر وسـائل التعبيـر مكفولـة فـي حـدود القانـون". بينمـا أورد الدسـتور الفرنسـي والصـادر 1958م والمعـدل 2008م فـي نَـص المـادة (11) والتـي نصـتْ علـى أنَّ: "حريـة التعبيـر عـن الأفكار، والآراء هـي واحـدة مـن أثمـن حقـوق الإنسـان، بالتالـي يجـوز لأي مواطـن أن يتكلـم، يكتـب، وينشـر بحريـة، باسـتثناء مـا هـو بمثابـة إسـاءة اسـتخدام لهـذه الحريـة فـي الحـالات التـي يحددهـا القانـون".

يتبيـن لنـا بعـد اسـتعراض مـا جـاء فـي كل مـن الدسـتور الإماراتـي، والفرنسـي نجـد أنَّ كليهمـا كَـفلا حرِّيـة الـرأي للمواطـن، شـريطة أنْ لا يكـون التعبيـر عـن هـذه الحريـة بطريقـة مخلَّـة بالنظـام العـام

إن الاعتـراف بحريـة الـرأي للموظـف فـي الوظيفـة العامـة، ليـس كالاعتـراف بهـا لسـائر المواطنيـن؛ لأنَّ جهـة العمـل تسـعى إلـى تحقيـق المصلحـة العامـة مـن جهـة؛ فتُخضـع الموظـفَ لواجـب التحفـظ، وذلـك؛ للحـد مـن التَّجـاوز الـذي سـينتج عـن التعبيـر عـن حريـة الـرأي مـن جهـة أخـرى (الفلاحـي، 2022، ص8)

والتأكيـد علـى حريـة الـرأي، وواجـب التحفـظ، لأنهمـا يسـتهدفان تحقيـق المصلحـة العامـة، فلا يمكـن لأحدهمـا أن يتسـع علـى حسـاب الآخـر (ملوكـي، 2018، 235). ولا بُـدَّ الإشـارة إلـى أن واجـب التحفـظ لا يلغـي حريـة الـرأي لـدى الموظـف، بـل يقيـد كل فعـلٍ مـن شـأنه أن يمـس بنشـاط الإدارة، أو توجهـات الحكومـة (Rousset, 1975, p.300)

فالأصـل أنَّ الموظـف لـه الحـق فـي التعبيـر عـن أفكاره، وآرائـه بـكل الوسـائل التـي سـمح بهـا القانـون، وعلـى نطـاق الوظيفـة العامـة؛ فهـي جـزءٌ لا يتجـزأ مـن واجباتـه الوظيفيـة؛ لأنهـا تعـدُّ ضـرورة فنيـة، وإداريـة؛ للوصـول إلـى قـرارات عمليـة تُسـهم فـي تسـيير المرفـق العـام (شـيحا، 2004، ص382).

فالمأمـول مـن جهـة الإدارة أن تسـمح للموظفيـن باسـتعمال حقِّهـم فـي التعبيـر عـن آرائهـم بكل حريـة، مـع ترشـيد اسـتعمال هـذه الحريـة، متوخيـن بذلـك واجـب التحفـظ القائـم علـى الحـرص عند إبـداء الـرأي، بحيـث لا يتـم تجـاوز حـدود القانـون، وفـي حـدود الضوابـط التـي تضعهـا قوانيـن الوظيفـة العامـة؛ وإلا عُـدَّ الموظـف- بتجـاوزه هـذا الواجـب- مرتكبًـا مخالفـة إداريـة، يسـتوجب تعرضـه للعقوبـة التأديبيـة؛ لأنَّ بعضهـم قـد يسـتخدم حريـة الـرأي كذريعـة للتضليـل، والإسـاءة، والتدخـل فـي سياسـات العمـل؛ لإثارة، وخلق المشـكلات، والفتن فـي المرفق العام. ولـو تُـرك الأمر بنـاءً علـى اسـتعمال حـق دسـتوري، بـدون قيـد، أو تقنيـن لهـذا الحـق لاختـل سـير المرفـق العـام

ثانيًا- الأساس القضائي لواجب التحفظ:

ظهر واجب التحفظ بدايةً في أروقة القضاء الفرنسي. وبصدور حكمٍ 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 قرارًا يصف فيه إجراءات استبعاد الأساتذة البولنديين الذين يقومون بالتدريس في فرنسا، بأنها إجراءات تتَّسم بالشِّدة، مما جعل الوزير يُنهي خِدماته استنادًا إلى أنَّه أخلَّ بواجب التحفظ؛ لأنَّ الوظيفة التي كان يشغلها تُعدُّ 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 المؤكَّد أنَّها تتشابه مع الواجبات الوظيفية الأخرى في نواحٍ عدة؛ إلا أنَّ هناك ثمَّةَ ما يميز هذا الواجب عن غيره، مما يجعل له كيانًا إداريًا مختلفًا، يتطلب من الموظف الالتزامَ، وعدم الإخلال به، ومن هذه الخصائص:

أولاً- صفة العمومية:

واجب التحفظ التزام يقع على عاتق الموظف العام عند ممارسته للوظيفة العامة. ويمكن القول بأنه واجب مفروض على جميع موظفي الدولة، الخاضعين لقوانين الوظيفة العامة- دون استثناء- سواء أكان الموظف مدنيًا أم عسكريًا، وأيًّا 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 تعاقدي (الشبلي، وحذية، 2016، ص66)

وبالرجوع إلى (تعريف الموظف) في المادة (1) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم (49) لسنة 2022م، والتي نصَّتْ على أنه: "هو الشخص الذي يشغل إحدى الوظائف في الجهة الاتحادية، وَفْق 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، أنَّ واجب التحفظ في التَّشريع 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؛ حفاظًا على الاستقرار الوظيفي في المرفق العام

وفيما يتعلق بقانون الخدمة المدنية العام الفرنسي النافذ 2024، والذي تضمن تعريفا محددا "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 داخلة ضمن الكادر الوظائف الخاصة بمرفق عام" (السناري، 2007، ص14)

وخلاصة ما سبق، نجد أن المشرع الفرنسي شأنه شأن المشرع الإماراتي، بوضع تعريفاً محددا للموظف العام بموجب نصوص كل منهما. و يتَّضح لنا أن ثمَّة تقاربًا بين المشرِّع الإماراتي والمشرِّع الفرنسي في شأن استيعاب التشريعين 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

ثانيًا- صفة الاستمرارية:

واجب التحفظ هو واجب مستمر مع الموظف منذ يوم تعيينه، واكتسابه صفة الموظف، حتى فقده لهذه الصفة الوظيفية (عفيفي، 1976، ص68)، ويمكن أن يبدأ واجب التحفظ مع الفرد حتى قبل التحاقه بالوظيفية العامة، وذلك من خلال أفكاره التي تنشَّأ عليها، واكتسبها 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؛ لأنَّهم سوف يصبحون ممثلي السلطة العامة، وسيطلعون بموجب عملهم على الأسرار الوظيفية من جهة أخرى، وضمانًا لسلامة المرفق العام من جهة ثالثة(فيرم، 2004، ص 42).

نستخلص مما سبق أنَّ واجب التحفظ واجب مستمر لدى الموظف مدى الحياة، فإنَّه يبقى يحكُم تصرفاته، ويلازمه، ولا يفارقه حتى بعد انتهاء الرابطة الوظيفية مع الإدارة، وجهة العمل.

ثالثًا- 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 يُشدَّد 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 مرؤوسيهم، أي: على الموظفين الذين يعملون في دائرتهم، أو نطاقهم (الفلاحي، 2022، ص 333 - 334).

في المقابل؛ يُخفَّفُ الالتزامُ به على الموظفين الذين يشغلون الوظائف العادية، والموظفين في الوظائف التي تحتاج بطبيعتها إلى مساحة 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 الباحثةُ أنَّ 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 لآرائهم، 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 أُنشِئ من أجلها المرفق العام

الفرع الثاني: ذاتية واجب التحفظ:

نظرًا لاتساع نطاق واجب التحفظ، وارتباطه بالمصطلحات المختلفة، نجد أنه من الوهلة الأولى، وبالحديث عن واجب التحفظ في الوظيفة العامة، أنَّ الأذهان تتجه إلى واجب كتمان الأسرار الوظيفية، وواجب الحياد، إلَّا أن واجب التحفظ يختلف عن الواجبات المذكورة آنفًا، إلا أنه يرتبط معهم، ويتداخل في بعض الممارسات الوظيفية. وعلى هذا الأساس سنقوم بسرد أوجه التَّشابه، ومِن ثَمَّ التمييز بين واجب التحفظ، والواجبات الأخرى (كتمان السر والحياد):

أولاً- التمييز بين واجب التحفظ، وكتمان الأسرار:

1. وجه التشابه بينهما:

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

2. وجه الاختلاف بينهما:

وعلى الرغم من التقارب بين الواجبين؛ إلا أنَّ ثمَّة اختلاف واضح بين الواجبين من حيث:

- **التعريف:**

كما وضَّحنا سابقًا بأنَّ 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]، واصطلاحا يعرَّف: بحفظ السر من الذيوع والإعلان (محارب، 1997، ص157)؛ فالكتمان هو إخفاء المعلومات التي تُعدُّ سرًا، وسترها عن الوصول لغيره، سواء كان عدوًا، أو صديقًا (محيي، 1998، ص4).

أمَّا 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، أنَّ كتمان الأسرار يشمل الوثائق والمعلومات، والبيانات، وأيُّ خبر يحتمل أنْ يكون بطبيعته سرًا من الأسرار الوظيفية التي تحصل عليها الموظف أثناء ممارسته لعمله، أو بسببها، أو بمناسبة قيامه بالعمل المكلَّف به رسميًّا، سواء أكان لا يزال قائمًا 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 توصَّلتْ 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 بالتَّعبير عن آرائه بصفة شخصية أيًّا كانت الطريقة، والوسيلة سواء أكانت بالقول، أم بالكتابة، أم باستخدام أية وسيلة من الوسائل المقروءة، أو المسموعة، أم باستخدام شبكات التواصل (النغميش، 2023)، ويستدعي هذا التعبير أن يكون رأيًا علنيًّا (الطبطبائي، 1986، ص202 - 203)، يسعى الموظف من خلاله تجاوز حدود اللباقة، والأدب، حاملًا في طياته الإساءة، وإثارة المشكلات؛ لتعطيل سير المرفق العام. بينما واجب كتمان الأسرار يشترط أنْ يكتم الموظف ما هو سرٌّ بطبيعته، متجنبًا 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 تأجيج الرأي العام، والتأثير على المصلحة العامة، وإثارة الفوضى، والمشكلات بين الأفراد (العامري، 2023، ص33 وما بعدها).

من ضوء ما سبق؛ يتبين لنا أنَّ واجب التحفظ واجب متعلق بحرية التعبير عن الآراء الشخصية، أيًّا 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 أرستها الادارة العامة (كنعان، 2004، ص 160)، وهي:

1. المساواة في التوظيف، الذي يقوم على تقديم الخدمات الوظيفية لجميع أفراد المجتمع، على قدم المساواة وَفْقا لاعتبارات العدالة، والاعتبارات العلمية، والاجتماعية بعيدًا عن التمييز.
2. المساواة في تقديم الخدمات أمام المرفق العام: والذي يعدُّ من المبادئ الأساسية التي تحكم سير المرفق العام، أي أن جميع الموطنين يستفيدون من الخدمات التي تقدمها المرافق العامة على قدم المساواة، طالما توافرت فيهم شروط الانتفاع.
3. مبدأ الحياد المطلق في نظام التأديب في الوظيفية 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، والحَكَم 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): هوأن يتعامل مع الآخرين على أساس الحياد، والتساوي، والعدالة؛ سعيا 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 الادارة، بينما واجب الحياد يقوم على مبادئ عامة؛ كالمساواة، وعدم التمييز، والعدالة أثناء تأدية الواجب الوظيفي

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لواجب التحفظ

من المسلَّم به أنَّ التعبير عن الآراء لا يمكن أنْ تكون لها قيمة عملية مالم تتخذ شكلًا علنيًّا، وفعلًا ماديًّا ملموسًا، 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 الشِّدة والتَّخفيف

المطلب الأول: النشاط المخل بواجب التحفظ، والاستثناءات الواردة عليه

يتمُّ 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 حقا مكفولا 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 (البدري، حميد، 2016، ص184)

فالنقد السياسي للحكومة وجهة العمل: هو حكم أو تعليق أو تقييم واقعة ثابتة (سرور، 1997، ص109). وقد عرَّفته محكمة النقض المصرية بأنَّه: "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 التعرُّض لسُمعة الدولة، والتقليل من قدرات جهات العمل، والأداء الحكومي، أو تكون غايتها الوحيدة هي شفاء الأحقاد، والضغائن الشخصية (هند، 2004، 320)

واستنادًا عليه، مِن حق الموظف الحوار، والنقاش، وإبداء آراء تقوم على إصدار أحكام، أو تقييم، أو تعليق، أو انتقاد، ولكن يجب أنْ لا يعبر عن آرائه بطريقة تنعدم فيها القيمة الموضوعية، والبناءة حول سياسة الدولة

ثانياً- توزيع المنشورات:

قيام الموظف بتوزيع منشورات خطية على زملائه في المرفق العام، تتضمن اعتراضًا على قرار إداري، أو اعتراضًا على سياسة الدولة، أو محاولة إقناع زملائه في جهة العمل على المشاركة في إضراب سياسي، أو المشاركة في الانتخابات لصالح موظف معين يعد إخلالًا صريحًا بواجب التحفظ، وخروجًا على مقتضيات الوظيفة العامة (الطبطبائي، 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، أنَّه قد أخلَّ بواجب التحفظ (حمدان، 2022، ص649).

ثالثاً- المشاركة في المظاهرات:

تعتبر المشاركة في المظاهرات العامة وسيلة من وسائل تعبير الموظفين عن آرائهم السياسية، والمجتمعية. وهنا لابد 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، والضوضاء، وغيرها من الممارسات الغير الحضارية (الشحات، 2021، ص6).

وقد تشدَّد القضاء الإداري في فرنسا على مشاركة الموظف في هذه المظاهرات، ولا سيما إذا كانت ممنوعة مِن قبَل السلطة المختَّصة؛ على اعتبار أنَّ المشاركة في المظاهرات يعَد خرقًا جسيمًا لواجب التحفظ. لما يترتب عليه مِن 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 أنَّ 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 يتلقَّاها في تلك الأحزاب السياسية في جهة العمل، وقد تكون معادية لسياسة الدولة، والحكومة، مما يؤثر سلبًا على سير المرفق العام بانتظام واطراد (الطبطبائي، 1986، ص211 - 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، ص694 - 695)

واتِّساقًا 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 أوتكوين الجمعيات السرية أو الدعوة إلى تحبيذ أو تأييد أو تمويل العنف".

ومن واقع نَص 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 مختلقة، حفاظًا 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 المشرِّع 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 منصَّات التواصل الاجتماعي:

على الموظف العام الالتزام بعدم نشر أي بيانات رسمية، على حسابه الشخصي متعلقة بجهة عمله، أو في مواقع التواصل الاجتماعي أيًّا 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 إخلالًا صريحًا 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. وخصوصًا إذا كانت هذه الجهة هي الصحافة، أو الإذاعة: كالتلفاز، والمذياع، وغيرها. ولا بد أنْ يتعامل الموظف مع الصحافة، ووسائل الإعلام الحديثة بحذر شديد، لأن المعلومات تعتبر كسلاح على نطاق غير مسبوق في القرن الحالي؛ فالتكنولوجيا الحديثة تجعل التلاعب في المعلومات، وتضخيم الأخبار أمرًا بسيطًا، كما تقوم على تزييف، ونشر الأكاذيب التي تروجها الدول، والمؤسسات والأشخاص، والتي يتناقلها الجمهور بشكل واسع. وقد جرى العرف في فرنسا على أنه إذا أراد الموظف أن ينشر مادة، أو موضوع مستخدمًا صفته الوظيفية، فعليه إبلاغ رئيسه في العمل (الطبطبائي، 1986، ص209)

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 لأيّ جهة كانت، ويصبح عضو السلطة القضائية غير صالح لنظر الدعوى إذا خالف هذا الحظر فضلاً عن تعرضه للمساءلة التأديبية".

وأمَّا ما يتعلق بتنظيم المُشرع الفرنسي للسلطة القضائية، فقد نص عليه المرسوم رقم (58 - 1270) والصادر بتاريخ 22 / 12 / 1958 والذي حدَّد 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:

يعـرَف الإضـراب، والإخلال بسـير العمـل بأنـه: "امتنـاع الموظفيـن عـن تأديـة أعمالهـم، ووظائفهـم بصفـة مؤقتـة؛ تعبيـرًا عـن عـدم الرضـا عـن أمـر معيـن (الطمـاوي، ص 385)، كمـا يعـرف بأنـه: "توقـف الموظفيـن عـن القيـام بأعمالهـم دون رغبـة فـي إنهـاء الخدمـة بصـورة جماعيـة؛ بغيـة الضغـط علـى الإدارة؛ لتحقيـق مصلحـة خاصـة، أو رفـع ضُـر، أو الاحتجـاج علـى أمـر معيـن" (كنعـان، 2004، ص161)

كمـا يُعـدُّ الإضـراب عـملًا محظـورًا، ويشـكل خطـرًا كبيـرًا علـى مبـدأ دوام سـير المرفـق العـام بانتظـام، فـضلًا عـن تسـببه بانقطـاع سـير المرفـق العـام (شـحادة، 2012، ص217)، فهـو يتعـارض مـن ناحيـة مـع مبـدأ الطاعـة، واحتـرام الرؤسـاء، ومـع التـزام الموظـف بواجباتـه الوظيفيـة، والتقيـد بتعليمـات الوظيفـة مـن جهـة أخـرى، ومِـن ثَـمَّ فـإنَّ قيـام الموظـف العـام بالإضـراب، يُعـدُّ عـملًا مـن أعمـال تحـدِّي الدولـة (يوسـف، وأحمـد، 2020، ص16 - 17)

باسـتقراء نصـوص قانـون المـوارد البشـرية فـي الحكومـة الاتحاديـة بمرسـوم بقانـون اتحـادي رقـم (49) لسـنة 2022م، لـم نجـد نصًّـا يحظـر الإضـراب، إلا أنـه يُسـتفاد مـن نـص المـادة (27) التـي حـددت الأخلاقيـات المهنيـة للموظـف والتزاماتـه، والأعمـال المحظـورة عليهـم، أنَّ الإضـراب يُعـدُّ مخالفـة مسـلكية؛ لأن الموظـف العـام حيـن دخـل المسـلك الوظيفـي قـد أخضـع نفسـه لـكل التزامـات الوظيفـة، وعليـه؛ فهـو ملتـزم بعـدم ارتـكاب أيَّـة أفعـال تتعـارض مـع اسـتمرار، وانتظـام المرفـق العـام

مـن هـذا المنطلـق نرجـو مـن المشـرع الإماراتـي أن ينـصَّ صراحـة علـى جريمـة (الإضراب والإخلال بسـير العمـل) فـي النصـوص الناظمـة للوظيفـة العامـة فـي قانـون المـوارد البشـرية للحكومـة الاتحاديـة بشـكل واضـح، وصريـح؛ لكـون ارتباطهـا بالمرافـق العامـة

وفيمـا يتعلـق بقانـون الخدمـة المدنيـة الفرنسـي الجديـد (النافـذ 18 مـارس 2024)، و بموجـب نـص المـادة (1 - L114) يعطـي الموظفـون العموميـون الحـق فـي القيـام بالإضـراب

وعليـه؛ نسـتنبط بـأن المشـرع الفرنسـي يسـمح للموظـف العـام القيـام بالإضـراب، إلا أن تلـك الاجـازة تكـون مشـروطة باعتبـارات معينـة تتمثـل بعـدم الاخلال بالأمـن القومـي، والمصلحـة العامـة. وتـرى الباحثـة بأنـه يجـدر بالمشـرع الفرنسـي إلغـاء نـص المـادة (1 - L114) مـن قانون الخدمـة المدنيـة، والمتعلقـة بالاضـراب لتفـادي تشـجيع الموظفيـن العموميـن القيـام بـه

ثامناً- التحريض:

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

ويمكننا أنْ نستخلصَ بأن التحريض قد يشكِّل صورة من صور الإخلال بواجب التحفظ، ويظهر لنا ذلك جليًّا من خلال إبداء آراء تحمل في جنباتها تحريضًا على أعمال الإدارة، أو انتقادًا لسياسات العمل، أو إنكارًا لتوجهات الحكومة، ويحاول من خلال آرائه المحرضة إحباط العمل الحكومي، وعرقلته

تاسعاً- واجب التحفظ الوارد على السلوك العام للموظف:

أشرنا سابقًا أنَّ واجب التحفظ يرد على الحرية الفكرية، كما يدل على السلوك العام للموظف؛ إذ ينبغي أن يتَّصف سلوك الموظف العام بالانضباط، والوقار.

ينبغي الاشارة إلا أنَّ سوء سلوك الموظف خارج النطاق الوظيفي معناه: أنْ لا يسوغ للموظف حتى خارج العمل أنْ يغفل عن صفته كموظف عام؛ إذ ليس هناك حائل بين الحياة العامة، والحياة الخاصة يمنع كل تأثير متبادل بينهما، ولهذا نصَّ المُشرِّع 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 مطابقًا للأخلاق الحميدة؛ وِفقًا لما تقتضيه الوظيفة العامة سواء داخلها، أو خارجها (موسى، 2022، ص34)

وهذا ما أكدته المادة (27) قانون الموارد البشرية، بأنه على الموظف أنْ 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 نصَّتْ 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". والشُبُهات هي: الغموض، أو شكٌّ (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 للظابط وهيبته، وهيبة الجهة التي ينتمي إليها

كما أصدرت وزارة الداخلية الإماراتية وثيقة قواعد السلوك، والأخلاقيات الشرطية (2005) تنصُّ 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 نصَّتْ 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 والتَّعدي 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 المُشرع 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 عضوًا 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 صنعًا حين أضاف عبارة: "المضايقات الأخلاقية"؛ ليستبعد كل أشكال السلوكيات التي تخلُّ بواجب التحفظ، وتنال من كرامة الموظف المهنية، والإنسانية.

الفرع الثاني: الاستثناءات الواردة على واجب التحفظ:

أولًا- 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 مواطنا عاديًّا، وليس موظفا لدى الدولة، وبالتالي فإنه لا ينطبق عليه واجب التحفظ المفروض على الموظفين العموميين. (موسى، 2022، ص33)

ثانيًا- الحصانة البرلمانية:

أقرَّتْ أغلب الدساتير الحديثة ما يُعرَف 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 الاجراء (فهمي، 1984، ص343)

واتساقًا لذلك، أكَّدت 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 النَّص (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. أمَّا إذا بدرتْ منه بغير ذلك النطاق المكاني؛ فسيتم مساءلته جزائيًّا كفرد عادي، لا يتمتع بالحصانة (الشحي، 2016، ص1319)

وعلى ذات النهج سار الدُّستور الفرنسي في نَص المادة (26) قائلا: 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 إخلالًا بواجب التحفظ.

ثالثاً- الحق في الشكوى:

هي تعبير عن عدم رضا الموظف، أو العامل. وتعرَّف بأنها: حق أصيل للموظف يعبِّر به عن عدم رضاه عن الخدمات المقدمة، سواء أكان شفويًّا، أو كتابيًّا، في إحدى قنوات تقديم الشكوى المحددة (موسوعة ويكبيديا)

وعليه؛ فإن قيام الموظف باستعمال حقة بتقديم الشكوى؛ وفقًا للإجراءات المعتمدة، لا يعَدُّ إخلالًا بواجب التحفظ، وإنما يمارس الموظف من خلالها حقًا من حقوقه، التي كفلها له القانون. فقد

أكَّد الدستور الإماراتي في المادة (41) أنَّ: "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"، وأمَّا ما جاء في القانون المقارَن بشأن الشكوى؛ فقد بيَّن قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي لسنة 2018، وفقًا لنَص المادة (85) بأنه: "يجوز لأيِّ شخص يدَّعي أنه تعرَّض للظلم من جراء جريمة، أن يتقدم بالشكوى أمام قاضي التحقيق، أو الشرطة"

نستخلص مما سبق، بأن تقديم الشكوى يُعد حقا مكفولًا للموظف؛ بموجب النصوص الدستورية والقانونية.

المطلب الثاني: واجب التحفظ متفاوت بين درجتي الشِّدة والتَّخفيف.

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 المشدَّد عليها درجة الالتزام بواجب التحفظ:

أولا- 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، ص27)

وذلك؛ لأن الموظفين في المناصب العليا، يقع على عاتقهم العديد من المسؤوليات والمهام، والتكاليف؛ فهم يشاركون في وضع السياسات العامة فضلًا 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، ص15)

وجدير بالذكر بأن الدولة عادة ما تعين موظفين يتوافقون مع فكرها السياسي، ويوافقونها الرأي؛ ولأنَّ ذلك حتمًا سيؤدي إلى تعيين أشخاص يسهمون في تقدم عمل الحكومة، وعدم عرقلتها (المساعيد، والزبون، 2016، ص66)

نص المشرع الإماراتي في المرسوم بقانون اتحادي رقم (24) لسنة 2021 بشأن مساءلة الوزراء، والذي يختصُّ بمحاسبة كبار المسؤولين، والموظفين في الحكومة الاتحادية، عمَّا يقع منهم مِن أفعال عند ممارستهم لوظائفهم الرسمية. وكذلك أصدر المشرع الإماراتي مرسوم بقانون اتحادي رقم (56) لسنة 2023 بشأن جهاز الإمارات للمحاسبة، سعيا منه تعزيز مفاهيم الشفافية ونظم النزاهة. ويعتبرتشريع مثل مهذه المراسيم خطوة سابقة للمشرع الإماراتي، يجعله في مقدمة التشريعات الحديثة.

وأما فيما يتعلق بالتشريع الفرنسي فلم نجد نصا يحاسب كبار موظفي الدولة؛ إلا إن القضاء الفرنسي أصدر أحكاما قضائية لمحاسبة كبار الموظفين، وذلك تجلى في قضية السيد (Teissier) ، حيث كان السيد (Teissier) حيث كان مديرا للمركز القومي للبحوث العلمية عام 1949، وفي نفس الوقت كان أحد الرؤساء الشَّرفيين لجامعة فرنسا، وقد تم إنهاء خِدماته 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

ثانيا- الوظائف القضائية:

يلتزم القاضي بواجب التحفظ على عدة مستويات وهي كالآتي:

1. **المستوى الوظيفي:** يجب على القاضي الامتناع عن التعليق على القرارات، والأحكام التي أصدرها، كما أنَّ عليه أن يمتنع عن انتقاد الأحكام الصادرة عن زملائه في المحكمة التي يعمل فيها، وذلك؛ احترامًا لمبدأ التحليل القضائي للحكم؛ لأنه من اختصاص محكمة الطعن. وبالتَّالي 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، إلَّا بموافقة جهة العمل (بثينة، 2021، ص16)

رابعا- 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 نَص 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 المُشرع الإماراتي بهذا الشأن موقفًا محمودًا؛ لأنه وضع ضوابط محدَّدة 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 الى 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 لمهمات تعليمية، أو بعثات وظيفية، أو دورات تدريبية خارجية، أو أودبلوماسية، 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 (الطبطبائي، 1986، ص191). وتطبيقا لذلك قام بعض المواطنين الفرنسين المقيمين فرنسا بإعداد مذكرة موجهة إلى رئيس الجمهورية يدعونه الى انهاء الحرب في الجزائر، وقد قرر مجلس الدولة بأن هذا التصرف يعد اخلالا بواجب التحفظ (الطبطبائي، 1986، ص191)

الفرع الثاني: الوظائف المُخفف عنها درجة الالتزام بواجب التحفظ:

أولًا- الوظيفة العامة (الإدارية):

يُخفف الالتزام بواجب التحفظ على الموظفين الذين يشغلون الوظائف العادية (الشبلي، وحذية، 2016، ص67)، أيًّا 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 إخلالًا بواجب التحفظ، وأيضًا نشر معلومات كاذبة داخل المرفق العام حول اجتماع، أو دورات تدريبية غير مرخَّص بها مِن قِبَل الإدارة، أو نشر آراء فيها مبالغات، أو مغالطات في حق المرفق العام، أو الأشخاص العاملين فيها تعد أيضًا خرقًا لواجب التحفظ، ويستحق فاعلها العقوبة التأديبية (الطبطبائي، 1986، ص195).

ينبغي الإشارة إلى أن استخدام مصلحات تنطوي على (الكذب، الغش، التهديد، المراوغة، المبالغة، التخويف، ورفع نبرة الصوت، وتقليل احترام المدير المباشر في جهة العمل، والاستهزاء بقرارات العمل، تعتبر إخلالًا 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؛ نظرًا 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 الجامعيون التقيد بالحدود العلمية، والأدبية التي تلزمهم بأن يكونوا متحفظين على آرائهم عند إبدائها في محاضراتهم، وكتابتهم الأدبية، والعلمية.

ثالثاً- الصحفي:

تُعَدُّ الصحافة مِن أقدم الممارسات الإعلامية؛ إذ تؤدي رسالتها بكل حرية، واستقلال، وتهدف إلى نمو المجتمع، وارتقائه بالمعرفة المستنيرة (هند، 2004، ص51)

ومع ما شُرع للصَّحفي من حقوق نجد أنَّ واجب التحفظ، وإن قلت درجة المطالبة به في عمل الصحافة والإعلام؛ نظرًا لطبيعة هذه المهنة، ولضرورة إيصال المعلومات للجمهور، إلَّا أنه مازال يفرض حدوده، وضوابطه على مهنة الصحافة والإعلام. مراعيًا فيها ضرورة التقيد 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 نَص المادة (17) والتي تدعو الى احترام الذات الإلهية، والمعتقدات الإسلامية، وعدم الإساءة لأيٍّ منهما، واحترام المصالح العليا، واحترام الموروث الثقافي، وعدم نشر ما يُسيء إلى الوحدة الوطنية

أخيرًا، نتوصل إلى أنَّ واجب التحفظ، متعدد الصور، والتي لا نستطيع حصرها، لأنها تختلف باختلاف الظروف، والمواقف، وإنما يترك الأمر للإدارة؛ لتقدير ما إذا كان الفعل يشكِّل إخلالًا بواجب التحفظ أم لا.

الخاتمة:

يُعد واجب التحفظ، من الواجبات المهمة في الوظيفة العامة، وهو يتمَّيز 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 المُشرّع 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. وسَّع 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 يشكَّل إخلالًا بواجب التحفظ أم لا.
8. وضع المُشرع الإماراتي ضوابط محدَّدة 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 المُشرّع الإماراتي، الفرنسي لمفهوم واجب التحفظ، في قوانين الوظيفة العامة .
2. تعديل ما جاء في وثيقة التعهد 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 يبدونها سليمة، ومفيدة.
5. نرجو من المشرع الإماراتي أن ينصَّ 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] .

البديري، إسماعيل وحميد، 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[.

الحـوفي، أسـامة شـوقي عبـد القـادر (2019). حـق التظاهـر هل هو حـق في التعبير أم حـق في التغيير، رؤيـة تحليلية نقديـة لقانـون التظاهـر الـمصري،]ورقـة بحثية[كلية الحقـوق، جامعة تيشـك 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.

دليلـة، حمـوش (2016).المسـؤولية الإداريـة للموظف العام في إفشـاء السر المهني، [رسـالة ماجسـتير ، جامعة إكلي محنـد أولحاج[.

الراشـدي، سـلطان عبيـد سـالم (2019). تأديـب الموظـف العـام في القانـون القانـوني في دولـة الإمـارات العربيـة المتحدة[رسـالة ماجسـتير، جامعـة الإمـارات العريـة المتحـدة[.

سرور، طارق (1998). جرائم النشر، دار النهضة العربية، مصر.

السـناري، محمـد عبدالعـال (2007). نظم وأحكام الوظيفة العامة والسـلطة الإدارية والقانـون الإداري في جمهورية مصر العربيـة، دار النهضة العربية.

الشـبلي، سـعيد وحذيـة، دنيـا(2016). الإطـار العـام لماهيـة واجـب التحفـظ في الوظيفيـة العامـة. مجلـة الكوفـة للعلـوم القانونيـة والسياسـية، مـج 9 (ع29).

شـحادة، مـوسى مصطفـى (2012). القانـون الإداري دولـة الإمـارات العربية المتحدة: دراسـة مقارنـة، مكتبة جامعة الشارقة.

الشـحي، علي محمـد (2016). حـدود المسـؤولية الجزائيـة والتأديبيـة لعضـو المجلـس النيـابي في التشريـع الأردني والإمـاراتي، الجامعـة الأردنيـة، علـوم الشريعـة والقانـون، المجلّد (43).

شـيحا، إبراهيـم عبـد العزيـز (2003). القضـاء الإداري مبـدأ المشروعيـة تنظيـم القضـاء الإداري، مصر، منشـأة المعـارف.

صالحـي، ليليـا (2022). جريمـة التحريـض عبر مواقـع التواصل الاجتماعي]رسـالة ماجسـتير، كلية الحقـوق والعلوم السياسـية، جامعة العـربي التبسي[.

الطبطبائي، عادل (1986). واجب الموظف بالتحفظ في سلوكه العام، مجلة الحقوق، مج10 (ع4).

الطماوي، سليمان محمد(1977). الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي.

العامـري، حمـدان نـاصر(2023). تجريـم إفشـاء الأسرار الوظيفيـة في التشريـع الإمـاراتي. مجلـة جامعـة الشـارقة للعلـوم القانونيـة، مـج *20* (ع 1).

العجلـوني، محمـود حسـن (2016). حريـة الأكاديميـة لـدى أعضـاء هيئـة التدريـس في الكليـات الجامعيـة التابعـة لجامعـة البلقـاء التطبيقيـة، المجلـة الأردنيـة في العلـوم التربويـة، مـج*12*،(ع4).

عفيفي، مصطفى (1977). فلسلفة العقوبة التأديبية وأهدافها: دراسة مقارنة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.

فـارس، صقـر عيـد (2016). حريـة الآراء المهنيـة الفرديـة للموظـف العـام، مجلـة علـوم الشريعـة والقانـون، مـج *43*(ع2).

فكري، فتحي (1989). قيود تعبير الموظف عن آرائه في الصحف، دار النهضة العربية.

الفلاحي، 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).

الكعبي، 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.

محي، عدنان خلف محي (1998). جريمة إفشاء سر المهنة في القانون العراقي]رسالة ماجستير، جامعة بغداد[.

مكرم، محمد (1413). لسان العرب، بيروت.

المساعيد، فرحان والزبون، 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 ضياف المسيلة] .

موسوعة ويكبيديا، مصطلح الشكوى *https://ar.wikipedia.org/wiki/%D*

النغيمش، محمد (2023). أبجديات 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 فني12.

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 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*

الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:

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

albadīriyyu 'ismā'īlu waḥumaydun raḥīmun alquyūdu 'alā mumārasati almū'aẓẓafi al'āmmi lil-ḥuqūqi al-sīāsiyyati mijallatu almuḥaqqiqi alḥuliyyi lil-'ulūmi alquanwinnayi wa-l-sīāsiyyati mj

al-tirmidhiyyu muḥammadun (2008). sunani al-tirmidhiyyi (2.ط)، maktabatu alma'ārifi lil-nashri wa-l-tawzī'i

jalūla fayusāḥu (2016). ḥurriyyatu almū'aẓẓafi fī al-ra'ayi wa-l-ta'bīri fī qānūni alwaẓīfati al'umūmiyyati aljazā'iriyyu wawājibu alḥīādi wa-l-taḥaffuẓi mijallatu al-dirāsāti al-qānūniyyati mj 2، ' (1).

ḥasaniyyun maḥmūdi najībin (1982). sharḥu qānūni al'uqūbātiālqismu al'āmmi ،al-naẓariyatu al'āmmatu lil-jarīma#iṭ dāru al-nahḍati al'arabiyyati

ḥamdānu ālā'u 'ubdālrḥmn (2022). mawāni'u ḥurriyyati al-ta'bīri 'ani al-ra'ayi fī niṭāqi tashrī'āti alwaẓīfati al'āmmati dirāsatun taḥlīliyya#risālatu miājastyr kulliyyatu alqānūni wa-l-'ulūmi al-sīāsiyyati

alḥūfiyyu usāmatu shawqī ʻabdu alqādiri (2019). ḥaqqu al-taẓāhuri hal hūʾa ḥaqqun fī al-taʻbīri ʾam ḥaqqun fī al-taghyīri ruʾuyatun taḥlīliyyatun naqdiyyatun liqānūni al-taẓāhuri almiṣriyyi [وَرَقَةٌ baḥthiyyatun kulliyyatu alḥuqūqi jāmiʻatu tyshk al-dawliyyatu

khamīsu al-dīni waʾaḥmadu (2021). al-daynu fī alḥayāti al-sīāsiyyati mijallatu kulliyyati al-sīāsati wa-l-iāqtiṣādi' (10).

dbs ʻiṣāmu ʻly (2015). alqānūnu alʾidāriyyu wataṭabayquāthu fī dawlati alʾimārāti alʻarabiyyati almuttaḥidati maktabatu jāmiʻati al-shāriqati

dulayla ḥmwsh (2016).al-masʾūliyatu al-ʾidāriyyatu lil-mūẓafa alʻāmmi fī ʾifshāʾi al-sirri almihniyyi [رسالة miājastyr ، jāmiʻatu ʾikly mḥnd ʾawlḥāj

al-rāshidiyyu sulṭānu ʻubaydin sālimin (2019). taʾadību almūʾaẓẓafi alʻāmmi fī alqānūni alqiāniwwiny fī dawlati alʾimārāti alʻarabiyyati almuttaḥida#irisālatu miājastyr jāmiʻatu alʾimārāti alʻariyyati almuttaḥidati

surūrun ṭāriqin (1998). jarāʾimu al-nashri dāru al-nahḍati al-ʻarabiyyati miṣra

al-sanāriyyu muḥammadu ʻubdāliʻāl (2007). naẓmu waʾaḥkāmu alwaẓīfati alʻāmmati wa-l-sulṭati alʾidāriyyati wa-l-qānūni alʾidāriyyi fī jamihwariya miṣra alʻarabiyyati dāru al-nahḍati alʻarabiyyati

al-shibliyyu saʻīdun waḥudhyatun dunyā alʾiṭāru alʻāmmu limāhiyyati wājibi al-taḥaffuẓi fī alwaẓīfiyyati alʻāmmati mijallatu alkūfati lil-ʻulūmi alqānūniyyati wa-l-sīāsiyyati mj 9 (29ع).

shuḥāda mūsā muṣṭafā (2012). alqānūnu alʾidāriyyu dawlatu alʾimārāti alʻarabiyyati almuttaḥidati dirāsatun muqāranatun maktabatu jāmiʻati al-shāriqati

al-shaḥḥiyyu ʻly muḥammadin (2016). ḥudūdu almasʾūliyyati aljazāʾiyyati wa-l-taʾadyibayi liʻuḍwi almajlisi al-nīābiyyi fī al-tashrīʻi alʾurdunniyyi wa-l-ʾimāarityyi aljāmiʻati alʾurdunniyyati ʻulūmi al-sharīʻati wa-l-qānūni almujalladi (43).

shīḥan ʾibrāhīma ʻabdi alʻazīzi (2003). alqaḍāʾu alʾidāariyyu mabdaʾu almashrūʻiyyati tanẓīmu alqaḍāʾi alʾidāariyyi miṣru mansha'ati almaʻārifi

ṣāliḥī layliyyan (2022). jarīmatu al-taḥrīḍi ʻabra mawāqiʻi al-tawāṣuli aliājtimāʻiyyirisālatu miājastyr kulliyyatu alḥuqūqi wa-l-ʻulūmi al-sīāsiyyati jāmiʻatu alʻarabiyyi al-tabasī

alṭabbaṭbiāʾāʾuʾī ʻādilun (1986). wājibu almūʾaẓẓafi bi-l-taḥaffuẓi fī sulūkihi alʻāmmi mijallatu alḥuqūqi mj (4ع).

al-ṭamāwiyyu sulaymānu muḥammadun alwajīzu fī alqānūni alʾidāriyyi dāru alfikri alʻarabiyyi

alʻāmiriyyu ḥamdānu nāṣirun tajrīmu ʾifshāʾi alʾasrāri al-waẓīfiyyati fī al-tashrīʻi al-ʾimāarittī mijallatu jāmiʻati al-shāriqati lil-ʻulūmi al-qānūniyyati mj 20 (1 ع).

al‘ajlūniyyu maḥmūdi ḥasanin (2016). ḥurriyyatu al’akādīmiyyati ladā ’a‘ḍā’i hay’iati al-tadrīsi fī alkulliyyāti aljāmi‘iyyati al-tābi‘ati lijāmi‘ati albalqā’i al-tuṭbiyyaqiya almajallati al’urdunniyyati fī al‘ulūmi al-tarbawiyyati mj‘a

‘afīfiyyun muṣṭafā (1977). falisulafati al‘uqūbatu al-ta’adībiyyatu wa’ahdāfuhā dirāsatun muqārinatun alhay’iatu almiṣriyyatu al‘āmmatu lil-kitābi

fārisu ṣaqru ‘īdin (2016). ḥurriyyatu al’ārā’i almihaniyyati alfardiyyati lil-mūẓafa al‘āmmi mijallatu ‘ulūmi al-sharī‘ati wa-l-qānūni mj 43(2ع).

fikrī fatḥī (1989). quyūdu ta‘bīri almū’aẓẓafi ‘an ārā’ihi fī al-ṣuḥufi dāru al-nahḍati al‘arabiyyati

alfalāḥī، bṭy ‘ubaydin ḥurriyyatu almū’aẓẓafi al‘āmmi fī al-ta‘bīri ‘ani al-ra’ayidirāsatun muqāranatun [risālatu dukatwarāh jāmi‘atu alqāhirati

fahmiyyun muṣṭafā ’abū zaydin al-niẓāmu al-distiwwury almiṣriyyu munassha’atu alma‘ārifi bi-l-’iskandariyyati

fayarmu fāṭimatu al-zahrā’i (2004). almū’aẓẓafu al‘umwamyi wamabda’u alḥīādi al’idāratu fī aljazā’iri [risālatu miājastyr jāmi‘atu aljazā’iri

al-qawānīni

(2023). qānūnun attiḥādiyyun litanẓīmi al-’i‘lāmi raqmu (55).

(2018). qānūnun attiḥādiyyun litanẓīmi wari‘āyati almasājidi raqmu (4).

(1881). qānūnu ḥurriyyati al-ṣaḥāfati al-faransiyyi

(2024). qānūnu alkhidmati almadaniyyati alfaransiyyu al‘āmmu

(1971). qānūnu al-shurṭati wa-l-’āmni al-itaḥiddy raqmu (109).

alka‘biyyu muḥammadu sulṭāni muḥammadu sulṭānu al-ḍamānātu altu’adiyyabuya lil-mūẓafa al‘āmmi dirāsatun muqāranatun [risālatu miājastyrjāmi‘atu al’imārāti al‘arabiyyati

kan‘ānu (2008). alkhidmatu almadaniyyatu fī dawlati al’imārāti al‘arabiyyati almuttaḥidati maktabatu aljāmi‘ati

(2015) al-lā’iaḥu al-tanfīdhiyyatu lil-qānūni raqmu (6) li’imārati al-shāriqati

lwn mārusw (1991). ’aḥkāmu almabādi’i fī alqaḍā’i al’idāariyyi alfaransiyyi (tarjamatu: ’aḥmada yasrī al’iskandariyya mansha’ati alma‘ārifi

majma‘u al-lughati al‘arabiyyati (1972). almu‘jamu alwasīṭuṭ bayrūtu dāru alfikri

muḥārib‘aliyyu jumu‘atin (2004). al-ta’adību al-’idāriyyu fī alwaẓīfati al‘āmmati dirāsatun muqāranatun fī al-niẓāmi al‘irāqiyyi wa-l-miṣriyyi wa-l-faranissī wa-l-’injjalyizzī dāru al-thaqāfati lil-nashri wa-l-tawzī‘i

muḥyī ‘adnāna khalfa muḥyī (1998). jarīmatu ’ifshā’i sirri almihnati fī 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'aẓẓafi al'āmmi fī al-ta'bīri 'an ra'ayihi dirāsatun muqāranatun mijallatu albuḥūthi alquanwinnayi wa-l-iāqtiṣādiyyati (59ع).

mulūkiyyun 'aḥmadu (2018). wājibu al-taḥaffuẓi fī alwaẓīfati al'āmmati mijallatu almanārati lil-dirāsāti al-qānūniyyati wa-l-'idāriyyati (22ع).

mūsā bidāri al-ṭāhiri sharīfin (2022). wājibātu almū'aẓẓafi al-'umūmiyyi wa-l-'ā'mālu almaḥẓūratu 'alayhi fī ẓilli al'amri 06 – 03 [risālatu miājastyr jāmi'atu muḥammad bw ḍayyāfi almusayyalati .

mwsw'a īkbydyā muṣṭalaḥu al-shakwā https://ar.wikipedia.org/wiki/%D

al-naghaymishu muḥammadun (2023). 'abjadyātu 'ibdā'i al-ra'ayi ṣaḥīfatu albayāni https://www.albayan.ae/opinions/articles/2023-03-08-1.4627708

al-nahriyyi madaḥt (2001). quyūdu mumārasati almū'aẓẓafi al'āmmi lil-ḥuqūqi wa-l-ḥirayāat al-sīāsiyyati maktabatu aljalā'i alḥadīthati bi-l-manṣiwari

hindu ḥasin muḥammadin (2004). al-niẓāmu alqianwinnuy liḥurriyyati al-ta'bīri al-ṣaḥāfatu wa-l-nashru miṣra dāru alkutubi al-qānūniyyati

al-hay'iatu al-itḥāadyi#ta lil-mawāridi al-bashariyyati

(2022). al-lā'iḥatu al-tunufyiddhayu liqānūni al-mawāridi al-bashariyyati fī al-ḥukūmati aliāttiḥādiyyati

(2023). wathīqatu al-sulūki al-mihniyyi wa'akhlāqiyyāti al-waẓīfati al'āmmati fī al-ḥukūmati aliāttiḥādiyyati

(2005). wathīqatu al-sulūki al-sharṭiyyatu

wazāratu al'adli 'aḥkāmu almaḥkamati al'idāriyyati al'ulyā al-ṭa'ni raqmu 1912، lisanti 11 maktabun faniyyi

alyamāḥiyyu sa'īdu 'ly al-mukhālafātu al-ta'adībiyyatu liḍubbāṭi al-shurṭa#isālatun dakatwarātun jāmi'atu almunaṣṣawari

yūsufu khalīliyyun wazurā'iyyun 'aḥmadu (2020). wājibu al-taḥaffuẓi fī alwaẓīfati al'umūmiyyati fī 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 EmiratesCompared 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.)