



شرط السمعة في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة

ا.م.د. محمود عبد علي حميد الزبيدي
كلية القانون الجامعة المستنصرية

مستخلص البحث:

تظهر أهمية الموضوع في أن الصلاحية الأخلاقية تتمثل في حسن السيرة والسلوك وحسن السمعة فالموظف العام يمثل الدولة ويمارس السلطة في مواجهة الجمهور ويطلع على أسرار الناس بحكم وظيفته ولذلك كان من الضروري أن يتحلى بأخلاق حميدة ، وبناء على ذلك يلزم فيمن يعين في وظائف الخدمة المدنية أن يكون محمود السيرة والسلوك وحسن السمعة بوصفها شرط ابتداءً وانتهاءً في ميدان الوظيفة العامة بوجه عام ، وقد حرصت جميع قوانين الخدمة المدنية على النص على شرط حسن السمعة فيمن يعين في الوظائف العامة في الدولة لأن سلوك الفرد في حياته الخاصة ينعكس حتماً على صفته كموظف عام وحياته الوظيفية ، وإذا كانت السيرة الحميدة والسمعة الحسنة هي تلك المجموعة من الصفات والخصال التي يتحلى بها الشخص فتكسبه الثقة بين الناس وتجنبه قال السوء وما يمس الخلق، فهي تلتصق أصلاً بالشخص نفسه فهي لصيقة به ومتعلقة بسيرته وسلوكه ومن مكونات شخصيته .

The Condition of Reputation in Public Posts Comparative Study

.Asst. Prof. Mahmood Abid Ali Hameed Al-Zubaidi, Ph.D

Lecturer at Al-Mustansiriyah University College of Law

Director of Legal Affairs Department at Al-Mustansiriyah University

Legal Organization of Assigning to and Relief of Administrative Posts

Abstract:

The importance of the topic lies in the fact that moral validity is represented by good behavior and a good reputation. State employees represent the government, exercise power in public, and are privy to people's secrets by virtue of their jobs. Therefore, it is necessary for them to have good morals. Accordingly, those who are appointed to civil service jobs must exhibit good conduct and maintain a good reputation as a starting and ending condition in the field of public service in general. All civil service laws require a good reputation as a condition for those who are appointed to government jobs. This is because the behavior of an individual in their private life inevitably reflects on their capacity as a government servant and impacts their career. If possessing a good biography and good reputation means having a set of qualities and characteristics that earns trust among people and avoids anything that affects morals, then it is originally sought by the person themselves. It is closely related to their biography, behavior, and is one of the components of their personality.



المقدمة :

أولاً- التعريف بالموضوع وأهميته

إذا كان الصلاحية تعني انتقاء أفضل الاشخاص المرشحين لشغل الوظيفة العامة من حيث تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم واستعدادهم ورغباتهم وشخصيتهم وسلوكهم لشغل الوظيفة المعلن عنها وهو ما يعبر عنه بالصلاحية العلمية أو الصلاحية الادبية (الأخلاقية) وإنهاءً بوضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، فقد تكون الكفاية والصلاحية صفات ذاتية في الشخص تتكون من عناصر عدة منها ما يتصل بدرجة المعرفة من المعلومات الادارية ، والفنية ، ومنها ما يتصل بحسن السيرة والسلوك وحسن السمعة وغير ذلك من شتى العناصر والمقومات الاخرى التي تتجمع من ماضي الشخص وتأريخ حياته الوظيفية مما يساعد على الحكم على هذه الكفاية والجدارة وإذا كان من الجائز أن تكون الدرجات العلمية دليلاً مبدئياً على درجة المعرفة ، الا أنها لا تعدو أن تكون عصراً من عناصر المقارنة بين المتقدمين لشغل الوظائف العامة ، وتظهر أهمية الموضوع في أن الصلاحية الأخلاقية تتمثل في حسن السيرة والسلوك وحسن السمعة ، فالموظف العام يمثل الدولة ويمارس السلطة في مواجهة الجمهور ويطلع على أسرار الناس بحكم وظيفته ولذلك كان من الضروري أن يتحلى بأخلاق حميدة ، وبناء على ذلك يلزم فيمن يعين في وظائف الخدمة المدنية أن يكون محمود السيرة والسلوك وحسن السمعة بوصفها شرط ابتداءً وإنهاءً في ميدان الوظيفة العامة بوجه عام ، وقد حرصت جميع قوانين الخدمة المدنية على النص على شرط حسن السمعة فيمن يعين في الوظائف العامة في الدولة لأن سلوك الفرد في حياته الخاصة ينعكس حتماً على صفته كموظف عام وحياته الوظيفية .

ثانياً - مشكلة البحث :

تظهر مشكلة البحث في حالة قيام الموظف بأرتكاب فعل يؤدي الى الاساءة لسمعة وسمعة الدائرة أو المؤسسة التي يعمل بها واتخذت الادارة الاجراءات اللازمة بحقه بعد ذلك صدر قرار من القضاء الاداري بإلغاء العقوبة المفروضة بحقه وقد تناولت الالسن فعل الموظف المخل بالاخلاق وبشرف الوظيفة العامة وكرامتها وقد دارت حوله أقوال السوء ، وتظهر مشكلة البحث بمدى تأثير السمعة الرقمية في حالة ظهور أفعال من الموظف مخله بكرامة الوظيفة العامة ودور القضاء في ذلك في حالة انشاء صفحة مزيفة بأسم الموظف ، وتظهر المشكلة في أن هناك مستويات وظيفية تتدرج في أهميتها ومدى خطورة الفعل المرتكب من شاغلي تلك الوظائف .

ثالثاً - منهجية الدراسة :

أن موضوع شرط السمعة في الوظيفة العامة ، لا يقوم على النظر المجرد في أحكام مجلس الدولة ، وبيان ما توصلت إليه تلك الأحكام من مبادئ ، وإنما يتعدى ذلك ليقوم بصفه أساسية على المنهج الوصفي التحليلي النقدي التطبيقي المقارن ، للنواحي التطبيقية في قضاء مجلس الدولة العراقي ، من خلال المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع الحقائق والمعلومات ومن ثم العمل على استخلاص المبادئ والأحكام الخاصة بموضوع البحث ، ثم تحليل تلك الأحكام في إطار من الدراسة المقارنة مستعيناً ببعض التطبيقات التي شهدتها الحياة العملية كلما كان ذلك متاحاً وممكناً بما يخدم نطاق البحث وإطاره .

رابعاً - خطة البحث : سنتناول هذا الموضوع في مبحثين نخصص الأول : لماهية شرط السمعة وتمييزها من غيرها وخصصنا المبحث الثاني : لنطاق شرط السمعة في الوظيفة العامة وآثاره الخاتمة



المبحث الأول

التعريف بشرط السمعة في الوظيفة العامة

إن الصلاحية الأخلاقية هي الإطمئنان إلى نزاهة وسيرة المرشح للوظيفة العامة أو للمناصب الإدارية من إستغلالها لتحقيق أهداف غير مشروعة ، وقدرته على التحلي بأخلاقيات الوظيفة العامة ، وإن هذا الشرط لا تتنافى مع مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص ، وقد نصت عليه جميع قوانين الخدمة المدنية العامة والخاصة وعلى ضرورة تمتع المرشح للوظيفة العامة أو المنصب الإداري بالسلوك الحميدة والسيرة الحسنة والابتعاد عن كل مواطن الشبهات ، لأن الموظف هو ممثل الدولة ، ويطلع في بعض الأحيان على أسرارها ، لذلك سنتناول هذا المبحث في مطلبين نخصص المطلب الأول: لتعريف شرط السمعة وخصائصها، ونخصص المطلب الثاني: لتمييز شرط السمعة من غيره .

المطلب الأول

تعريف شرط السمعة في الوظيفة الحكومية وخصائصه

أكثر الشروط أهمية في الوظيفة والذي نصت أكثر قوانين الخدمة المدنية عليه ، وللمشرع الحق في ذلك، لأن الأخلاق الكريمة من أهم ما يجب أن يتحلى به الموظفون العامون، بوصفهم عمال الدولة القوامون على مصالح مواطنيها فحسن السمعة والسلوك من أهم شروط الصلاحية الأخلاقية ، لذلك سنتناول هذا المطلب في فرعين نخصص الفرع الأول: لتعريف شرط السمعة لغةً واصطلاحاً، ونخصص الفرع الثاني: لخصائص شرط السمعة في الوظيفة الحكومية.

الفرع الأول

تعريف شرط السمعة لغةً

الشرط معروف وجمعه (شروط) . و (اشراط) الساعة علاماتها، و (أشرط) فلان نفسه لأمر كذا أي أعلمها له وأعدّها، قال الأصمعي: ومنه تسمى (الشرط) لأنهم جعلوا لأنفسهم علامة يعرفون بها⁽¹⁾ السمعة: لغةً (السمع) سمع الإنسان يكون واحد وجمعاً ، كقوله تعالى: (ختم الله على قلوبهم وسمعهم) ، لأنه في الأصل مصدر قولك (سمع) الشيء،... وفعله رياءً و (سمعةً) أي ليراه الناس وليسمعوا به ، و (تسامع) به الناس و (أسمع) الحديث، و (سمعةً) أي شتمه، و (سمع) به (تسميعاً) أي شهره⁽²⁾ والسمعة : 1- المرة من سمع. 2- ذكر مسموع: (هو ذو سمعة طيبة)، صيبت ، ذكر⁽³⁾.

الفرع الثاني

تعريف شرط السمعة في الوظيفة العامة اصطلاحاً.

تعرف السمعة بأنها: (مجموعة من الصفات التي يتمتع بها الفرد وتظهر من خلال تعامله اليومي مع بقية الأفراد داخل المجتمع بحيث يصبح موضع الثقة داخل المجتمع)⁽⁴⁾. وإذا توافرت هذه الصفة في المرشح لشغل الوظيفة العامة أو المنصب الوظيفي، فإنه يكون موضع ثقة وطمأنينة من قبل المتعاملين معه، رحيماً بهم يتحسس مشاكلهم ويجد المخرج منها وهو بذلك يعكس آثار طيبة على أداء المرفق العام الذي يعمل فيه ، أو بمعنى آخر على المصلحة العامة التي يهدف إلى تحقيقها، وقد عرفت محكمة القضاء الإداري في مصر شرط السمعة بالقول: (هي ما عُرف به المرء أو عُرف عنه من صفات حميدة أو غير حميدة تنقلها الألسن ، وتقر في الأذهان على إنها صحيحة، وأن

(1) يُنظر محمد بن ابي بكر بن عبد القادر الرازي: مختار الصحاح، دار الرسالة، الكويت، 1983، ص 314.

(2) المصدر نفسه ، ص 314.

(3) يُنظر جبران مسعود: راند الطلاب المصور، دار العلم للملايين، بيروت، 2005، ص 469.

(4) يُنظر د. بدوي عبد العليم سيد محمد: مبدأ الصلاحية في الوظائف العامة وضمانات تطبيقه، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 408.



لم يمكن ردها إلى أصل ثابت معلوم ، ولذلك فإنه لا يشترط لسوء سيرة المرء أن يكون قد وجه إليه إتهام مشين ، أو صدرت ضده أحكام ماسة وإنما يكون لسوء سيرة المرء أن تقوم ضده شبهات ، وتعلقُ بسمعته شوائب تلوكها الألسن ، من دون أن يصل الأمر إلى حد إدانته في ذلك بأية أحكام جنائية أو غيرها ⁽¹⁾ .

وقد عرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر (شرط السمعة) كذلك بالقول: (هي من الصفات المطلوبة في كل موظف عام إذ من دون هذه الصفة لا تتوافر الثقة والطمأنينة في شخص الموظف العام مما يكون له أبلغ الأثر على المصلحة العامة فتختل الأوضاع وتضطرب القيم في النشاط الإداري ولا يحتاج الأمر في هذا التدليل على سوء السمعة إلى وجود دليل قاطع على توافرها وإنما يكفي في هذا المقام وجود دلائل أو شبهات قوية تلقي ظلالاً من الشك على توافرها حتى يتسم الموظف العام بعدم حسن السمعة وهو على هذا الوجه شرط صلاحية لتولي الوظائف العامة وشرط للاستمرار في شغلها ⁽²⁾ .

وقد عرف ديوان التدوين القانوني (سابقاً) مجلس الدولة مجلس الدولة العراقي حالياً في قرار له (شرط السمعة) في الوظيفة الحكومية والتي عبر عنها بحسن الأخلاق بالقول: (المقصود بحسن الأخلاق هو مجموعة من الصفات التي يتحلى بها الشخص وتوحي بالثقة فيه وتدعو إلى الاطمئنان إليه وإلى تصرفاته بالوظيفة ولا تؤدي إلى ما يمس أو يحط من قدره في الوسط الذي يعيش فيه) ⁽³⁾ .

وبناء على التعريفات السابقة لشرط السمعة في الوظيفة الحكومية يمكن أن نستخلص خصائصه في كالاتي:-

1. تظهر شروط حسن السمعة بصفات يتحلى بها الشخص المرشح للوظيفة أو لشغل منصب ما سواء أكانت هذه الصفات حميدة أم غير حميدة. لأن من دونها لا تتوافر الثقة والطمأنينة التي تقتضيها المصلحة العامة.
2. سوء السمعة تثبت بمجرد الشبهات التي تتعلق بسمعة الموظف تنتقلها الألسن لا تحتاج إلى حكم بإدانتها فهي تثبت بمجرد الشبهات القوية والتي تلقي ضلالاً من الشك على الموظف حتى يتسم بسوء السمعة ، وهو أمر منتقد فقد تكون الشبهات كيدية للإساءة الى سمعة الموظف فلا بد من وجود دليل ثابت لكي يوصم بسوء السمعة الوظيفية .
3. تثبت حسن السمعة بظهور الموظف التعامل الحسن والثقة مع المتعاملين مع الإدارة التي يعمل بها فهي صفات عرف بها الموظف وتناقلتها الألسن بوصفها صفات حميدة.

الفرع الثاني

خصائص السمعة في الوظيفة الحكومية

لقد أوجبت القوانين الخاصة بالخدمة المدنية فيمن يعين بالوظائف العامة أو يرشح لتولي المناصب العليا والقيادية أن يكون محمود السيرة حسن السمعة بوصفها شرطاً ابتدئاً وبقاءً في الوظائف العامة بوجه عام ، لأن سلوك الفرد في حياته الخاصة ينعكس حتماً على صفته كموظف عام في حياته الوظيفية ⁽⁴⁾ ، وفي ذلك فقد إستخلصت المحكمة الإدارية العليا في مصر بشكل واضح خصائص شرط السمعة بالقول: (.... كما إن (شرط السمعة) عند الإلتحاق بالخدمة فإنه كذلك لازم قيامه أثناء الخدمة)

(1) يُنظر حكم محكمة القضاء الإداري في مصر في 1958/3/5 ، أشار اليه د. سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري، ط5، دار الحمامي للطباعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1963، ص 625.

(2) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (1587 لسنة 10ق) جلسة 1966/12/24، أشار اليه د. محمد حسن علي واحمد فاروق الحميلي: الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية، مصر، 2006، ص 120-121.

(3) يُنظر قرار ديوان التدوين القانوني سابقاً مجلس الدولة حالياً المرقم (145) لسنة 1978 في 1978/9/30، مجلة العدالة، العدد (1)، السنة (5)، ص 179.

(4) يُنظر د. سمير عبد الله سعد: شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون (81) لسنة 2016، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2008، ص 69.



فالموظف الذي يتسم بسوء السمعة ، من حق الإدارة بل من واجبها إن توقع عليه العقوبات التي تراها محققة للمصالح العام ، وذلك متى أطمأنت وإقتنعت بصحة ما نسب إلى الموظف من أمور تخدش السمعة والسيرة⁽¹⁾. وفي حكم آخر للمحكمة ذاتها قضت : (أن السمعة الحميدة والسمعة الحسنة هي تلك المجموعة من الصفات والخصال التي يتحلى بها الشخص فتكسبه الثقة بين الناس وتجنبه حالة السوء وما يمس الخلق ، أي أنها تلتصق أصلاً في الشخص نفسه ، فهي لصيقة به ومتعلقة بسيرته وسلوكه ومن مكونات شخصيته ، ومن هذا المنطلق لا يؤخذ المرء الا بسلوكه هو لا سلوك أبيه أو ذويه طالما لا ينعكس شيء منه على سلوكه ، وبحسب قضاء هذه المحكمة الإدارية العليا ، فإن السيرة الحميدة والسمعة الحسنة من شروط التعيين في الوظيفة العامة والبقاء فيها ، وتلك مجموعة من الصفات والخصال يتحلى بها الشخص فتجعله موضع ثقة المجتمع ، وتجنبه ما شيعه عنه قال السوء مما يمس الخلق)⁽²⁾.

ومن الحكم أعلاه يظهر خصائص شرط السمعة وهي كالآتي:-

1. إنه شرط ابتداءً: أي أنه يشترط المشرع توافره في كل شخص يتقدم لشغل الوظائف العامة كشرط أساسي لأنه متعلق بشخص المشرح ، لأن المرء لا يؤخذ الا بسلوكه الشخصي هو لا أقاربه أو ذويه.

2. إنه شرط بقاء وإستمرار: أي شرط لصيق بالشخص المرشح للوظيفة ابتداءً ويجب إستمراره كصفة ملاحقة للموظف بعد التعيين فهو شرط بقاء وإستمرار فقد يظهر في سلوك الموظف وتعامله مع جمهور المتعاملين مع الإدارة وجمهور الموظفين الآخرين معه ، فهو يظهر بصفات وخصال يتحلى بها الموظف ويترتب عليه إكتسابه الثقة بين الناس وتجنبه مقالة السوء وما يمس السمعة وحسن السيرة فهي تلمس بقاءها وإستمرارها بالشخص نفسه فهو شرط صلاحية لتولي الوظائف العامة وشرط للإستمرار في شغلها.

3. حكمة هذا الشرط والغاية منه : هي الخطورة لما تخوله الوظيفة العامة أو المنصب الذي يشغله أو يتولاه ، من سلطات إذا لم يحسن استعمالها كانت وبالأعلى على جمهور المتعاملين مع الإدارة⁽³⁾.

المطلب الثاني

تمييز شرط السمعة في الوظيفة الحكومية من غيره

إذا كانت سمعة الموظف هو عبارة عن مجموعة من الصفات الأخلاقية التي يتمتع بها وتظهر في سلوكه أثناء التعامل مع الناس في الحياة الوظيفية وخارجها، فإن الصلاحية الأدبية التي أشتراطتها قوانين الخدمة المدنية جعلت من شرط السمعة هي إحدى العناصر المكونة لهذه الصلاحية فضلاً عن سلامة صحيفته الجنائية من الأحكام المدان بها والقرارات الصادرة من الإدارة بفصله من الخدمة الوظيفية ، ونتيجة لتطور الحياة في مجال الاتصالات ظهر ما يسمى بالسمعة الرقمية والتي قد تؤثر على الحياة الوظيفية كذلك للموظف ، لذلك سنتناول هذا المطلب في فرعين نخصص الأول لتمييز السمعة الوظيفية عن السمعة الرقمية في مواقع التواصل الاجتماعي ، ونخصص الفرع الثاني: لتمييز شرط السمعة من خلو الصحيفة الجنائية ومن عدم سبق العزل الوظيفي.

الفرع الأول

تمييز شرط السمعة الوظيفية من السمعة الرقمية والسمعة العلمية

يختلف المجال التي تثار فيه الأخبار عن الموظف من حيث إنها حسنة أو سيئة ومدى تأثيرها على حياته الوظيفية ، فالسمعة الوظيفية يجب أن تكون حسنة في مجال الحياة الوظيفية والحياة الخاصة ،

(1) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في 1961/12/2، أشار إليه ، د. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري - قضاء التأديب، ك3، دار الفكر العربي، 1995، ص 177.

(2) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (1965 لسنة 10ق- جلسة 1965/5/21) أشار إليه ، د. سمير عبد الله سعد: شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون 81 لسنة 2016، مصدر سابق، ص 69.

(3) يُنظر د. بدوي عبد العليم سيد محمد: مبدأ الصلاحية في الوظائف العامة وضمانات تطبيقه، مصدر سابق، ص 49.



فإذا كانت السمعة الوظيفية هي مجموعة من الصفات المحمودة والأخلاق الطيبة والتي تخلق الطمأنينة في نفوس الأشخاص المتعاملين مع الموظف العام داخل الوظيفة وخارجها، فقد تؤثر على الموظف ما ينشر في صفحته الرقمية في وسائل التواصل الاجتماعي من صور ومقالات وقد تعد من ضمن التصرفات التي تخالف واجب التحفظ الوظيفي ، لذلك سنتناول هذا الفرع في بندين الآتيين :

البند الأول - تمييز السمعة في الوظيفة العامة من السمعة الرقمية في وسائل التواصل الاجتماعية :

أن الأفعال المشينة التي يرتكبها الموظف خارج عمله في حياته الخاصة تنعكس على حياته الوظيفية بما يؤدي إلى إساءة سمعته بقالة السوء التي تنقلتها الألسن ، وبالمقارنة مع الحياة العامة والعالم المادي للموظف العام جاءت وسائل التواصل الاجتماعي بمفاهيم جديدة للتواصل لم تكن معروفة قبل تطور الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وإنتشارها بين الناس وجمهور المتعاملين مع الموظف العام وغيرهم ، إذ تختلف وسائل التواصل الاجتماعي عن الأشكال التقليدية من التفاعل الاجتماعي لجهة العفوية والقدرة على الوصول وديمومة الاتصال ، إذ يمكن للمستخدمين بشكل التواصل الاجتماعي أو تحميل معلومات أو إرسالها من دون قيود من أي مكان ، ويكون الجمهور هو عالمي غير محصور وقد يبلغ الملايين ويرتبط بشهرة المستخدم ومتابعيه ، كما يمكن حفظ الرسائل المتبادلة من وسائل التواصل الاجتماعي بشكل شبه دائم ، وأصبحت وسائل التواصل الاجتماعي أداة مهمة في نظر المؤسسات التي أصبحت تستعملها لإعلام وتبليغ موظفيها وللتأثير عليهم⁽¹⁾.

وإن كل أنواع وسائل التواصل الاجتماعي قد وضعت شروط عامة لإستعمالها يكون بمثابة نظام لها ، كما يمكن لبعض فئات المستخدمين كالموظفين في القطاع الحكومي وضع قواعد خاصة بهم لإستعمال وسائل التواصل الاجتماعي ، وقد ترتب على ذلك ظهور ما يسمى بالسمعة الرقمية لمستخدم وسائل التواصل الاجتماعي والتي خلقت بدورها هوية إلكترونية أو شخصية إلكترونية للمستخدم عن طريق ما يظهر به على هذه الوسائل وعن طريق ما ينشره الغير عنه على صفحاتها ، وقد يعرف الناس إفتراضياً عن طريقها ولا يعرفونه في العالم الحقيقي ، وقد تختلف شخصيته الحقيقية عن تلك التي يظهر بها على وسائل التواصل الاجتماعي ، بذلك فإن السمعة الرقمية ، قد تتأثر بما تنشره ويظهر للجمهور عن طريق السمعة الرقمية لمستخدم وسائل التواصل الاجتماعي من الموظفين سلباً وإيجاباً ، لذلك فالمقصود بالسمعة الرقمية وما هي وسائل الحماية من الأعمال التي تسبب الإساءة للسمعة الوظيفية ؟

تعرف **السمعة الرقمية** للموظف (المستخدم) بأنها : (الصورة التي تنتج عن جميع المعلومات التي توجد عنه على وسائل التواصل الاجتماعي أو على الأنترنت: الصور، التغريدات ، المقالات المنشورة من قبل المستخدم ذاته أو من قبل الغير عنه)⁽²⁾. وهي تتضمن منشورات المستخدم والمجموعات التي إنضم إليها، وكذلك معلومات مختلفة عنه قد تتعلق بالأهداف التي يسعى لها أو أرائه السياسية والأشخاص الذين صوت لهم والتي تبرع لصالحهم ، ويجب على المستخدم (الموظف) الحذر والتنبيه من رسم صورة عن نفسه على وسائل التواصل الاجتماعي غير صورته الحقيقية أو لا يرغب برؤيتها من قبل الناس (جمهور المتعاملين معه) ، ويجب الحذر كذلك من المشاركة مع مستخدمين آخرين ، ولو كانوا موضع ثقة ، قد يشاركوه هؤلاء مع أشخاص آخرين ، وقد يجعل بعض المستخدمين أن النشر غير العمومي من قبلهم عبر إعدادات الخصوصية يكفي ، إلا إنه بالمقابل لا تحكم لديهم على الطريقة التي يشارك بها أصدقائهم ، المعلومات التي يشاركهم بها هم ، مثلاً قد يتصادق شخص مع زميل له في الوظيفة ، ويتيح له كمستخدم على وسائل التواصل الاجتماعي رؤية صورة أو فيلم فيديو غير لائق بحق مديرهم في العمل الوظيفي وبعد مدة ، يتسبب الزميل منصب (رئيس) المستخدم

(1) يُنظر د. وسيم شفيق الحجار: النظام القانوني لوسائل التواصل الاجتماعي، ط1، المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية، بيروت، 2017، ص 23.

(2) يُنظر د. وسيم شفيق الحجار: النظام القانوني لوسائل التواصل الاجتماعي، مصدر سابق، ص 24.



(الموظف) في العمل ، فيعمد إلى إفشاء الصور أو الفيديو إلى المدير للإساءة إلى الأخير، مما يترتب عليه الإساءة إلى سمعته في الحياة الوظيفية عن طريق السمعة الرقمية.⁽¹⁾

ولأهمية السمعة الرقمية وتأثيرها على حياة الموظف العامة والخاصة ، فقد ذهبت الهيئة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا في تقريرها لسنة (2016) إلى أن التحكم بالسمعة على الإنترنت أصبح محل إهتمام متزايد لدى الفرنسيين ، وهي تنصح بمخاطبة الموقع الإلكتروني مباشرة لممارسة حق الاعتراض لديه وطلب عدم توثيق البيانات من قبل محرك البحث عبر إلغاء روابط معينة من قائمة الأجوبة المعروضة منه ، وقد تلقت الهيئة من خلال سنة (2016) وحده أكثر من (400) شكوى موضوعها رفض محرك البحث عدم توثيق بيانات خاصة بمستخدم.⁽²⁾ وتطبيقاً لذلك فقد قضت المحكمة العليا في لندن : (بالزام شخص بدفع تعويضات بقيمة (22 ألف) جنية إسترليني لإقدامه على إنشاء حساب غير صحيح لضحيته على الفيسبوك ، يتضمن معلومات معينة حول حياتها الخاصة ونزاهتها)⁽³⁾.

وفي العراق فقد ذهبت في الاتجاه ذاته محكمة إستئناف المثنى الاتحادية/ الهيئة العامة ، فقد جاء في حيثيات حكمها : (.... بتاريخ 2019/2/17 ... قررت محكمة جنح الخضر إدانة المتهم على وفق أحكام المادة(363) من قانون العقوبات رقم (111) لسنة 1963 المعدل ، وحكمت عليه بغرامة مالية قدرها خمسمائة ألف دينار وعند عدم الدفع حبسه لمدة أربعة أشهر مع احتساب مدة موقوفيته مع إعطاء الحق للمشتكي بمراجعة المحاكم المدنية للمطالبة بالتعويض بعد اكتساب الحكم الدرجة القطعية أن كان له مقتضى ، ولعدم قناعة المميز بالقرار المذكور فقد بادر الى الطعن به تمييزاً أمام هذه المحكمة طالباً نقضه للأسباب الواردة بلائحته المقدمة بتاريخ 2019/2/26، وردت اللائحة مع أضبارة الدعوى وسجلت بالعدد (57/ت/ح/2019) وعرضت على السيدة المدعي العام المنسوبة أمام هذه المحكمة حيث طلبت تصديق القرار المميز) ووضعت موضع التدقيق المداولة وأصدرت الهيئة قرارها وكالاتي :

.... ولدى عطف النظر على القرار التمييزي وجد إنه غير صحيح ومخالف للقانون لأن محكمة الجنح ومن قبلها محكمة التحقيق قد أخطأت في التكييف القانوني السليم لفعل المتهم (.....) ذلك أن المتهم المذكور قد اعترف صراحة في كافة أدوار التحقيق والمحاكمة بأنشاء صفحة وهمية على مواقع التواصل الاجتماعي (الفبير) بأسم المشتكي ووضع صورة المشتكي الشخصية على تلك الصفحة واستخدمها للإساءة الى الآخرين نكاية بشقيق المشتكي لوجود خلافات معه وبذلك إنتحل إسم المشتكي وبياناته وهذا الفعل يشكل صورة من صور التزوير، وبما أن المادة(268) من قانون العقوبات ، قد عرفت التزوير بأنه تغيير الحقيقة بقصد الغش في سند أو وثيقة أو بأي محرر آخر بأحدى الطرق المادية أو المعنوية التي بينها القانون ، تغييراً من شأنه إحداث ضرراً بالمصلحة العامة أو بشخص من الأشخاص وبذلك تكون كلمة (أي محرر آخر) الواردة في النص أعلاه يمكن أن تدخل تحت مفهومها المحررات غير الورقية كالمحررات الالكترونية ومنها صفحات التواصل الاجتماعي التي لا يمكن فتحها أو استخدامها الا بالاجابة عن بعض البيانات وما يعزز هذا الاتجاه ويسنده ما ورد في المادة (1/عاشراً) من قانون التوقيع الالكتروني والمعاملات الالكترونية رقم (78) لسنة 2012 وقد عرفت المستندات الالكترونية بأنها المحررات والوثائق التي تنشأ أو تبرمج أو تخرن أو ترسل أو تستقبل بوسائل إلكترونية بما في ذلك تبادل البيانات وعلى هذا الأساس لابد من مواكبة التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأنشطة الانترنت بما ينسجم والتطورات القانونية في الحوادث الالكترونية وتطويع النظام

(1) ينظر المصدر نفسه ، ص 25.

(2) High court London 24/7/2008 cite London: Fabrice Mattatia, Internet et les reseaux sociaux, que dit la loi/ Exrolles, 2eme edition, 2018, p.110.

(3).Cour de justice de l'Union europeenne .13\5\2014, affaire C-131\12, Google Spain SL, Google Inc.



القانوني التقليدي بما يتلاءم مع تلك الحوادث وحيث أن المتهم لم يتم بتحرير الصفحة الشخصية الحقيقية للمشتكي وإنما اصطنع صفحة جديدة له غير حقيقية ونسبتها للمشتكي بقصد الاضرار به وبذلك يكون فعله ينطبق واحكام المادة(292) من قانون العقوبات وبما أن المتهم أيضاً قد استخدم ذلك التطبيق فقد ارتكب فعلاً آخر وهو الاستعمال وفق أحكام المادة(298 وبدلالة 202) من ذات القانون باعتبارها جرائم ناتجة عن أفعال مرتبطة ببعضها يجمع بينها غرض واحد وفق أحكام المادة(132) من قانون أصول المحاكمات الجزائية ، عليه ولكل ما تقدم تقرر نقض كافة القرارات الصادرة في الدعوى والتدخل تمييزاً بقرار الاحالة المرقم (45/احالة/2019 في 2019/1/24) ونقضه واعادة الدعوى الى محكمة تحقيق الخضر لاتباع ما تقدم استناداً الى احكام المواد (259/أ/7 و 264) من قانون أصول المحاكمات الجزائية وبدلالة القرار 104 لسنة 1988.....⁽¹⁾ . وبذلك نجد أن القضاء العراقي ذهب الى التشدد في عقوبة الاشخاص والذين يسيئون الى السمعة الرقمية للآخرين فقد كيفت أفعالهم من إزعاج الآخرين بإساءة استعمال أجهزة الاتصال السلكي أو اللاسلكي الى عد الفعل من صور التزوير بأصطناع صفحة وإستعمالها أي تشددت المحكمة بتكليف وصف الجريمة من الجنحة الى الجنائية من حيث نوع الجريمة والعقوبة . ويترتب على ذلك بإمكان الموظف الذي نشر صور ومنشورات ومقالات أو إشتراك في مجموعات يؤدي الاطلاع عليها من قبل الجمهور الإساءة الى سمعته اللجوء إلى مؤسسات متخصصة لغرض " تنظيف سمعته الرقمية " والتي تعمد إلى تزويد المعلومات السيئة عن الشخص (الموظف) ضمن كميات ضخمة من المعلومات الجيدة والتي تقوم بتحميلها عنه ، ولا يتم محو المعلومات السيئة ولكن إبراز ما يناقضها والتغطية عليها من حيث الكمية والحدثة.⁽²⁾ وبذلك يكون من المفيد معرفة ما ينشره الآخرين حول المستخدم على وسائل التواصل وعلى الإنترنت ، الامر الذي يساهم في تكوين سمعته الرقمية ، ومن ثم يمكن للمستخدم أن يجري بحث مستعلاً أسمه على وسائل التواصل الاجتماعي ، وإذا وجد شيء يجب إزالته ، يمكن الاتصال بالموقع الإلكتروني لتقديم طلب بهذا الصدد في حالة كونه غير مخالف للقانون ، وذلك لوسائل التواصل الاجتماعي آليات يمكن من خلالها تقديم طلبات لإزالة المحتوى ، الا أن هذا الطلب يجب أن يستجيب للشروط المطلوبة من قبل وسيلة التواصل لإزالة المحتوى المسيء للسمعة ، فمثلاً الفيسبوك تتيح الشكوى من إنتهاك الخصوصية بعد قيام أحد المستخدمين بعرض صورهِ⁽³⁾ وفي إطار واجب الادارة في السيطرة وتنظيم منشورات موظفي الدوائر التابعة لها ولغرض جعلها متناسقة مع النظام العام في الدولة فقد أصدرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي اعامها ذي العدد(ق/1573/2/3 في 2019 /1/27) والذي بينت فيه أن دستور جمهورية العراق لسنة 2005 قد كفل في الماد(38/أولاً) حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل شريطة عدم إخلال هذه الحرية بالنظام العام والآداب وإن الوزارة داعمة ومساندة لحرية التعبير وغير مقيدة لهذه الحرية أو ماسة بجوهرها الا إنه لضمان الاستخدام الامثل لهذه الحرية فيتوجب أن يلتزم من يمارسها بواسطة وسائل النشر الالكترونية أو الاعلام سواء أكانت المسموعة منها أو المقروءة أو المرئية التي تحقق العلانية بشأنها سواء أكان هذا النشر مباشر أم غير مباشر، وذلك منعاً للسب أو القذف أو التهديد أو تلك المخلة بالحياء منها أو لتجاوز حدود الواجبات الوظيفية أو تلك الماسة بأمن الدولة الداخلي أو الخارجي أو تلك المتعلقة بالجرائم الماسة بالسلطات العامة أو الداعمة والمؤيدة للفتنة والتحريض الطائفي بهدف تمزيق النسيج الوطني وفي حالة

(1) يُنظر حكم محكمة إستئناف المثلى الاتحادية / الهيئة الاستئنافية رقم الاضبارة (57/ت ج/2019) في 2019/3/21 قرار غير منشور .

(2) Fabrice Mattatia, Internet et les reseaux sociaux, que dit la loi Exrolles, 2eme edition, 2016, p99.

(3) . Social media and online video privacy , Seminar lesson plan and class activities , A Consumer Action Publication , www.consumer-action. Org, p7.



إرتكاب هذه المخالفات من قبل الموظف أو التدريسي ودون اتخاذ أي إجراء من قبل مسؤوله المباشر بعد علمه فسيترضون للمسائلة القانونية ، وفقاً لأحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل ، على أن يتم إحالته الى القضاء المختص لاتخاذ القرار بحقه وفقاً لأحكام قانون العقوبات رقم (111) لسنة 1969 المعدل ، والقوانين ذات العلاقة.

وقد يوجد ارتباط بين الحق في الخصوصية والحق في حرية الرأي والتعبير يظهر عن طريق الآراء والتعليقات التي قد يطلقها المستخدمون عن الأشخاص الآخرين كالموظفين مثلاً ، عند ممارستهم حقهم بالتعبير الحر ، والتي قد تطال خصوصية غيرهم أو تمس سمعته أو مركزه الاجتماعي والوظيفي أو تكشف هويته مما يسمح بمراقبته وتبعاً لذلك يحجم هذا الغير عن التعبير أو يحد منه ، وفي هذا الخصوص ، فقد عدت محكمة الدرجة الاولى في باريس في قرارها تأريخ (2013/11/13) أن حق الشخص بإحترام حياته الخاصة قد ينحصر أمام متطلبات حرية التعبير عن الرأي ، ويتم تقدير ذلك في ضوء مجموعة من الظروف تتعلق بالضحية وبصفاتها وبتصرفها السابق وبموضوع النشر وبمحتواه وبشكله وكذلك في ضوء سوء النية ومدى التعرض لكرامة الشخص والمشاركة في النقاش ذات اهتمام عام⁽¹⁾. وبناء على الحاجة الاجتماعية التي تقر بأحقية الأشخاص بالحصول على المعلومات عن طريق الاطلاع على نشاطات المسؤولين والموظفين العموميين لمراقبتهم وتقييمهم وعن طريق هذه الحاجة يتم الاساءة الى السمعة الرقمية للموظف العام بعد الاطلاع على خصوصياتهم المثبتة على وسائل التواصل الاجتماعي مما يحتم وجود التزام سلبي يقع على عاتق الدولة بعدم الإطلاع التعسفي أو غير المشروع في الحياة الخاصة للموظفين العموميين وفي رسائلهم وكذلك يوجد التزام إيجابي في تأمين إحترام الحياة الخاصة والعائلية⁽²⁾. وبناء على ذلك فقد تأثر السمعة الرقمية على السمعة الوظيفية مما يؤدي إلى الإساءة لها أمام الرئيس الإداري للموظف ، وأسباب ذلك النشر على وسائل التواصل الاجتماعي صورة عن تمضية وقت للتسلية في اليوم الذي أخذ الموظف فيه إجازة من عمله الوظيفي لتذره بالمرض ، وقد تصل الصورة لرئيسه الإداري مما يؤدي إلى مساءلته عن ذلك، وكذلك السفر لدولة أخرى ونشر صور خاصة بتلك السفرة مما يشكل مخالفة لقانون الانضباط الوظيفي وما الى ذلك من صور تؤدي نشرها الى إرتكاب الموظف مخالفة لقواعد وظيفته والاضرار بسمعة الوظيفة العامة.

البند الثاني _ تمييز شرط السمعة في الوظيفة العامة من السمعة العلمية في الوسط الأكاديمي :

واجب الأمانة العلمية في الرسائل والأطاريح الجامعية تقتضي أن تكون هناك سمعة علمية يتمتع بها طالب العلم من الباحثين والاساتذة في المجالات العلمية الإنسانية أو العلمية الأخرى ، إذ يقتضي شرط السمعة العلمية أن يتبع الباحث الأسس العلمية في الكتابة والبحث وبخلافه يؤدي ذلك الى الاعتداء على الحقوق الفكرية والأدبية للمؤلفين والباحثين الآخرين (وهو ما يعرف بالسرقات العلمية أو السطو) مما يوصم المعتدي من الطلبة والباحثين ومن أعضاء الهيئة التدريسية بسوء السمعة العلمية ، وبناء على ذلك فقد قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر بهذا الصدد ، بالقول : ... ومن حيث أن المحكمة وهي تنص على موضوع هذا الطعن تشير بداءة إلى أن قضائها قد إستقر على أن واجب الأمانة العلمية هو أهم ما يقوم عليه العلم ، وهو بذلك ينصب على العلم ذاته ، بأن ينسب هذا العلم الى أهله وذلك في أية صورة يخرج فيها هذا العلم وهو ينشر أم يبلغ بها سواء في صورة مرجع أو رسالة علمية لنيل درجة علمية أو مذكرات لطلبة العلم أو غيرهم ، وبالتالي فإنه يتعين على عضو هيئة التدريس حال النقل الحرفي الكامل من مؤلفات الغير أن يشير في مؤلفه الى ذلك في المواضيع محل النقل وإلا مثل ذلك إخلالاً جسيماً بواجبات ومقتضيات وظيفته كعضو هيئة تدريس بالجامعة ويتنافى مع الأمانة العلمية التي يجب أن تكون

(1) . Fabrice Mattatia, Internet et les reseaux sociaux , que dit la loi ? Eyrolles , 2eme edition , 2016 , p55 .

(2) يُنظر د. وسيم شفيق الحجار: النظام القانوني لوسائل التواصل الاجتماعي، مصدر سابق ، ص 42.



رائد كل باحث في العلم في جميع مجالاته وفي شتى دوره وعلى الأخص في الجامعات - كما انه يتعين التفرقة بين الاقتباس من المصادر التاريخية المتعددة التي تتعرض لموضوع واحد وبين التعدي على حقوق الغير بالنقل الحرفي لمؤلفات من مؤلفاتهم ، ذلك أنه في الحالة الأولى فإن الاقتباس يشمل الفكر ومجالاته ولا يشمل التعبير بإعتباره مسألة شخصية تختلف من مؤلف لأخر تبعاً لقدراتهم وإمكاناتهم وملكاتهم العلمية والذهنية واللغوية وبالتالي فإن التعبير عما أفصحت عنه المصادر الأخرى يجب أن يكون بفكر وطريقة مغايرة حتى لا يعتبر مخالفة ويشكل جريمة السطو على حقوق الآخرين ، حيث أن النقل الحرفي لمؤلفات الغير دون الإشارة الى ذلك في المواضيع محل النقل يشكل جريمة سرقة علمية و سطو على حقوق الآخرين في الابتكار والإبداع باعتبار أن تحديد العبارات والجمل والكلمات التي تتعرض لهذا الشيء في مؤلف ما هي الا نتاج جهد وتفكير لهذا المؤلف وبالتالي تخضع للحماية القانونية (1). وفي ذات الاتجاه قضت محكمة قضاء الموظفين في العراق (مجلس الانضباط العام سابقاً) في دعوى أقيمت أمامها من أحد التدريسيين بأنه يعمل تدريسي (أستاذ مساعد) في إحدى الكليات معترضاً على أمر إداري تضمن فرض عقوبة التوبيخ بحق المعارض ولمخالفة هذا القرار للقانون وإضراره بسمعه (سمعته العلمية) ومصلحته ، ولأسباب الأخرى الواردة في عريضة الدعوى طلب المعارض دعوة المعارض عليه للمرافعة والحكم بإلغاء القرار الصادر بالعقوبة ونتيجة المحاكمة الوجيهة والسرية الجارية والاطلاع على المستندات المبرزة وتبادل اللوائح بين الطرفين والاستماع لأقوالهما وتقديم المدعي العام مطالعته والتي طلب فيها رد دعوى المدعي لثبوت تقصيره في الواجبات الوظيفية من خلال التحقيقات ولأفهام ختام المرافعة أصدرت المحكمة القرار الآتي :

لدى التدقيق والمداولة وعند إمعان النظر في موضوع الدعوى وجد أن المعارض كان قد أشرف على رسالة الماجستير لأحد الطلبة في الجامعة واتفق معه على عنوان البحث وأجاز له الاعتماد على بعض بحوث المعارض وكان الأخير عضواً في لجنة المناقشة بصفة مشرف ولم يشير الى وجود حالة سرقة علمية في أثناء المناقشة ومن ثم نشأت مشاكل بين الطالب المذكور والمعارض مما أدى الى قيام المعارض بإقامة الدعوى القضائية على وجود السرقة العلمية ، وأن تأقيت الدعوى بهذه الفترة يدخلها ضمن إطار الكيدية وليس في باب الأمانة العلمية التي يفترض توافرها في رسائل وأطاريح الدراسات العليا وهو بذلك يخالف واجبات وظيفته في عدم الأخبار عن الحالة في وقتها وتعتمد الإساءة إلى زملائه في العمل ، مما يجعل دعوى المعارض واجبة الرد (2) وقد إتخذت الادارة لغرض الحفاظ على السمعة العلمية وللحيلولة دون تكرار السرقات العلمية فقد إتخذت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق إجراءات حازمة ضد التدريسي عند ثبوت واقعة السرقة العلمية فقد أصدر الوزارة المذكورة أعمامها ذي العدد (ب ت 275/4 في 2015/1/13) جاء فيه بالنظر لأهمية موضوع السرقات العلمية وحساسيته الى سمعة ورصانة الجامعات العراقية ولعدم وجود رؤية واضحة للتمييز ما بين الاستغلال والسرقة العلمية ولغرض الحد من هذه الظاهرة ، حصلت موافقة معالي الوزير على التوصيات التي تضمنها محضر إجتماع اللجنة الوزارية التي شكلت للنظر في موضوع الاجراءات المتخذة بخصوص السرقة العلمية وممثلة بالآتي :

1- فرض عقوبة التوبيخ بحق كل من يثبت قيامه بسرقة بحوث علمية وحرمانه من التقديم الى الترقية العلمية لمدة سنتان عدا المدة المقررة للترقية العلمية المنصوص عليها في تعليمات الترقية العلمية رقم (36) لسنة 1992.

(1) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر الطعن رقم (37845 لسنة 57ق- جلسة 2015/4/11) أشار إليه د. سمير عبد الله سعد: شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون (81) لسنة 2016، مصدر سابق، ص 542.

(2) يُنظر قرار محكمة قضاء الموظفين (مجلس الانضباط سابقاً) رقم (1166/انضباط/7/2009/جزائية/2009) في 2009/9/6، قرارات وفتاوى مجلس الدولة لعام 2009، ص 445-446.



2- حرمانه من الاشراف على طلبة الدراسات العليا وبنفس المدة المذكورة في الفقرة (2) اعلاه .
3- إعطاء حق للمتضرر اللجوء الى المحاكم المدنية والمطالبة بالتعويض أستناداً الى نص المادة (46) من قانون حماية حق المؤلف العراقي رقم(1) لسنة 1973.
وقد أيدت محكمة قضاء الموظفين في العراق إجراءات الادارة المتخذة بشأن من تثبت بحقهم السرقات العلمية وقد جاء في حكم المحكمة: (..... لا حظت المحكمة إن افادة المعارض كانت مقتضبة لا تتجاوز ثلاثة سطور ولم يبين بشكل دقيق كيفية كتابة البحث وما هي المصادر التي إعتد بها في بحثه للدفاع عن نفسه في ضوء الشكوى المقدمة ضده من الدكتور (ل . م . ج) التدريسية في كلية حول قيام المعارض (ع . ه . ع) و د . (ر . ع . ي) (التدريسية في قسم هندسة الطرق والنقل في الجامعة بسرقة بحوثها . وبناء على ذلك فقد تم تشكيل لجنة تحقيقية بموجب الامر الاداري المرقم (149) في 2019/3/20، تتولي النظر في صحة إدعاء المشتكية وقد توصلت اللجنة التحقيقية في استنتاجاتها وبعد الاستماع الى إفادة المشتكية والمعارض في ضوء تقرير المقوم العلمي والاستلال النصي الالكتروني وإفادة المعنيين بأن البحث المقدم من المعارض مسروق من البحث العائد للدكتور (ل . م . ج) كما أن تقرير الدكتور (أ ح ج) المكلف بتدقيق مدى صحة قيام المعارض بالسرقه أو الاستلال العلمي من البحوث العائدة للمشتكية بموجب كتاب الجامعة (.....) السري الشخصي المرقم (119) في 2019/3/4 ، قد بين أن المقدمة في البحث مسروقة وخلص أن البحث قيد التدقيق هو سرقة من البحث المرقم (1) العائد للمشتكية في ضوء كتاب الجامعة (.....) السري والشخصي المرقم (4571) في 2019/7/25، أنه أشار الى وجود مقاطع مقتبسة حرفياً دون وجود علامة إقتباس ودون وجود اشارة الى المصدر المقتبس منه وإن نسبة الاقتباس تتراوح كالآتي : (64%) ، والمقدمة (90%) ، والمواد والطرق (93%) ، والنتائج والمناقشة (15%) الاستنتاجات (100%) المصادر (88%) وحيث أن المعارض قد ثبت بحقه السرقة والاستلال في ضوء تقارير الخبراء وتوصيات اللجنة التحقيقية المصادقة من الوزير المختص ، عليه قررت المحكمة بالاكثارية تصديق عقوبة التبويخ الصادرة بحق المعارض (ع . ه . ع) لموافقتها لاحكام القانون ، ولارتكابه فعلاً يخل بأخلاقيات الوظيفة العامة والامانة العلمية التي يتحلى بها الاستاذ الجامعي)⁽¹⁾ . ونخلص مما سبق أن الاجراءات الادارية والأحكام القضائية في مصر والعراق فيما يتعلق بشرط السمعة في الوظيفة العامة يمكن أن يستوعب السمعة العلمية والسمعة الرقمية لأنها تنعكس على سمعة المرفق العام والوظيفة العامة هي الأصل كونها من متطلبات شغل الوظيفة العامة ابتداء وإستمراراً إذ يشترط توفر الصفات الحسنة في السيرة والسلوك وإن تثبت أمام الجهة الادارية بتعهد الشخص المعين بالوظيفة العامة أو تقديم عدم المحكومية أو رد الإعتبار ، أما شرط السمعة العلمية يتطلب القانون والتعليمات توافرها فيمن يشغل وظيفة تدريسي في الجامعة وخصوصاً فيمن يتولى التدريس والإشراف على الطلبة في الدراسات العليا كونها مجموعة صفات موضوعية علمية تتوافر في عضو الهيئة التدريسية تثبت عن طريق نشاطاته العلمية في التدريس والبحث العلمي على وفق المعايير العلمية والتعليمات وبشكل منظم ودقيق وتقييماته التي تجربها إدارة الكلية التي يعمل بها الا إنها تمثل جزء من السمعة كشرط مطلوب ابتداءً واستمراراً في سيرة الموظف كتدريسي في الجامعة .

(1) يُنظر قرار محكمة قضاء الموظفين ذي الرقم (2020/1341) في الدعوى رقم (52/ج/2020) في 2020/11/12 قرار غير منشور . وكذلك قرارها ذي الرقم (2021/202) في الدعوى رقم (168/ج/2020) في 2021/3/3 قرار غير منشور .



الفرع الثاني

تمييز شرط السمعة من غيرها من شروط الصلاحية الأدبية

تجتمع تحت عنوان الصلاحية الأدبية ثلاث شروط يلزم المشرع توافرها في قانون الخدمة المدنية⁽¹⁾. وبعد أن وضعت تحت عنوان الصلاحية الأدبية من قبل شراح القانون والفقه الإداري⁽²⁾. لقيامها على فكرة واحدة هي صلاحية الموظف الأدبية والأخلاقية لشغل الوظيفة العامة، والشروط هي:

1. شرط محمود السيرة وحسن السمعة والسلوك.
2. أن لا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
3. أن لا يكون قد سبق فصله من الخدمة بحكم أو قرار تأديبي نهائي، ما لم تمضي على صدوره أربع سنوات على الأقل.

لذلك فإن شرط السمعة مستقل و متميز في ماهيته وخصائصه وفي نظرة القاضي الإداري لمن يرتكب ما يخل بهذا الشرط من الأفعال سواء أكان داخل الحياة الوظيفية أم خارجها بوصفها أفعال بالنتيجة لها آثار سيئة على هيبة الدولة، لذلك يكون جوانب الاستقرار والتمييز واضحة وكالاتي:-

أولاً: حسن السمعة والسيرة والسلوك:

يجب أن يكون المرشح لتولي الوظيفة العامة أو ليشغل منصب قيادي محمود السيرة حسن السمعة وذلك حتى لا يتولى الوظائف العامة الا المشهود لهم بين الناس بالأخلاق الحميدة ، وحسن سمعة مما يدل عادةً على حسن الخلق ، لذلك حرصت القوانين على وجوب ان يكون المرشح لشغل الوظائف العامة محمود السيرة وحسن السمعة والسلوك، فحُسن الخلق من أهم الصفات التي يتصف بها الموظف العام سواء أكان داخل الحياة الوظيفية أم خارجها، لأن نتائجها تنعكس على حياته الوظيفية ، وإن كان الأصل هو أن يترك للموظف حرية إتخاذ الموقف الذي يراه مناسب على وفق قواعد الأخلاق ، فإن بعض هذه القواعد تتحول وبحكم القانون وإستجابةً لضرورات الحياة المشتركة في المجتمع إلى واجبات يعاقب على الإخلال بها، ويكون الأمر أكثر إلزاماً في نطاق الوظيفة العامة ، فقد يقع على عاتق الموظفين عدد من هذه الواجبات التي تعود إلى حسن الأخلاق الوظيفية إذ يتطلبها نجاح تولى الوظائف العامة والمناصب العليا.⁽³⁾

ثانياً: خلق قيده الجنائي من الأحكام:

من الطبيعي في الأنظمة الوظيفية عدم السماح لأصحاب القيود الجنائية وخصوصاً أصحاب السوابق الجنائية الخطيرة أو المشينة من أن يتولى الوظائف العامة أو المناصب القيادية العليا، وذلك للخشية من أن يبقوا على ما كانوا عليه من إنحراف ، بإستثناء من رد إليهم اعتبارهم منهم ، إذ إن رد الإعتبار هو الدليل الظاهر على التوبة ، وأن السوابق التي تؤدي إلى منع التعيين في أغلب القوانين هي تلك المتمثلة في الأحكام التي قضت بعقوبة جنائية نظراً لخطورتها أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة تلك التي تشين مقترفها ، وتلوث سمعته ، وتهدر مكانته في أعين الناس ، كالسرقة والنصب وخيانة الأمانة⁽⁴⁾، وإذا

(1) ينظر المادة (14) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016، وكذلك المادة (15) من قانون الخدمة الجديد المصري رقم (18) لسنة 2015 الملغى. والمادة (20) من قانون نظام العاملين المدنيين رقم (47) لسنة 1978 الملغى. وكذلك البند (4) من المادة (7) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل.

(2) ينظر د. سليمان محمد الطماوي: قضاء التأديب، مصدر سابق، ص 176. وكذلك د. حسن محمد هند: الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون نظام العاملين بالدولة رقم (47) لسنة 1978 وتعديلاته، دار الكتب القانونية، مصر، 2005، ص 169.

(3) ينظر د. ماجد راغب الحلو: القضاء الإداري، منشأة المعارف الإسكندرية، 2004، ص 514.

(4) ينظر محمد احمد عبد اللاه محمد: الوظيفة العامة ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2015، ص 33.



كان المشرع المصري لم يتطرق إلى تعريف أو تحديد للجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة ، فإن توجهه في ذلك قد صادفة التوفيق كما ذهب رأي في الفقه الإداري مسوغاً ، ذلك لصعوبة وضع معيار مانع لتحديد ماهية تلك الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وأنه يلزم تكييف كل فعل في ضوء الظروف والملابسات التي أدت إلى وقوعه ونظرة المجتمع إليه وقت ارتكابه مراعاة لسنة التطور⁽¹⁾ وقد ذهبت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري إلى: (أن الجريمة المخلة بالشرف والأمانة هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على إنها كذلك وينظر إلى مرتكبها بعين الإزدراء والإحتقار ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع ودنيء النفس ساقط المروءة)⁽²⁾ وقد يتسامح القانون المصري في نظام العاملين بالخدمة المدنية رقم (47) لسنة 1978 الملغى، في السابقة الأولى والأحكام المشمولة بوقف التنفيذ وذلك من باب التيسير والرحمة ، ولتمهيد طريق التوبة والاستقامة أمام من لم يوغل بعد في طريق الرذيلة من الناس ، إذ نص القانون أعلاه على أن: (يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف العامة ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية... أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد ردَّ إليه اعتباره ومع ذلك فإذا كان الحكم مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيين العامل بعد موافقة السلطة المختصة ، وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة إن تعيين العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل)⁽³⁾ وهذا ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا في مصر بالقول (المادة 94) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم (47) لسنة 1978 ، قيام التعارض بين بقاء العامل المحكوم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف ووظيفته مع مقتضيات تلك الوظيفة أو طبيعة العمل هو حقيقة الأمر- إذا كان الحكم الصادر ضد العامل (الموظف) لأول مرة ما يشكل ركن السبب في القرار الصادر بإنهاء الخدمة ، إلا إن المشرع في البند (7) من المادة (49) لم يستلزم فقط لصحة القرار مجرد إيراد سببه في محضر لجنة شؤون العاملين المختصة بل يستلزم ذكر المبررات والأسانيد التي خلصت منها تلك اللجنة من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة إلى قيام التعارض بين بقاء العامل في وظيفته ومقتضيات تلك الوظيفة وطبيعة العمل المسند إلى العامل وبمعنى آخر ذكر العناصر التي من شأنها أن تؤدي إلى قيام ركن السبب في القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل (الموظف)⁽⁴⁾ وإن انتهاء خدمة الموظف إذا حكم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف ، فلم يقتصر التطبيق على الحالات التي يرتكب فيها الموظف الجنائية أو الجريمة المخلة بالشرف ، في أعمال وظيفته وإنما تعداها إلى الحالات التي يرتكبها في غير أعمال وظيفته...)⁽⁵⁾ وفي العراق نجد أن المشرع في قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل ، أكثر تسامحاً في مجال اشتراط خلو القيد الجنائي من الأحكام

(1) يُنظر محمود صالح : شرح قانون العاملين المدنيين ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2000 ، ص 38.

(2) يُنظر فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع في مصر قاعدة رقم (202) جلسة 1986/3 س 22 ، أشار إليها د. سمير عبد الله سعد: شرح أحكام قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 ، مصدر سابق ، ص 70.

(3) يُنظر محمد احمد عبد اللاه محمد : الوظيفة العامة ، مصدر سابق ، ص 33.

(4) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (44/3169) - جلسة 2001/5/12 أشار إليه د. حسن محمد هند: الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون نظام العاملين بالدولة رقم (47) وتعديلاته ، مصدر سابق ، ص 174-175.

(5) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (932 لسنة ق عليا- جلسة 1971/3/28) أشار إليه د. مجدي محمود محب حافظ : موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في خمسين عاماً ، ط 1 ، دار محمود ، القاهرة ، ص 456.



الجنائية الصادرة بحق المتقدم لشغل الوظائف العامة إذ نص في الفقرة (4) من المادة (7) من قانون الخدمة المدنية اعلاه على: (أن يكون المرشح حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال، فقد كان مجلس الخدمة العامة (الملغى) يكتفي بإبراز وثيقة عدم المحكومية وبعد ذلك فقد حسم الأمر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) فبعد أن ألغى قانون رد الاعتبار رقم (3) لسنة 1967 المعدل بموجب قراره المرقم (997) في (1978/7/30)، فقد قرر مجلس قيادة الثورة (المنحل) عن قراره المرقم (1730) في (1979/12/11)، قد نص على أن يلغى كل نص: (يشترط للتعيين أو لإعادة التعيين في دوائر الدولة والقطاع العام ، تقديم شهادة عدم المحكومية ، أينما ورد في القوانين والأنظمة والتعليمات ويعفى المواطن من تقديم تلك الشهادة ، ثانياً: ويستعاض عن شهادة عدم المحكومية ، بإقرار يقدمه صاحب الشأن يتضمن عدم الحكم عليه بعقوبة السجن (المؤبد أو المؤقت) أو الحبس لمدة تزيد على (سنة) فإذا كان محكوم عليه بإحدى هذه العقوبات فعليه أن يرفق نسخة من قرار الإدانة والحكم الصادر بحقه. ثالثاً: إذا الطلب متعلق بالتعيين أو بإعادة التعيين في وظيفة معينة من الوظائف أو الخدمات العامة ووجدت الجهة التي قدم إليها الطلب في قرار الإدانة والحكم ما يحول دون ذلك، فيتعين في هذه الحالة تعيين صاحب الشأن بعمل آخر في الدولة أو القطاع العام...⁽¹⁾).

ونخلص من ذلك أن المشرع العراقي قد كان أكثر تسامحاً من نظيره المصري في هذا الشرط المتعلق بخلو القيد الجنائي من المحكومية عن طريق الأمور الآتية:-

1. ألغى قانون رد الاعتبار الذي كان يشترط صدور حكم من المحكمة برد اعتبار المحكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف.
2. ألغى شرط تقديم شهادة عدم محكومية أينما وردت في القوانين والأنظمة والتعليمات واستبدله بإقرار يقدمه صاحب الشأن يتضمن عدم المحكومية بالحبس أو السجن.
3. منح مقدم الطلب للتعيين ومحكوم عليه بإحدى الجرائم المذكورة فرصة للتعيين في العمل الذي لا يتعارض مع محكوميته من حيث الموضوع.
4. ذكر الجرائم المخلة بشرف وسمعة الموظف والوظيفة العامة (كجريمة السرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال) إذ أوردها على سبيل المثال .

ثالثاً: عدم سبق العزل الوظيفي:

يشترط فيمن يرشح لشغل الوظيفة العامة أو شغل منصب عام الا يكون قد سبق عزلة من الوظيفة كعقاب له على ارتكابه لمخالفة انضباطية أو لأفعال تجعل بقائه في الوظيفة مضرراً بالمصلحة العامة ، ويكون فصله أو عزله بقرار من السلطة المختصة ومثل القرار الانضباطي يكون بطبيعة الحال جزاءً لارتكاب مخالفة إدارية أو فنية خطيرة إذ يصبح نهائياً بمضي المدة أو تصديقه بحكم صادر من المحكمة التأديبية⁽²⁾. فالحكمة من هذا الشرط هو أن الموظف الذي إنتهت خدمته بالفصل أو العزل من الخدمة قد ثبت على وجه اليقين عدم صلاحيته لشغل أو الاستمرار في شغل الوظيفة العامة بسبب الجريمة الانضباطية أو التأديبية التي إقترفها وكانت السبب وراء صدور قرار الفصل من الخدمة ، وبالتالي أصبح غير صالح لتولي الوظيفة في الحاضر والمستقبل ولمدة معينة ولا يجوز إعادة تعيين كل من سبق صدور قرار أو حكم قضائي إنضباطي تأديبي بحقه بالفصل من الخدمة أيًا كان سبب صدور هذا القرار أو الحكم ، ما لم تمضي أربعة سنوات على الأقل على صدور قرار أو حكم الفصل من الخدمة،

(1) يُنظر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (1730) في (1979/12/11)، منشور في الوقائع العراقية بالعدد (2728) في 1979/12/31.

(2) يُنظر محمد احمد عبد اللاه محمد: الوظيفة العامة ، مصدر سابق ، ص 33-34.



فالمشرع جعل الخطر مؤقت في المستقبل يزول بمجرد مرور المدة المشار إليها في قانون الخدمة المدنية المصري.⁽¹⁾ أما في القانون العراقي فلم يشترط بشكل صريح شرط عدم سبق العزل الوظيفي الا إنه اشترط في التعيين أو إعادة التعيين في وظيفة معينة من الوظائف أو الخدمات العامة وجدت الجهة الإدارية التي قدم إليها طلب التعيين أو إعادة التعيين أن يقدم الطلب في ملفه قرار حكم في جريمة ومحكوم عليها ، فإنها تدقق قرار الإدانة فيما إذا كان يتلاءم مع الوظيفة المقدم إليها والا يتم تعينه في وظيفة أخرى في الدولة⁽²⁾. وبناءً على ذلك فإن الإدانة والحكم على الموظف يتبعه صدور قرار من جهة الإدارة التي يعمل بها الموظف بالفصل من الوظيفة إستناداً الى قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام.⁽³⁾ وإذا عوقب الموظف بالفصل ثم أعيد تعيينه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى ، فقد عدّه المشرع في هذه الحالة قرينة على عدم صلاحية وملاءمة الموظف للعمل الوظيفي كونه ارتكب فعلاً استوجب للإدارة فرض عقوبة الفصل الا انه لم تردعه عقوبة الفصل السابق فعاد وارتكب أفعالاً خطيرة استوجب فرض العقوبة ذاتها عليه ، لذلك أجاز القانون للإدارة أن تقرر عزله من الوظيفة العامة لعدم صلاحيته للعمل الوظيفي.⁽⁴⁾ وبذلك فإن القانون العراقي ، قد جعل إرتكاب أفعالاً تجعل بقاءه في الوظيفة العامة مضراً بالمصلحة العامة ، وإرتكابه جريمة (جناية) ناشئة عن وظيفته أو إرتكابه بصفته الرسمية ، فضلاً عن إرتكابه فعلاً فصل عنه ثم أعيد إلى الخدمة ثم أعيد إلى الدوام وارتكب فعلاً آخر يوجب الفصل فإن صلاحيته في الوظيفة ، قد انتهت وبشكل يجعل بقاءه خطراً على الوظيفة العامة فيتم استبعاده نهائياً عن الوظيفة العامة الأمر الذي يسوء سمعته الوظيفية وحسن سلوكه وسيرته ولا تعاد إليه هذه السمعة ولا يعين بمرور المدة على ذلك.

المبحث الثاني

نطاق شرط السمعة في الوظيفة العامة وأثاره

لا يكفي أن يؤدي الموظف العام عمله على وفق القواعد العامة الواردة في قوانين الخدمة المدنية بل يجب أن يسلك في حياته الخاصة خارج الوظيفة العامة مسلكاً حسناً، إذ إن هذا المعنى أو المبدأ أصبح من المبادئ العامة التي تنص عليه القوانين الخاصة بالوظيفة العامة في باب الواجبات الخاصة بالموظفين ، فالموظف الحكومي لا تقتصر مسؤوليته عما يرتكبه من أعمال في مباشرته لوظيفته الرسمية، بل إنه قد يسأل كذلك تأديبياً عما صدر منه خارج نطاق عمله وبوصفه فرداً من الناس ، فالموظف العام مطالب على الدوام بالحفاظ على اعتبار الوظيفة التي ينتمي إليها، حتى ولو كان بعيداً عن نطاق أعمالها، فلا يجوز أن يصدر منه ما يعد متناقضاً للثقة الواجبة فيه والاحترام المطلوب له ، ولذلك سنتناول هذا المبحث في مطلبين نخصص المطلب الأول: لنطاق شرط السمعة في الوظيفة العامة ، ونخصص المطلب الثاني: لإجراءات الإدارة المترتبة على تخلف شرط السمعة في الوظيفة العامة.

المطلب الأول

نطاق شرط السمعة في الوظيفة العامة ومعياره

إن أخطاء الموظف العام التي يرتكبها خارج نطاق الحياة الوظيفية ، تقوم على أساس عدم وجود عازل بين الحياة الخاصة والحياة العامة يمنع كل تأثير متبادل بينهما ، وإنه لا يسوغ للموظف حتى خارج نطاق العمل الوظيفي أن يغفل عن صفته الوظيفية ، فالكثير من تصرفات الموظف الخاصة قد تؤثر على

(1) ينظر د. سمير عبد الله سعد: شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون 81 لسنة 2016، مصدر سابق، ص 71-72.

(2) يُنظر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) أشار إليه علي محمد إبراهيم الكرباسي : الوظيفة العامة ، دار الحرية للطباعة، بغداد ، 1988 ، ص 29.

(3) يُنظر البند (سابعاً) من المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل.

(4) يُنظر د. عثمان سلمان غيلان: شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل ، ط1، موسوعة القوانين العربية، بغداد، 2010، ص 236.



حسن سير المرفق العام ، فإذا إعتاد الموظف نوعاً معيناً من الحياة تؤثر في حالته الصحية والذهنية ، فإن ذلك ينعكس عن إنتاجه الوظيفي ، كما إن بعض التصرفات قد تمس بإستغلال الموظف أو كرامته ، فتتمس بطريق غير مباشر بإستغلال وكرامة المرفق العام الذي هو جزء منه ، فلا بد من وضع قيود على النشاط الخاص للموظف تقابل تلك القيود التي ترد على نشاطه العام في الحياة الوظيفية ، لذلك سنتناول هذا المطلب في فرعين نخصص الفرع الأول: لأفعال الموظف المرتكبة خارج الوظيفة والمخلة بالسمعة الوظيفية ، ونخصص الفرع الثاني: لمعيار تحديد الأفعال المخلة بالسمعة الوظيفية.

الفرع الأول

الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والمخلة بالسمعة الوظيفية العامة

يجب على الموظف العام المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالإحترام اللازم لها سواء أكان ذلك أثناء أدائه وظيفته أم خارج أوقات الدوام الرسمي.⁽¹⁾ فالمحافظة على كرامة الوظيفة وحسن سمعتها، والظهور بالمظهر اللائق بالوظيفة.⁽²⁾ من الواجبات الأساسية التي يلتزم بها الموظف وعلى وفق الذوق العام والعرف العام في المجتمع ، وبخلاف ذلك يعد مرتكباً لمخالفة يجب معاقبته عليها انضباطياً فعلى الموظف العام أن يتفادى دائماً الأفعال المشينة والمخلة بسمعته والتي تعيب الجهاز الإداري الذي ينتمي إليه ، وإن تحديد نطاق هذه الأفعال والتعرف عليها يقتضي قدراً كبيراً من الحذر والحيلة حتى لا تصدر حرية الموظف العام في حياته الخاصة ، وبما إن الإدارة هي المستقلة بتحديد التصرفات المرتكبة من الموظف بأنها مخالفة إنضباطية من عدمها ، إلا إنه من استقرار أحكام القضاء الإداري في هذا الشأن يمكن تحديد نطاق هذه الأفعال وعلى سبيل المثال المخالفات مرتكبة خارج الوظيفة العامة ، وكالاتي:-

أولاً: النشاط الماس بالعقيدة الدينية :

ويتحقق ذلك بقيام أحد الموظفين بالتلاعب بحرية العقيدة والعبث بحرمة الدين، فقد أعلن أحد الموظفين المسيحيين إسلامه لمجرد طلاقه زوجته وبعدها إرتد عن الإسلام ، فقررت الإدارة عدم تجديد عقد إستخدامه لتلاعبه بالأديان وإتخاذها وسيلة لتحقيق مأرب شخصية ، وإن ما نسب إلى المدعي لا يفيد بذاته سوء السلوك الشديد ولا يؤثر بالتالي في مركزه الوظيفي وبناءً على ذلك فقد ألغت المحكمة الإدارية العليا في مصر الحكم وقضت بأنه : (لا يجوز الخلط بين حرية العقيدة في ذاتها، وبين سوء السلوك الشديد الذي يستفاد من التلاعب بالعقيدة والأديان ، وأياً كانت العقيدة أو الدين، بقصد تحقيق مأرب خاصة ، وأغراض دنيوية معينة ، سرعان ما يترد المتلاعب بالعقيدة أو الدين عن عقيدته أو دينه إذا ما تحققت مأربه الخاصة وأغراضه الدنيوية الزائلة مع التسليم بحرية العقيدة أو الدين.... إلا انه ليس من شك في إن مسلك المتلاعب بالعقيدة والأديان بقصد تحقيق تلك المأرب والأغراض أياً كانت العقيدة أو الدين، يصمه بسوء السلوك الشديد من الناحية الخلقية ، فما كانت العقائد والأديان مطية لتحقيق أغراض دنيوية زائلة ، وإنما تقوم العقيدة فيها على الإيمان بها، والإخلاص لها ، ومن ثم فإن الشخص الذي يتلاعب بها لتحقيق تلك المأرب والأغراض ، هو شخص يمسح الحكمة التي تقوم عليها حرية الأديان والعقيدة مسخاً ظاهر الشذوذ ، ولذلك كان مسلكه هذا في نظر الأديان جميعاً مقيداً لذلك الشخص الملتوي سيء السلوك ، وعلى ذلك النظر قدرت الإدارة مسلك المدعي حين أعلنته بإنهاء العقد ، وبمراعاة أن سوء سلوك الموظف الشخصي في غير نطاق الوظيفة ينعكس على سلوكه العام في مجال الوظيفة من حيث الإخلال بكرامتها ومقتضياتها ووجوب أن يلتزم في سلوكه ما لا يفقده الثقة والاعتبار).⁽³⁾

(1) يُنظر البند(ثامناً) من المادة (4) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل.

(2) يُنظر البند (3) من المادة (149) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016.

(3) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن (157/1486) 3ق/جلسة 1958/6/21، أشار إليه د. سليمان

محمد الطماوي: القضاء الإداري- قضاء التأديب، مصدر سابق ، ص 186-187.



وكذلك قيام الموظف (مدرس) بإيهام سيدة حتى يوقعها في حباله بأنه قد اتخذ الإسلام ديناً وتعهد به بأن يقدم لها ما يفيد شهر إسلامه بالطريق القانوني وإتمام التصديق الرسمي على الزواج ، إذ ينم ذلك عن (سلوك شائن لا يتفق مع ما تجب أن يكون عليه المدرسون خاصة وهم المؤتمنون على الأعراض والقائمون على تربية النشئ وتنقيفه بالأخلاق الفاضلة وترويضه على إلزامها والبعد حتى عن موطن الشبهات)⁽¹⁾.

ثانياً: النشاط الماس بالأخلاق والآداب العامة :

أن الموظف حر في أن ينظم حياته كيف يشاء بشرط أن يحترم تقاليد المجتمع الذي يعيش فيه وإذا كانت الحرية هي الأصل في هذا المجال فإن هذه الحرية مقيدة بإحترام تقاليد وقيم المجتمع التي يؤمن بها المجتمع التي يعيش فيه الموظف مسلماً كان أم غير مسلم ، فمهما كان الموظف لا يؤمن بقيم ومعتقدات المجتمع الذي يعيش فيه ، فإن ذلك لا يعطيه الحق في الخروج على القيم الدينية المسلم بها على الأقل بشكل علني ، والا تعرض للعقاب الانضباطي⁽²⁾ ، ففي هذا المجال نقسم هذا النشاط إلى فئتين وكالاتي:-

الفئة الأولى: النشاط الذي يسوده الريبة وتدور حوله الشبهات: -

فقد يتحقق هذا النشاط بقيام الموظف بمخالفة تعاليم الدين والمجتمع والتي لا تسمح بدخول رجل غير محرم في منزل أنثى لا يقيم معها أحد من أهلها ، مهما كانت الدوافع نبيلة والمبررات شريفة ، وإن كان اسلم للمدعي وأظهر له الابتعاد عن مواطن الريبة درءاً للشبهات،.... ومن ثم يكون للمدعي قد خرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته كمدرس ، حين زار المدرسات في مسكنهن الخاص ، وعندما زرته في منزلة الخاص بناءً على دعوته لهن للقيام بهذه الزيارة⁽³⁾ وكذلك إقامة مدرس علاقة عائلية بينه وعائلة أخرى يعلم إنها منحلة أخلاقياً، إذ يتعين عليه إن يبتعد عن مواطن الريبة والشكوك فلا ينزل بنفسه أو بزوجته أو بأولاده إلى تلك الأوساط المدموغة بالانحلال الخلقي اتقاء لعداها وابتعاداً عن أماكن الفساد ومواطن الظنون والشبهات⁽⁴⁾ وبناءً على ذلك وجب توافر حسن السمعة وطيب الخصال في الموظف العالم وللتدليل على سوء السمعة أو عدم طيب الخصال يكفي وجود دلائل أو شبهات قوية تلقى ضللاً من الشك المثير على توافر هذه بمراعاة البيئة التي يعمل بها الموظف ولا حاجة إلى الدليل القاطع على ذلك ، وقد تتحقق سوء السمعة بقيام شبهات قوية تترد على ألسنة الخلق بما يمس خلق الموظف ويؤثر على سمعته الوظيفية مجازاة من يتسم بذلك ولو لم يصل الفعل إلى حد تكوين جريمة جنائية⁽⁵⁾ وإستناداً لذلك فقد قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر الى فصل الموظفة لما علق بسمعته من شوائب شديدة التأثير على عملها (كتمورجية) في مستشفى هو قرار صحيح دون استلزام ثبوت واقعة معينة في حقها ، وكذلك توافر دلائل وشبهات فضلاً عن إتهام المدعية بإدارة منزلها للدعارة حتى بعد

(1) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (33/130) سن 1 ق- جلسة 1959/12/16 أشار إليه د. عبد الفتاح حسن: التأديب في الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1964 ، ص 118.

(2) يُنظر د. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري قضاء التأديب، مصدر سابق، ص 178.

(3) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (124/1423) في 1959/6/6 سنة 2 ق- أشار إليه د. عبد الفتاح حسن: التأديب في الوظيفة العامة ، مصدر سابق ، ص 118.

(4) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (56/263) في 1959/5/18 ، أشار إليه د. عبد الفتاح حسن: التأديب في الوظيفة العامة ، مصدر سابق ، ص 118.

(5) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (1593 لسنة 6 ق- جلسة 1962/4/21) أشار إليه د. محمد ماهر أبو العينين: دعوى الإلغاء أمام محكمة القضاء الإداري ، ك2، دار الكتب القانونية ، شتات ، مصر ، 1998 ، ص 536.



برأتها منها للشك في أدلة الاتهام وتوافر سوء السمعة المبررة لمنعها من السفر⁽¹⁾ وإذا كان سوء السمعة مرده و مرجعه ضعف في الخلق وإنحراف في الطبع يدفعان الموظف إلى طريق الرذيلة ويجنبانه سبيل الفضيلة والنزاهة والشرف حتى تشيع عنه قالة السوء ويكفي لسوء السيرة أن تقوم ضده الشبهات وتعلق بسمعته شوائب تلوكها الألسن من دون أن تصل إلى إدانته في ذلك بأية أحكام جنائية⁽²⁾ فإنه يكفي لتوافر شرط حسن السمعة بأن الموظف يتحلى بحسن السيرة والسلوك والأمانة في العمل الوظيفي مجرد إشاعة الصفات الحسنة والخصال الطيبة في الموظف وبذلك لا يحتاج إلى دليل يثبت حسن سمعته الوظيفية.

الفئة الثانية: النشاط الثابت بالوقائع :

أن هذا النشاط قد يتحقق بقيام الموظف العام بأعمال مشينة منتهكاً للأمانة التي أودعها المجتمع فيه ، كقيام مدرس بتغيير بفتاة ثم وجود علاقة غير شرعية بينهما، فهذا الأمر لا ينم إلا عن سلوك شائن لا يتفق مع ما يجب أن يكون عليه الموظف ، ولا يجدي في هذا الصدد إنتهاء الأمر بالزواج بعد إقتضاح الأمر والتشهير به⁽³⁾ أن الوقائع المجردة تنطق بأن : (المتهم قد اصطحب زميلته إلى شقة أحد زملائه العزاب ، إذ انفردا سوياً مدة تقرب من الساعة.... وان هذا الذي انزلق إليه المتهمان هو في أهون صورة ، ينتافي مع قواعد الدين الحنيف الذي يحظر تواجد المرأة مع الرجل بغير محرم في غرفة نوم ، ينتافي مع التقاليد الشرعية والعرفية في مجتمعاتنا... وذلك تجنباً للشبهات وتوقياً لمقالة السوء ومظنتها....)⁽⁴⁾ ومن الوقائع الثابتة للنشاط المشين للموظف العام ، قيام علاقة غير مشروعة بين موظفين بالغين برضائهما ، ولو لم يقع تحت طائلة قانون العقوبات ، يعد عيباً مسلكياً خطيراً يؤدي إلى توقيع أقصى العقوبات التأديبية ، ومن ذلك قيام علاقة جنسية بين مدرس و فراشة ، فإنه يبرر فصلهما معاً لأنه - ولو كان عملاً رضائياً- يعد منافياً للأخلاق ، و شرط حسن السمعة هو شرط أساس للخدمة ابتداءً واستمرار فيها⁽⁵⁾.

ثالثاً: النشاط المسيء لكرامة الوظيفة العامة

قد يتحقق هذا النشاط عن طريق الكثير من التصرفات التي تؤثر تأثيراً فاضحاً على كرامة الوظيفة ورفعتها ، فعليه أن يتجنب كل ما قد يؤدي إلى الإخلال بكرامة الوظيفة واعتباره الناس لها وعليه إن يتفادى الأفعال الشائنة التي تعيبه فتمس تلقائياً الجهاز الإداري الذي ينتسب إليه ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر بأن : الموظف مسؤول تأديبياً عما يصدر منه خارج نطاق الوظيفة بوصفه فرداً من الناس⁽⁶⁾ وقد ذهبت المحكمة ذاتها في حكم آخر إلى القول : (بأن سلوك الموظف وهو في غير نطاق

(1) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (803 لسنة 7 ق- جلسة 1991/12/2) وكذلك حكم المحكمة الإدارية في الطعن رقم (279 لسنة 27 ق- جلسة 1982/11/27)، أشار إليه د. محمد ماهر أبو العينين: دعوى الإلغاء أمام محكمة القضاء الإداري، مصدر سابق، ص 536-537.

(2) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (442/4ق- جلسة 1951/4/22) والدعوى رقم (11/717ق- جلسة 1958/3/5)، د. حسن محمد هند : الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978 وتعديلاته ، مصدر سابق ، ص 170.

(3) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم (47/189) سنة 4 ق- جلسة 1959/4/27)، أشار إليه د. عبد الفتاح حسن: التأديب في الوظيفة العامة ، مصدر سابق ، ص 118.

(4) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم (1969/2/1) سنة 14 ق) أشار إليه د. سليمان الطماوي : القضاء الإداري ، قضاء التأديب (ك3) مصدر سابق، ص 179.

(5) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم (8/1061) في 1963/1/12 ، أشار إليه ، د. سليمان محمد الطماوي ، المصدر نفسه ، ص 179-180.

(6) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (5/239) ق- جلسة 1961/5/20) الموسوعة الإدارية الحديثة، ج29، ص 286.



نطاق الوظيفة ينعكس على سلوكه العام في مجال الوظيفة من حيث الإخلال بكرامتها ومقتضياتها، ووجوب أن يلزم في سلوكه ما لا يفقده الثقة والاعتبار...⁽¹⁾ وقضت المحكمة المذكورة في الاتجاه ذاته بأن: (تقوم المخالفة التأديبية كلما سلك العامل سلوكاً معيباً ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه الأمانة والاستقامة وبعد عن مواطن الريب لا يسوغ للعامل خارج نطاق وظيفته أن يفعل منفعة ويقدم على بعض التصرفات التي تمس كرامة الوظيفة أو يكشف عن ضعف لديه في القيم والأخلاق العامة أو حسن الاستقامة)⁽²⁾ وفي الاتجاه ذاته المتعلق بتحريم الأفعال الماسة بكرامة الوظيفة العامة فقد قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر بالقول: (أن إتيان العامل (الموظف) أفعالاً منافية للآداب العامة لأنثى غريبة عنه يشكل مخالفة وخروجاً على واجبات وظيفته وإهدار لكرامتها)⁽³⁾ وإن تواجد سيدة متزوجة بمسكن العامل (الموظف)، ونفي معاشرته الجنسية لها يكون قد وضع نفسه موضع الشبهات في أمر إن لم يرق إلى إحدى جرائم الحدود، إلا أنه ينطوي على خروج على مقتضيات الواجب الوظيفي ولم يحافظ على كرامة وظيفته وسلوك مسلكاً لا يتفق والاحترام الواجب وينبغي والحال كذلك إنزال العقاب عليه)⁽⁴⁾ وكذلك يعد إستيلاء موظف بالمحكمة على ملف الدعوى رقم ... تجاري وهو في عهدة زميله وقيامه بمساومة السيد... المحامي وموكله على مبلغ (75) ألف جنية لتسليمهم ملف الدعوى ، ذنب إداري صارخ وسلوك يتنافى مع كرامة الوظيفة.⁽⁵⁾

ومن ثم يشترط معاقبة الموظف انضباطياً عما يقع منه خارج الوظيفة إن يكون منطوياً على انحراف في طبيعة وخلقه على وجه يؤثر تأثيراً مباشراً في كيان الوظيفة ، بل يكفي أن يصدر منه ما يمكن أن يعد متناقضاً ومتعارضاً مع الثقة وما تتطلبه من بعد عن مواطن الريب وكل ما يمس الأمانة والنزاهة في كل فعل يصدر من الموظف خارج وظيفته ينطوي على سلوك معيب يمس كرامته وكرامة الوظيفة.⁽⁶⁾

رابعاً: النشاط المسيء باستغلال حق الشكوى في الإبلاغ عن مخالفات إدارية:

قد يظهر نشاط كثرة تشكي الموظف بصورة المخالفات الإدارية المرتكبة منه ضد زملائه الموظفين من أفعال مشينة ومسيئة لسمعتهم الوظيفية ، وذلك بإسناد أفعال لو صح ارتكابهم لها لأدت إلى الإساءة إلى سمعتهم ولكرامة الوظيفة العامة ، فقد يستغل الموظف الحق في الشكوى والإبلاغ عن الجرائم والمخالفات الوظيفية ، في إسناد المخالفات والأمور المسيئة إلى الآخرين من دون التأكيد على وجه اليقين والدقة من ارتكابهم لها، لأن مناهج الحق في الشكوى والإبلاغ عن المخالفات هو أن يكون الشاكي أو المبلغ على يقين من صحة ما يبلغ عنه ، ويملك دليل صحته ، أما إذا ألقى الشاكي أو المبلغ باتهامات في أقوال مرسله لا دليل على صحتها فهو أما أن يكون حسن النية ولكن بني ادعائه على الشك والتخمين ، وهو ما يمكن وصفه رغم حسن النية بالتهور وفساد التقدير، وأما سيء النية يريد الكيد للغير

(1) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (3/852 ق- جلسة 1958/6/21) الموسوعة الإدارية الحديثة، ج 29، ص 278.

(2) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (40/1711 ق- جلسة 1995/12/19) الموسوعة الإدارية الحديثة، ج 42، ص 592.

(3) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (33/1703 ق- جلسة 1996/1/6) الموسوعة الإدارية الحديثة، ج 42، ص 595.

(4) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (40/2174 ق- جلسة 1999/4/13) الموسوعة الإدارية الحديثة، ج 42، ص 603.

(5) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (49/6468 ق- جلسة 2004/5/22)، أشار إليه، محمد ماجد ياقوت: شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2006، ص 220.

(6) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (636 لسنة 95- جلسة 1967/12/9)، د. مجدي محمود محب حافظ: موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في خمسين عاماً، ج 1، مصدر سابق، ص 463.



والنكاية به، والإساءة إليه نتيجة حقد اسود أو حماقة نكراء أو نتيجة لامراض نفسية يصاب بها الموظف وفي كلتا الحالتين يكون قد أساء إلى الأبرياء وشهر بهم وأحاط سمعتهم بما يشين مما يشكل مخالفة تأديبية تستوجب العقاب⁽¹⁾ وإذا كانت القاعدة تقضي أن الإبلاغ عن المخالفات التي تصل إلى علم احد الموظفين العاملين بالدولة أمر مكفول بل هو واجب عليه، توخياً لتحقيق المصلحة العامة ولو كانت تمس الرؤساء - إلا إنه يتعين على الموظف عند قيامه بهذا الإبلاغ الا يخرج عما تقتضيه واجبات الوظيفة العامة من توقيير الرؤساء واحترامهم وأن يكون قصده من هذا الإبلاغ الكشف عن المخالفات المبلغ عنها توصلها إلى ضبطها، لا يلجأ إليه مدفوعاً بشهوة الإضرار بالزملاء أو الرؤساء والكيد لهم والطعن في نزاهتهم على غير أساس من الواقع ، فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى القول: (.... وإذا كانت النيابة الإدارية قد انتهت إلى عدم ثبوت الإتهامات التي كالهها المدعي لزملائه ورؤسائه وإستخلصت ذلك إستخلاصاً سائعاً وسليماً من الأوراق فإن المدعي لا يكون قد قصد من أتهاماته على كثرتها، سوى الكيد لهم والتشهير بهم والطعن في نزاهتهم مما يضر بهم ضرراً بليغاً ، وفعل ذلك دون أن يقدر خطورة كل هذه الإتهامات التي كان يطلقها في وجه كل من يعمل معه بغير سند أو أساس وقر في ذهنه من أن موظفي المنطقة قد تعمدوا عدم تعيينه في إحدى الوظائف التي كانت قد شغرت بها، ولا جدال في إن هذا يعد منه خروجاً على الواجب الوظيفي وإخلالاً بحسن السيرة والسلوك المستأهل للعقاب بوصفه ذنباً إدارياً، ولا يغير من ذلك ما زعمه المدعي من أن إحدى هذه الشكاوى قد تبينت صحتها إذ انه بفرض صحة ذلك ، فان هذا الأثر في أن باقي الشكاوى التي قدمها المدعي وكانت محل تحقيق النيابة قد ثبت عدم صحتها وانه لم يقصد من تقديمها وجه المصلحة العامة بل قصد بها الطعن على زملائه ورؤسائه وبغير حق)⁽²⁾ نخلص مما تقدم أن القضاء الإداري قد حدد معيار صحة إقامة الشكوى من قبل الموظفين على رؤسائهم وزملائهم ، وحدد كذلك معايير عدم صحة الشكوى (الشكوى الكيدية) وفي الآتي:-

1. معيار الصحة في الشكوى.

أ. أن يكون الشاكي على يقين وليس شك في صحة شكواه المعززة بدليل صحيح.
ب. أن يكون الإبلاغ والشكوى عن المخالفات الإدارية قائمة على حسن النية (قصد الكشف عن المخالفات لغرض التوصل إلى ضبطها).

ج. أن لا يتخذ من الشكوى والإبلاغ قصد التشهير بالسمعة الوظيفية للزملاء والرؤساء الإداريين.

2. معيار عدم صحة الشكوى (الشكوى الكيدية):

أ. تقديم شكوى مبنية على أقوال مرسله لا دليل على صحتها.
ب. الشكوى المقدمة على أساس الحسن نية إلا إنها مجرد ادعاءات قائمة على الشك والتخمين وما يوصم رغبة حسن النية بالتهور وفساد التقدير.

ج. الشكوى المقدمة على مسؤوليته يريد بها الكيد للغير والإساءة له نتيجة الحقد والحماقة والامراض النفسية التي يصاب بها الموظف والذي يحسب أن جميع تصرفات الموظفين زملائه ورؤسائه بأنها موجه ضده وليس بقصد مصلحة المرفق العام .

(1) ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (2173) لسنة 30ق- جلسة 1988/2/27، أشار إليه د. سامي جمال الدين: منازعات الوظيفة العامة والطعون المتصلة بشؤون الموظفين، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص 292.

(2) ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (917 لسنة 11 قضائية عليا جلسة 1967/2/18)، د. مجدي محمود محب حافظ : موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في خمسين عاماً، مصدر سابق، ص 461-462.



د. كثرة تقديم الاتهامات والشكاوى على الزملاء في الوظيفة العامة مما تصل الى مستوى المبالغة فيها، مما يعد خروجاً على الواجبات الوظيفية وإخلالاً بحسن السيرة والسلوك المستأهل للعقاب بوصفه ذنباً إدارياً.

هـ. القصد هو عدم تحقيق المصلحة العامة وإنما الأضرار بسمعة الإدارة والموظفين العاملين فيها. إلا أن الأمر في العراق مختلف عما هو عليه الحال في مصر من دون أن يصل إلى القول بأن قضاء مجلس الدولة العراقي مستقر على إتجاه محدد تواترت عليه أحكامه في هذا المجال، فالقاعدة العامة في الإدارة تقضي بأن يجب على الموظف العام عند تقديم شكوى أن تكون معززة بأدلة واضحة وقرائن وإلا عدّ تصرفه مخالفة يوجب العقاب بعد تشكيل لجنة تحقيقية بشأن الادعاءات المقدمة من قبل الموظف، وقد ذهبت محكمة قضاء الموظفين إلى إلغاء العقوبات المفروضة على من يقدم شكوى غير معزز بالأدلة الصحيحة بحجة الحفاظ على حق الشكوى المكفول دستورياً، فقد قضت المحكمة اعلاه بالقول: (أن القرار محل الاعتراض صدر استناداً للمادة (8/ثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل، وذلك بتوجيه عقوبة الإنذار إلى المعارض لعدم ثبوت ادعائها على السيد وكيل عميد الكلية ورئيس القسم، وأن إجراءات التحقيق من حيث تشكيل اللجنة التحقيقية وفرض العقوبة وفقاً لتوصياتها جاءت وفقاً للقانون إلا إن هذه المحكمة ترى إن العقوبة غير مستحقة بحق المعارض لذلك إن سبب العقوبة مخالف للقانون حيث إن عجزها عن إثبات ادعائها لا يمكن إن يكون سبباً لفرض عقوبة انضباطية عليها حيث إن حق التشكي مكفول للجميع ولا يصح أن يتم معاقبة من يعجز عن إثبات شكواه والا أدى ذلك إلى الإحجام عن تقديم الشكاوى خشية أن يتعرض العاجز عن الإثبات إلى التحقيق والعقوبة الانضباطية، لذا قررت المحكمة بالاتفاق الحكم بإلغاء العقوبة....⁽¹⁾

إن الحكم أعلاه جاء لحماية الحق في الشكوى من إساءة استعمال العقوبة الانضباطية من قبل الإدارة على من تكثرت شكواه ضد رؤسائه الإداريين من دون دليل قد يمس حق الشكوى المكفول دستورياً بخطر العزوف عنه من قبل الموظفين مستقبلاً إلا أن المحكمة لم تلتفت إلى الحقوق الأخرى التي كفلها الدستور والقانون وهي حق الموظفين الآخرين سواء أكان رئيساً إدارياً أم موظفين عاديين زملاء للموظف كثير الشكوى في الوظيفة العامة وما يسيء لهم من ادعاءات غير صحيحة قد تكون مقدمة بسوء نية وتقدير ولم يكن الغرض الأساس منها تحقيق المصلحة العامة وكان على القاضي الإداري أن يأخذ بالحسبان الحقوق الأخرى المتعلقة بسير العمل وانتظام المرفق العام وضرورة إبعاده عن الخلافات الشخصية للموظفين وعن الشكاوى الكيدية من بعضهم ضد بعضهم الآخر .

الفرع الثاني

معييار شرط السمعة في الوظيفة العامة وحدوده

أن حسن السمعة يتحدد على وفق عناصر متعددة أهمها تقاليد المجتمع وما يحكمها من دين وأخلاق وعرف، وهذه العناصر بطبيعة الحال تختلف من مجتمع لآخر، ويتوقف تحديدها على درجة الثقافة المتاحة للموظف العام والبيئة التي يعيش فيها، والمنصب الذي يشغله وما يكلف بها من مسؤوليات وما يُمنح من حقوق وقد ظهر هذا التحديد في قوانين الخدمة والانضباط⁽²⁾ وأحكام القضاء الإداري، إذ يجب أن يسلك الموظف في تصرفاته ما يتفق والاحترام الواجب لكرامة الوظيفة العامة وهيبتها، وبما أن معيار حسن السمعة والسيرة هو معيار نسبي إذ يتفاوت تبعاً لأنواع الوظيفة التي يتولاها الموظف العام، لذلك سنتناول هذا الفرع في البنود الآتية:-

(1) يُنظر حكم محكمة قضاء الموظفين في الدعوى ذي الرقم (464/ج/2018) في 2018/11/25 رقم القرار (2018/3486) (قرار غير منشور).

(2) يُنظر المادة (17) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016. وكذلك يُنظر البند (ثامناً) من المادة (4) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل.



البند الأول: معيار شرط السمعة في الوظائف التي تتطلب درجة عالية من حسن السيرة والسلوك والسمعة الطيبة:

يجب على من يشغل بعض الوظائف العامة الابتعاد عن مواطن الريبة والشبهات، لأن التصرفات الشائنة تؤثر على سمعة الدائرة التي يعمل فيها، ومن ثم ينال من الصفات التي يتطلبها القانون في شاغل هذه الوظائف، لأن التصرف المسيء لهم من شأنه أن يفقد شاغلها الصلاحية لتولي مهامها ومسؤولياتها ومن هذه الوظائف .

أولاً: الوظائف القضائية :

لقد فسرت محكمة النقض (التمييز) في مصر شرط حسن السمعة بالنسبة للتعين في الوظائف القضائية بقولها: (من الأمور المسلم بها أن تخلف شرط من شروط الصلاحية لتولي وظائف القضاء يمنع من التعيين في تلك الوظائف أو البقاء فيها ومن بين تلك الشروط... أن يكون المرشح للتعين في وظيفة معاون بالنيابة العامة محمود السيرة حسن السمعة، ويندرج تحت هذا الشرط السلوك الأخلاقي بأدق معانيه وأوسعها، إذ يجب أن يكون المرشح على خلق قويم غير منحرف يؤثر على عمله في وظيفته ويؤثر على سيرته وسمعته بحيث لا يكون جديراً بالاحترام بين المواطنين، والسيرة الحميدة والسمعة الحسنة تقتضي الابتعاد عن كل ما يشين ويجلب سخط المواطنين واحتقارهم ، وقد ورد هذا الشرط عاماً دون تحديد الأسباب التي يترتب عليها فقده ليفسح المشرع المجال في تقدير حسن السمعة لجهة الإدارة في نطاق مسؤوليتها... كما أن مستوى حسن السمعة يتفاوت تبعاً لاختلافات الوظيفة وخطورتها ومسؤولياتها فما قد تتساهل فيه الإدارة بالنسبة لوظائف معينة قد تتشدد فيه بالنسبة لوظائف أخرى ، كالقضاء، لما لهذه الوظائف من أهمية وخطورة تتطلب فيمن يشغلها مستوى خاصاً من حسن السمعة ، وللجهة الإدارية أن تتحرى بكافة ما لديها من طرق عن توافر شروط الصلاحية في المرشحين، فإذا ما ثبت لديها يقيناً أن أحد المرشحين قد تخلف في حقه شرط من شروط الصلاحية لتولي الوظيفة أقصته عن الترشيح ، وحتى إذا عین وثبت انه كان فاقداً لشرط منه قبل تعيينه أو فقده بعد ذلك جاز لها أن تقصيه عن وظيفته بالطريق الذي رسمه القانون...)⁽¹⁾ وفي حكم آخر للمحكمة الإدارية العليا في مصر ذهبت إلى أن المستقر في قضاء هذه المحكمة أن حسن السمعة وطيبة الخصال هما من الصفات الواجب توافرها في كل موظف عام وهي اوجب في عضو الهيئة القضائية إذ من دونها لا تتوافر الثقة والطمأنينة في شخص العضو مما يؤثر تأثيراً بالغاً على المصلحة العامة وعلى الهيئة التي ينتمي إليها، لذا يجب أن يسلك الموظف العام ومن باب أولى عضو الهيئة القضائية في سلوكه ما يليق بكرامة وظيفته ويتناسب مع قدرها وعلو شأنها وسمو رسالتها ونظرة التقدير والاحترام التي يوليها الناس لمن يقوم بأعبائها وهو التزام لا يقتصر على ما يصدر عن العضو أثناء قيامه بأعباء وظيفته بل يمتد ويشمل ما يصدر عنه من أفعال وتصرفات خارج نطاق وظيفته فيلتزم بمستوى من السلوك يليق بكرامة الوظيفة بابتعاده عن مواطن الريبة والشبهات وعما لا يليق بمثله من أفعال إذ لا يقوم بين الحياة العامة والخاصة عازل سميك يمنع تأثير متبادل بينهما، ومن حيث أن الثابت من التحقيقات التي أجريت مع الطاعنة وبما وردت بمحاضر الشرطة والنيابة وبما سطرته في خطاباتاتها أنها بملأ حريتها وإرادتها ترددت على مسكن زميل لها في العمل قبل أن يربط الزواج بينهما وارتادته ارتياد أهله وذويه على مرأى من أهل الحي من دون أن تنتبه إلى ما في هذا السلوك من مجافاة للعرف ، ولما يتضمنه من إساءة بالغة بسمعته ومساس شديد بكرامته وكرامة الوظيفة التي تتقلدها كما إنها لم تسلك مع طليقها في كل خلافاتها بعد الزواج مسلكاً كان يجب أن تتحلى به كعضو في هيئة قضائية لها شأنها وقدرها من ضبط للنفس والالتزام الهدوء والروية والتبصر بما يحفظ لها ولوظيفتها هيبتها وكرامتها فقامت وطليقها بطرح خلافاتها علناً وأمام العامة ممن

(1) يُنظر حكم محكمة النقض المصرية رقم (80) لسنة 65 ق (رجال القضاء) جلسة 1997/9/23، أشار إليه د. بدوي عبد العليم سيد محمد : مبدأ الصلاحية في الوظائف العامة وضمانات تطبيقه ، مصدر سابق، ص 410.



لا تربطهم بهم رابطة سوى الجيرة وقامت الطاعنة على مرأى منهم بتوقيع إقرارات تشينها وتمس بسمعتها وتمادت فتبادلت مع طليقها وفي محاضر رسمية اتهامات هابطة تمس السمعة والشرف....، مما أدى إلى صحة حكم مجلس الصلاحية إلى عدم صلاحية الطاعنة لشغل وظيفتها ونقلها إلى وظيفة غير قضائية...⁽¹⁾

ثانياً: معيار شرط السمعة في وظائف التعليم والتربية:

أن إتيان من يتولى وظيفة التدريس سواء أكان وزارة التربية أو التعليم العالي يجب أن يكون على درجة عالية من حسن السيرة والسلوك والسمعة الطيبة ، لأن التصرفات التي يقوم بها سواء خارج الحياة الوظيفية أو داخلها لا ينال من سمعته فحسب وإنما تنعكس على كرامة الوظيفة التعليمية ، لذلك فإن ارتكابه للسلوك الشائن لا يتفق مع ما يجب أن يكون المدرسون (والاساتذة في المؤسسات التعليمية) خاصة وهم المؤتمنون على الأعراض والقائمون على تربية النشء ، وتنقيفه بالأخلاق الفاضلة وترويضه على التزامها والبعد حتى عن مواطن الشبهات.⁽²⁾ وحتى وأن الأعمال التي يقوم بها خارج الوظيفة كان لدوافع نبيلة ولمبررات شريفة يجب أن يبتعد عن كل ما يجلب الشبهة والريبة والتزام المدرس يمتد لحفظ كرامة الوظيفة والسمعة إلى حياته العائلية من ضرورة عدم إقامة علاقات عائلية مع عوائل أخرى ذي سمعة سيئة ومنحلة أخلاقياً اتقاء لعدائها وابتعاداً عن أماكن الفساد ومواطن الظنون والشبهات.⁽³⁾ وأن مستوى حسن السمعة لا شك يتفاوت معيارها تبعاً لتفاوت الوظيفة وخطورتها ومسؤولياتها فقد تتساهل فيه الإدارة بالنسبة لوظيفة معينة، وتشد في بالنسبة لغيرها، مثل وظائف القضاء والتربية والتعليم من الوظائف التي تتطلب في شاغليها مستوى معيناً من حسن السمعة والسلوك ، فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا المصرية إلى وصف العمل المخل بالشرف بالقول: (العمل المزري بالشرف يتصل بالمقومات الأساسية للقيم العليا في الإنسان كعرضه وأمانته والتعدي بالقول أو الفعل من عضو هيئة التدريس ليس عملاً مزرياً بالشرف).⁽⁴⁾ وفي حكم للمحكمة الإدارية العليا في العراق (الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة سابقاً) ذهبت الى أن سوء إدارة القسم الذي يرأسه والسلبيات الإدارية التي يتركها الرئيس الإداري على موظفيه تؤدي الى سوء سمعته وسلوكه الوظيفي مما يستوجب إعفاه من منصبه إذ جاء قرارها بالقول : (لدى التدقيق والمداولة ... والمتضمن إعفاه من إدارة قسم الإشراف التربوي في المديرية العامة لتربية الكرخ الثالثة واستناداً الى توصيات اللجنة التحقيقية المشكلة بالأمر الوزاري المرقم في ... وذلك لضعف إدارته للقسم وتأثيره السلبي على العملية التربوية وقد تأكد ذلك بتوصيات اللجنة الجديدة المشكلة في المديرية التي يعمل فيها المميز لغرض التعمق في التحقيق الإداري الخاص بالمميز وبيان مدى صلاحيته لإدارة القسم من عدمه ، اذ ثبت لهذه اللجنة المؤلفة من رئيس وعضوين ، صحة المعلومات التي وردت في الشكوى المقدمة من مجموعة من المشرفين والمديرين من المديرية أعلاه حول الخروقات الإدارية والتعامل غير الصحيح وخلق التكتلات بين أوساط المشرفين على حساب العملية التربوية بالإضافة إلى سلبيات أخرى ، فأوصت اللجنة بإعفاء المميز من إدارة قسم الإشراف التربوي وحصلت موافقة المميز عليه على الإعفاء بالكتاب المرقم كما أن ادعاء المميز بحصوله على (26) ستة وعشرين كتاب شكر وتقدير في حياته الوظيفية يعد دفعاً غير منتج لكونه لا

(1) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (4468) لسنة 39 ق- جلسة 1994/1/29 أشار إليه د. محمد ماهر أبو العينين: دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري، مصدر سابق، ص 542.

(2) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (33/130/1) في 1995/12/16، د. عبد الفتاح حسن : التأديب في الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص 118.

(3) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (56/263/1) في 1959/5/18، د. عبد الفتاح حسن: التأديب في الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص 118.

(4) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (2289) لسنة 27 ق- جلسة 1982/6/5، أشار إليه د. محمد ماهر أبو العينين: دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري، مصدر سابق، ص 537.



يحصله من السليبيات الإدارية⁽¹⁾ وفي حكم لمحكمة بداءة الشعب في 2019/10/17، إذ أوردت فيه حيثيات الاحكام والقرارات الصادرة من محكمة قضاء الموظفين والمحكمة الادارية العليا في الموضوع الأتي : (ادعي المدعي إن المدعي عليه /أضافة لوظيفته أصدر قراراً ادارياً بحقه يقضي بفرض عقوبة (تنزيل الدرجة) وحيث أن هذا القرار غير صحيح حسب ما ورد بقرار محكمة قضاء الموظفين بالعدد (582/ج/2017 في 2018/10/16 واكتساب هذا القرار الدرجة القطعية وحيث أن هذه العقوبة (تنزيل درجة) كانت مجحفة بحقه وسببت له أضراراً مادية ومعنوية وأضراراً بسمعته المهنية والاجتماعية ، إضافة الى قطع مبالغ مالية من رواتبه ، فقد طلب دعوة المدعي عليه إضافة لوظيفته والحكم بالتعويض عن هذه الاضرار المادية والمعنوية التي قدرها بمليار دينار عراقي ، وتحمله الرسوم وأتعاب المحاماة وللرافعة الحضورية العلنية ، والاطلاع على نسخة من كتاب رئاسة الجامعة ... قسم الشؤون الإدارية بالعدد في 2017/6/11، والمتضمن فرض عقوبة (تنزيل درجة) بحق المدعي استناداً للمادة(8/سادساً) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم(14) لسنة 1991 وحسب ما جاء بتوصيات اللجنة التحقيقية المشكلة بموجب الامر الجامعي ذي العدد130 في 2016/1/11، كما اطلعت المحكمة على نسخة من قرار محكمة قضاء الموظفين بالعدد(582/ج/2017 في 2018) والمتضمن إلغاء الامر الجامعي المرقم (16318) في 2017/6/11 المتضمن تنزيل درجة المدعي المشار اليه أعلاه ، كما إطلعت المحكمة على نسخة من قرار المحكمة الادارية العليا بالعدد(2270/قضاء موظفين/ تمييز/ 2018 في 2019/2/7) والذي تضمن تصديق قرار محكمة قضاء الموظفين وقد تضمن هذا القرار ما يلي (حيث إن محكمة قضاء الموظفين قد ألغت العقوبة لسبب آخر يتعلق بعدم ذكر سبب العقوبة وهذا يخل بالشكل الذي يعد من النظام العام في العقوبات الانضباطية ولا يفدح ذلك بصحة إجراءات الادارة اللاحقة لاستكمال الشكالية المذكورة ، لذا قرر تصديقه من حيث النتيجة) وقد دفع وكيل المدعي عليه / أضافة لوظيفته دعوى المدعي بأن تشكيل اللجنة التحقيقية بحق المدعي كان بموجب أمر جامعي بالعدد 130 في 2016/1/11 ، وذلك للتحقيق في واقعة تغير دفتر إحدى الطالبات في كلية / قسم ... / المرحلة / الدراسة فيما يخص امتحان مادة القانون ... ، وأن هذه اللجنة أوصت بعقوبة تنزيل الدرجة بحق المدعي وتمت المصادقة على هذه العقوبة من قبل رئيس الجامعة ... ووزير التعليم العالي والبحث العلمي لثبوت تقصير المدعي في واقعة تغير الدفتر الامتحاني العائد للطالبة المشار لها ، وأن قرار المحكمة الادارية العليا الذي تضمن تصديق محكمة قضاء الموظفين بإلغاء عقوبة تنزيل الدرجة المفروضة بحق المدعي كان لنقص في الاجراءات الشكالية لفرض العقوبة بحق المدعي (وهو ذكر سببها العقوبة في الامر) وان هذا القرار منح موكله حق استكمال الاجراءات الشكالية لفرض العقوبة ، وقد طلب رد دعوى المدعي لهذه الاسباب ، وحيث أن المحكمة اطلعت على نسخة طبق الاصل من إضبارة الدعوى (582/ج/2017) المودعة لدى محكمة قضاء الموظفين ودققت محتوياتها وقرار الحكم الصادر فيها بتاريخ 2018/10/16 ، كما لا حظت قرار المحكمة الادارية العليا بالعدد(2270/قضاء موظفين / تمييز/ 2018 في 2019/2/7) وعلى نسخة من الاوليات الخاصة بالامر الجامعي رقم 130 في 2016/1/11 ، والمرسلة لهذه المحكمة بموجب كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / الدائرة القانونية والادارية / قسم الشؤون القانونية بالعدد14962 في 2018/7/8 ، فقد تبين للمحكمة إن دائرة المدعي عليه /أضافة لوظيفته كانت قد قررت اصدار أمر جامعي بالعدد(4797 في 2015/12/27) وملحقه الامر الجامعي بالعدد 130 في 2016/1/11) للتحقيق في شكوى إحدى الطالبات لتغيير في غلاف دفترها الامتحاني للدورين الاول والثاني في كلية ... / الدراسة ... / المرحلة الثالثة/ قسم ..، وأن هذه اللجنة التحقيقية قد اجرت التحقيق في الموضوع وتوصلت الى تقصير عدد من الاساتذة العاملين لدى

(1) يُنظر قرار المحكمة الإدارية العليا في العراق في الطعن رقم (157/انضباط/ تمييز/ 2011) في 2011/4/21، قرارات وفتاوى مجلس الدولة لسنة 2011، ص 267.



المدعي عليه / إضافة لوظيفته ومن بينهم المدعي واصت بتوجيه عقوبة (تنزيل الدرجة) له كونه المسؤول الرئيسي عن حالة تبديل أغلفة الدفاتر الامتحانية ، وقد حضيت هذه التوصيات بموافقة ومصادقة كل من رئيس الجامعة ... (المدعي عليه / إضافة لوظيفته) ومصادقة وزير التعليم العالي والبحث العلمي ، لذا تكون الاجراءات التي اتخذها المدعي عليه / إضافة لوظيفته إجراءات صحيحة ومتطابقة مع قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 كما إن المدعي لم يثبت حصول تعسف أو إساءة استعمال السلطة أو مخالفة القانون من قبل المدعي عليه / إضافة لوظيفته ، وإن نقض القرار من قبل محكمة قضاء الموظفين لا يخل بحق الادارة في اتخاذ الاجراءات القانونية والادارية بحق موظفيها طالما لم يكن هناك تعسف أو إساءة استعمال السلطة أو مخالفة للقانون ، لان الجواز الشرعي ينافي الضمان فمن استعمل حقه استعمالاً جائزاً لم يضمن ما ينشأ عن ذلك من الضرر استناداً لنص (المادة 6 من القانون المدني العراقي) لذا لا يكون لدعوى المدعي أي سند من القانون ، عليه قررت المحكمة الحكم برد دعواه وتحميله الرسوم والمصاريف القضائية للدعوى واتعاب محاماة لوكيلي المدعي عليه / إضافة لوظيفته مبلغ خمسمائة الف دينار توزع بين موظفي القسم القانوني حسب النسب المحددة قانوناً وصدر الحكم وفقاً للمواد 21 و22 و59 و67 إثبات و159 و161 و166 و185 و203 مرافعات مدنية و6 من قانون المدني و22 و63 محاماة ، حكماً حضورياً قابلاً للاستئناف والتمييز وأفهم علناً في 2019/10/17⁽¹⁾ نخلص من القرار اعلاه الى مجموعة من النقاط وكالاتي :

- 1- إن هذا القرار قد بين من خلال حيثياته الأفعال المرتكبة من قبل المدعي والتي أخلت بسمعة مرتكبها والمرفق العام لذلك لم تؤيد دعواه بالتعويض .
- 2- إن القرارات التي تصدر من محاكم مجلس الدولة لم تتطرق الى حيثيات القضية المعروضة بل إقتصرت على حيثيات اسباب الغاء القرارات وخصوصاً من الجوانب الشكلية .
- 3- منحت الادارة صلاحية استكمال الشكالية الناقصة في قرارها الصادر بالعقوبة واعادة اصدار العقوبة من جديد بعد استكمال الشكالية المطلوبة .
- 4- ردت المحكمة اعلاه في قرارها دعوى المدعي بالتعويض لان الافعال ثابتة موضوعاً في واقعة تغيير غلاف الدفاتر الامتحانية .
- 5- أشارت المحكمة الى إجراءات الادارة التي إتخذتها بشأن الواقعة المذكورة وهي تشكيل لجنة تحقيقية وأصدرت توصياتها والتي صادق عليها الرئيس الأعلى للإدارة .
- 6- بينت المحكمة أن عدم وجود تعسف أو إساءة استعمال السلطة من قبل الادارة أو مخالفة القانون ، فقد إسندت قرارها على قاعدة الجواز الشرعي ينافي الضمان ، لأن الإدارة أستعملت حقها على وفق قانون الانضباط إستعمالاً جائزاً لم يضمن ما ينشأ عن ذلك من الضرر إستناداً لنص المادة (6) من القانون المدني رقم (40) لسنة 1951 المعدل .
- 7- أن قرار المحكمة الادارية العليا المكتسب الدرجة القطعية المتضمن إلغاء عقوبة (تنزيل الدرجة) للأسباب الشكلية ومن ثم منحت الادارة صلاحية استكمالها له آثار على الموظف من ناحيتين المادية والمعنوية ، الآثار المادية : أن تنفيذ العقوبة لها أثرها على راتب الموظف باستقطاع مبالغ منه وتأخير ترفيعه وعلاوته واعادته من حيث الدرجة الوظيفية الى ادنى مرحلة للدرجة التي دون الدرجة التي كان فيها . أما الآثار المعنوية : تؤثر العقوبة على السمعة العلمية للاستاذ وعلى المكانة المهنية اذ يمتد تأثيرها على عدم تسنمه أي منصب في الدائرة التي يعمل بها ، لأن من شروط توليه تلك المناصب عدم معاقبته بأية عقوبة هذا من جانب ومن جانب آخر أن الوسط الاكاديمي يحتاج الى الاستقامة العلمية والمهنية والاخلاقية والامانة في الجوانب العملية من وظيفته بالإضافة الى الجانب النفسي فالعقوبة تؤثر على الموظف نفسياً وتشعره بأنه قد أخل بالتزاماته اتجاه الوسط الوظيفي الذي يتطلب أن يتصف به بالامانة

(1) يُنظر قرار محكمة البداية الشعب ذي العدد (474/ب/2019 في 2019/10/17) قرار غير منشور ..



والاستقامة والمهنية . وفي حكم آخر لمحكمة قضاء الموظفين فقد جاء فيه: (المعارض إمام هذه المحكمة بعريضة دعواه المسجلة بتاريخ ٢٠٢٠ / ١ / ٢٢ أنه يعارض على الأمر الجامعي المرقم (٢٧٣٩٢) في ٢٠٢٠ / ٩ / ٩ المتضمن معاقبته بعقوبة التوبيخ وفق أحكام قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ ، وحيث أن هذه العقوبة جاءت مجحفة بحقوقه ومخالفة للقانون للأسباب الواردة في عريضة الدعوى ، لذا يطلب دعوة المعارض عليه إضافة لوظيفته للمحاكمة والحكم بإلغاء العقوبة دعت المحكمة الطرفين للمحاكمة فحضرا ، ومن سير المحاكمة الوجيهة السرية ، والاستماع إلى طرفي الدعوى والإطلاع على الأدلة والمستندات ومطالعة نائب المدعي العام الذي طالب بالمصادقة على العقوبة افهم ختام المحاكمة وأصدرت المحكمة القرار الآتي :

لدي التدقيق والمداولة وجدت المحكمة أن المعارض يعارض على الأمر الجامعي المرقم (27392) في 2020/10/9 المتضمن معاقبته بعقوبة التوبيخ لقيامه بمخالفة المادة (سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 ، وقد تبلغ به بتاريخ 2020/10/28 وتظلم منه بتاريخ 2019/11/25 دون أن يتم الرد عليه خلال المدة القانونية ، وحيث أنه أقام الدعوى في 2020/1/22 عليه تكون الدعوى مقامة ضمن المدة القانونية المنصوص عليها في الفقرة (ثانياً) من المادة (15) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 فتقرر قبولها شكلاً، ولدى عطف النظر على موضوع الدعوى لاحظت المحكمة أن الأمر الجامعي المطعون فيه ذكر سبب فرض العقوبة بمخالفة المعارض للمادة (سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 وحيث ورد خطأ في الأمر الجامعي في تحديد المادة القانونية في تسبب العقوبة عبارة المادة (سابعاً) بدلاً من المادة (7) والتي نصت على (إذا خالف الموظف واجبات وظيفته أو قام بعمل من الأعمال المحظورة عليه يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون ولايمس ذلك بما قد يتخذ ضده من إجراءات أخرى وفقاً للقانون) ، لاحظت المحكمة أن إفادة المعارض كانت مقتضية لا تتجاوز ثلاثة سطور ولم يبين بشكل دقيق كيفية كتابة البحث وماهي المصادر التي إعتدها في بحثه للدفاع عن نفسه في ضوء الشكوى المقدمة ضده من الدكتورة (ل.ج.س) التدريسية في كلية حول قيام المعارض (ع ه ع) و (د. ر ع ي) (التدريسية في قسم هندسة في الجامعة بسرقة بحوثها وبناءً على ذلك فقد تم تشكيل لجنة تحقيقية بموجب الأمر الإداري المرقم (149) في 20019/4/20 تتولى النظر في صحة إدعاء المشتكية وقد توصلت اللجنة التحقيقية في إستنتاجاتها وبعد الإستماع إلى إفادة المشتكية والمعارض في ضوء تقرير المقوم العلمي والإستلال النصي الإلكتروني وإفادة المعنيين بأن البحث المقدم من المعارض مسروق من البحث العائد للدكتورة (ل ، م ، ج) كما أن تقرير الدكتور (أ ح ب) المكلف بتدقيق مدى صحة قيام المعارض بالسرقه أو الإستلال العلمي من البحوث العائدة للمشتكية بموجب كتاب الجامعة السري الشخصي المرقم (.....) في 2019/3/4 ، قد بين أن المقدمة في البحث مسروقة وخلص أن البحث قيد التدقيق هو سرقة من البحث المرقم (١) العائد للمشتكية وفيما يتعلق بالبحث الثاني العائد للمشتكية فقد بين الدكتور (ح ، ع) المكلف بدراسة البحث الثاني للمشتكية في ضوء كتاب الجامعة السري والشخصي المرقم (٤٥٧١) في ٢٥ / ٧ / ٢٠١٩ أنه أشار إلى وجود مقاطع في البحث مقتبسة حرفياً دون وجود علامة إقتباس ودون وجود إشارة إلى المصدر المقتبس منه وأن نسبة الإقتباس تتراوح كالتالي : الملخص (٦٤ %) ، المقدمة (٩٠ %) ، المواد والطرق (٩٣ %) ، النتائج والمناقشة (١٥ %) الاستنتاجات (١٠٠ %) المصادر (٨٨ %) ، وحيث أن المعارض قد ثبت بحقه السرقة والاستلال في ضوء تقارير الخبراء وتوصيات اللجنة التحقيقية المصادقة من الوزير المختص ، عليه قررت المحكمة بالأكثرية تصديق عقوبة التوبيخ الصادرة بحق المعارض (ع ه ع) لموافقتها لأحكام القانون ولا ارتكابه فعل يخل بأخلاقيات الوظيفة العامة والأمانة العلمية التي يتحلى بها الأستاذ الجامعي وتحميل المعارض الرسوم والمصاريف واتعاب المحاماة لوكيلة



المعتراض عليه الموظفة الحقوقية (ن.س.ع) مبلغ قدرة (٢٥٠٠٠) ألف دينار ، صدر الحكم إستناداً لإحكام المواد (٢٢٠ و ٢٢٢ و ٢٢٤) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ والمادة (٦٣) من قانون المحاماة ، حكماً حضورياً قابلاً للتمييز لدى المحكمة الإدارية العليا وافهم علناً بتاريخ ١١ / ١٢ / ٢٠٢٠)^(١)

وبناء على ذلك فقد ذهبت محكمة قضاء الموظفين لتأييد العقوبة لارتكابه فعل ماس بأخلاقيات الوظيفية العامة والامانة العلمية التي يجب أن يتحلى بها الاستاذ الجامعي : للأسباب الآتية :

- 1- إن موظف الخدمة الجامعية واستناداً الى نص المادة (13) من قانون الخدمة الجامعية رقم (23) لسنة 2008 ، ملزم باتباع القوانين والانظمة والتعليمات المقررة.
- 2- ملزم باتباع ما تقتضيه الاعراف والتقاليد الجامعية، وان يتجنب كل ما من شأنه الاخلال بالواجبات الوظيفية والعلمية والتربوية والادارية المنصوص عليها في القانون .
- 3- إن استخدام أفكار الآخرين ونسبتها اليه يشكل إخلالاً بمانصت عليه المادة (13) من القانون المذكور مما يتطلب معه إتخاذ الاجراء المناسب بحقه وتكون رادعاً للحفاظ على القيم العلمية والجامعية .

ثالثاً: معيار شرط السمعة في الوظائف القيادية

يشترط في الموظف المرشح لتولي المناصب القيادية العليا أن يكون على درجة عالية من حسن السيرة والسمعة والسلوك: (إن لم يكن شرطاً جوهرياً من شروط الترقية بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا ، الا إنه لا يوجد ثمة مانع لجهة الإدارة إن هي طلبت بالنسبة لهم نقاء السيرة وطهارة السلوك طوال حياتهم الوظيفية ولا يجدي أن الموظف في هذا الشأن إن ما ارتكبه من مخالفات مست سمعته ولوثت سيرته قد مضى عليها وقت طويل أو إن الجزاءات الواقعة عليه بشأنها تم محوها وشطبها أساس ذلك: أن الفرق يبقى واضحاً بين الموظف الذي تحلى طوال حياته الوظيفية بالصفات الحميدة وزميله الذي وصم في سلوكياته في وقت من الأوقات)⁽²⁾ وبناءً على ذلك فقد تواترت أحكام المحكمة الإدارية العليا في مصر على اشتراط حسن السمعة لتولي الوظائف القيادية وان لم يشار إليها في الشروط فهي أصبحت شرطاً هام وجوهري وقد اشترطت معيار السمعة الحسنة غير الملوثة بسلوكيات سابقة حتى وان تم محوها من ملفه معيار مفاضلة للترشيح للوظائف العليا.

البند الثاني: معيار الأفعال المخلة بالشرف وكرامة الوظيفة العامة :-

تُلزم قوانين الخدمة المدنية والانضباط موظفي الدولة كافة بالابتعاد عن جميع الأفعال التي من شأنها الإخلال بواجبات الوظيفة وكرامتها والمساس بسمعة الجهاز الإداري الذي يعمل فيه، فقد اكد الفقه الإداري في مصر والعراق على عدم امكانية وضع معيار مسبق يحدد درجة الخطأ المرتكب من قبل الموظف، بل يتعين النظر إلى كل تصرف على حدة في ضوء الظروف والملابسات المحيطة بالموظف وقت القيام بالتصرف، لذلك فقد اشترط مراعاة بعض العناصر لتحديد درجة جسامة التصرف الصادر من الموظف الحكومي وهي كالآتي:-

1. مركز الموظف وطبيعة عمله الوظيفي الذي يؤديه.
2. مراعاة الأعراف والتقاليد الاجتماعية في الوسط الذي يعيش فيه الموظف.
3. مراعاة الأخلاق والآداب العامة.⁽³⁾

(١) يُنظر قرار محكمة قضاء الموظفين ذي العدد (2020/1341 في 2020/11/12) قرار غير منشور . .

(٢) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (26/1308 ق)- جلسة 1986/11/30، وكذلك حكمها بالطعن رقم (39/4468 ق)- جلسة 1994/1/29، د. حسن محمد هند: الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) لسنة 1978 وتعديلاته، مصدر سابق، ص 170-171.

(٣) يُنظر د. عبد الفتاح حسن: التأديب في الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص 119. وكذلك د. غازي فيصل مهدي: شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، موسوعة القوانين العراقي، بغداد، 2006، ص 18-19.



وإذا كان الأمور المتعلقة بالمركز الاجتماعي والوسط الذي تعيش فيه مسألة نسبية غير مطلقة، لاختلافها من شخص لآخر ومن وظيفة لأخرى، فإن الأمر مختلف كذلك بالنسبة للمركز الوظيفي والشخصي للموظفين، فعامل الخدمة في الدوائر الحكومية له عمل معين وله مركز اجتماعي ووظيفي معينين وله حد من الأفعال والتصرفات تعد مقبولة من أفراد المجتمع إذا صدرت عنه، لكنها لا تكون مقبولة إذا صدرت التصرفات ذاتها من موظف بدرجة مدير عام أو مدير قسم مثلاً أو وكيل وزارة وغيرها من الوظائف القيادية الأخرى... وكذلك الأمر بالنسبة لموظفي الخدمة الجامعية تختلف عن موظفي الوزارات الأخرى، أو الجهات غير المرتبطة بوزارة، فلا يسوغ للموظف إدعاء بحريته الشخصية وخصوصية حياته الخاصة ليقوم بتصرفات وأفعال تتنافى مع كرامة الوظيفة العامة وأخلاقيها⁽¹⁾ لذا فقد ترك المشرع للإدارة مسألة تقدير الأفعال والتصرفات في ضوء الاعتبارات الاجتماعية والعناصر والمعايير المهنية التي تتطلبها كل وظيفة، وبما لا يترتب عليه تعسف في استعمال السلطة وخصوصاً إن المشرع ذكر الواجبات على سبيل المثال لا الحصر.⁽²⁾ وتختلف رقابة القاضي الإداري من حيث المشروعية والملاءمة، وفي ذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر إلى القول: (أن تكيف الواقعة بما يجعلها من الذنوب الإدارية المستحقة للعقاب إنها مرجعة إلى تقدير جهة الإدارة ومبلغ انضباط هذا التكيف على الواقعة المنسوبة إلى الموظف من حيث الخروج على الواجب الوظيفي أو الإخلال بحسن السير والسلوك المستأهل للعقاب بوصفه ذنباً إدارياً)⁽³⁾.

وإذا كانت جميع قوانين الخدمة المدنية تؤكد على حرمان الأشخاص الذين صدرت بحقهم أحكام مخلة بالشرف والسمعة من التعيين في الوظائف العامة والقيادية إلا إن الاتجاه الغالب يميل إلى التضييق من حالات عدم الصلاحية الأخلاقية والأدبية إذ لا تشمل الحالات الأشخاص الذين صدرت بحقهم أحكام جنائية مخلة بالشرف والكرامة، وإن وجود هذا الشرط كشرط صلاحية المرشح لشغل الوظيفة العامة هو شرط لإستمرار البقاء في الوظيفة وليس كشرط للتعين فقط، فقد إشتراط المشرع المصري في قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016 بأن: (لا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره)⁽⁴⁾. أما المشرع العراقي فقد إشتراط في قانون الخدمة المدنية رقم (23) لسنة 1960 المعدل، بأن: (يكون حسن الأخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال)⁽⁵⁾.

قد جاء نص المذكور بقانون الخدمة المصري شرطاً أن يكون الحكم بعقوبة الجناية أو الجنحة مع الأخذ بالحسبان نوع الجريمة، فقد ذهب رأي في الفقه إلى القول: (أن اعتداد المشرع بنوع العقوبة، وليس بنوع الجريمة أمر يتنافى مع مبدأ الصلاحية للوظيفة العامة، إذ كيف يمكن تعيين شخص ارتكب جناية محكوم عليه فيها بعقوبة جنحة في وظيفة عامة، وهي أمانة لا تؤدي إلى شخص ليس أهلاً لها ويرى إستبعاد كل من حكم عليه في جناية بصرف النظر عن نوع العقوبة سواء أكانت عقوبة جنائية أو عقوبة جنحة، أما بالنسبة للجنح فالأصل العام إنها لا تحول دون الصلاحية للتعين في الوظيفة العامة إلا إذا كانت مخلة بالشرف والأمانة كالسرقة والنصب وخيانة الأمانة، لأن هذا النوع من الجرائم يشين مقترفها وتلوث سمعته وتهدر مكانته في نظر الناس، إلا إن المشرع قد تطلب أن تكون العقوبة (مقيدة للحرية) ومن ثم فإن العقوبة المالية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة لا تعد مانعاً من التعيين في

(1) يُنظر د. عثمان سلمان غيلان: شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، مصدر سابق، ص 92-93.

(2) يُنظر المادة (4) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل.

(3) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (917) لسنة 11 قضائية عليا- جلسة 1967/2/18، د. مجدي محمود محب حافظ: موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في خمسين عاماً، مصدر سابق، ص 491.

(4) يُنظر المادة (14) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016.

(5) يُنظر البند (4) من المادة (السابعة) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل.



الوظيفة ، وهذه التفرقة غريبة ، لا نجد لها مبرر من حيث إن المشرع أعتد بنوع العقوبة وليس بنوع الجريمة في حين إنه كان يتعين على المشرع أن يجعل الحكم الصادر في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مانعاً من التعيين في الوظائف العامة أياً كانت طبيعة العقوبة المحكوم بها سواء أكانت مقيدة للحرية أو غرامة مالية أو مصادرة).⁽¹⁾ غير أن المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية قد كان أكثر دقة ومسلكه محمود إذ أشار إلى أن يكون الموظف المرشح لشغل الوظيفة العامة : (حسن الأخلاق وغير محكوم عليه بجناية سياسية أو بجنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال). وبذلك تجاوز كل إشكاليات عدم التحديد والغموض الذي شاب مسلك المشرع المصري في قانون الخدمة المدنية رقم (81) لسنة 2016. وبناءً على ذلك فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مصر في حكم لها جاء في حيثياته: (أن القانون لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلاً بالشرف والأمانة قاصداً من ذلك أن يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على إنها كذلك وينظر إلى فاعلها بعين الازدراء والاحتقار ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع دنيء النفس ساقط المروءة فالشرف والأمانة ليس لهما مقياس ثابت محدد بل هما صفتان متلازمتان لمجموعة المبادئ السامية والمثل العليا التي تواضع الناس على إجلالها و الاعتزاز بها في ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادئ الأخلاق والقانون السائدة في المجتمع، فهذه القواعد والمبادئ تتداخل جميعها وتتألف كلها لينشأ من مجموعها المفهوم العام لمعنى الشرف والأمانة في المجتمع ويتكون على أساس من ميزان اجتماعي يزن الحسن والقيح ويميز بين الخير والشر ويفرق بين الفضيلة والرذيلة، وهذا المفهوم لا يخضع لمعيار ذاتي يرجع فيه إلى كل شخص على حدة وتتغير بتقديره الذاتي بل هو مفهوم اجتماعي لما تواضع عليه الناس في مجتمع معين، وهو بذلك يتبع المجتمع في تطوره ويختلف مدلوله باختلاف الزمان والمكان وتبعاً لإختلاف العادات والتقاليد والمعتقدات والمبادئ المستمدة من قواعد الدين والقانون، فما قد يعتبر ماساً بالشرف والأمانة في مجتمع معين، وقد لا تعتبر كذلك في مجتمع آخر أو في زمان مختلف، كل ذلك تبعاً لتطور الأفكار الاجتماعية ومدى التزام السلوك الاجتماعي بقواعد الدين والأخلاق السائدين في العصر وكلما إقترب الدين من الحضارة كلما إرتفع المعيار الخلقي وإرتقى السلوك في المجتمع...)).⁽²⁾ ونخلص من ذلك أن حكم المحكمة الإدارية العليا أعلاه قد بينت العناصر التي يمكن أن تستند إليها الإدارة لتحديد المعيار التي تستند إليه لتحديد الأفعال والتصرفات التي يأتي بها الموظف العام فيما إذا كان مخلة بالشرف من عدمه.

البند الثالث: حدود معيار شرط السمعة :

تُرسم حدود معيار السمعة في الوظيفة الحكومية من جانبين الأول: الجانب النظري: أن تنظيم القانون لواجبات الموظف العام جاء لغرض الحفاظ على كرامة وهيبة الدولة ومن يمثلها من الموظفين العموميين، فهي لها أن تقرر من الواجبات ما يكفل الحفاظ على هيبتها وسمعتها بشرط ان لا تغالي في فرض القيود على حرية الموظف وتوجيه سلوكه خارج نطاق الوظيفة إذ إن الأصل هو أملاك الموظف الحرية الكاملة في التصرفات كيفما يشاء بعد إنتهاء الدوام الرسمي ومن ثم لا يجوز محاسبته عما يرتكبه من أفعال خارج أوقات الدوام الرسمي الا اذا كانت تمس بكرامة الوظيفة وسمعتها بأن يتساوى الخطأ الذي يرتكبه خارجها مع الخطأ الذي يرتكبه أثناء العمل الوظيفي.⁽³⁾

الجانب العلمي: يجب الالتفات إلى الجوانب العملية في الحياة الوظيفية والتي تراعي العلاقات الإنسانية بين الموظفين والتي لا تعرف التطبيق الحرفي للقانون والتعليمات، فمعنى ذلك أن ارتكاب

(1) يُنظر د. بدوي عبد العليم سيد محمد: مبدأ الصلاحية في الوظائف العامة وضمانات تطبيقها، مصدر سابق، ص 412.

(2) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (570 لسنة 2ق) - جلسة 1971/12/27، اشار اليه د.

محمد ماهر ابو العنين: دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري، ك2، مصدر سابق، ص 532-533.

(3) يُنظر د. عثمان سلمان غيلان: شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، مصدر سابق، ص 93.



الأخطاء والتصرفات أياً كانت لا يعني حتماً إبرازها وإتخاذ الإجراءات الانضباطية بصددتها، فكثيراً ما تمر تصرفات من دون أن تتخذ الإدارة الإجراءات بشأنها ، أما لعدم إكتشاف الخطأ أصلاً أو للتغاضي عنها، وقد يكون هذا التغاضي لصلة خاصة تقوم بين الرئيس والمرؤوس من جانب وأما أن يكون لغاية يستهدفها الرئيس الإداري، فهو يعرف أن الكشف عن الكثير من المخالفات في الدائرة أو القسم أو الوحدة التي يرأسها أو يشرف عليها، وكثرة المسائلة ، قد يصمه بحق أو بغير حق بسوء الإدارة وضعف الاشراف، وإن ذلك قد يستتبع إبعاده عن بعض المراكز القيادية مستقبلاً ، وهو ما يدفعه كثيراً على تسوية ما قد يظهر من أخطاء داخلياً، وعلى الحرص على كتمها قدر المستطاع ، وإن حسن الإدارة ذاتها قد تقتضي مواجهة بعض التصرفات والأخطاء بوسائل أخرى غير الإجراءات الانضباطية ، إذ إن متابعة كل مخالفة أياً كانت درجتها بالتحقيق ، يحتاج إلى قوة قد لا تكون متوافرة في ظرف حصول الواقعة أو الخطأ أو قد يشغل وقت هذه القوة على حساب ما هو أولى بالاهتمام والعناية ، وذلك كله كثيراً ما يؤدي إلى معاملة الموظفين العاملين بالدائرة أو المرفق العام بمستويات مختلفة من المعاملة ، فيعاقب موظف عن خطأ بينما لا يسأل زميله في دائرة أخرى عن خطأ أكبر منه⁽¹⁾.

وبذلك نجد أن معيار شرط السمعة له حدود في عدم تعسف الإدارة بإستعمال سلطتها التقديرية ، هذا من جانب ومن جانب آخر على الإدارة النظر إلى روح القانون وعدم تطبيقه بشكل تخل بالعلاقات الإنسانية داخل الدائرة ، لأن الرئيس الإداري ملزماً أخلاقياً بعدم توسيع نطاق المشكلات داخلياً، إذ محاول السيطرة عليها ولها داخلياً.

المطلب الثاني

إجراءات الإدارة المترتبة على تخلف شرط السمعة

تختلف الإجراءات التي تتخذها الإدارة في حالة تخلف شرط حسن السمعة والسيرة والسلوك باختلاف الأنظمة الوظيفية المطبقة في الدولة ففي حالة بداية تعيين الموظف العام وفي حالة تخلف هذا الشرط في أثناء أداء الوظيفة ومقتضياتها فقد تتوفر شروط التعيين بالموظف العام في بداية تعيينه فتصدر السلطة المختصة قرار بتعيينه، وقد تصدر تصرفات من الموظف العام تؤدي به إلى وضع نفسه بموضع الريبة والشك ويثار عنه قال السوء التي تناقلتها الألسن مما يؤثر بالنتيجة على سمعة المرفق العام الذي يعمل به ، لذلك سنتناول هذا المطلب في فرعين تخصص الفرع الأول: لإجراءات الإدارة في حالة تخلف شرط حسن السمعة في مصر ، ونخصص الفرع الثاني: لإجراءات الإدارة في حالة تخلف حسن السيرة والسلوك في العراق.

الفرع الأول

إجراءات الإدارة في حالة تخلف شرط السمعة في مصر

ينص قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016 على : (إنتهاء خدمة الموظف في حالة الحكم عليه بعقوبة جنائية أو عقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار)⁽²⁾ .وبناءً على ذلك فقد نصت اللائحة التنفيذية للقانون أعلاه على إنه: (إذا حكم الموظف بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار ، يتعين على إدارة الموارد البشرية أن تعرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته)⁽³⁾ . وإستناداً لما أورده المشرع المصري في قانون الخدمة ولائحته التنفيذية يكون إلزاماً على إدارة الموارد البشرية في الدائرة الحكومية أن تعرض موضوع الموظف الذي صدر الحكم الجنائي بحقه

(1) يُنظر د. عبد الفتاح حسن: التأديب في الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص 123- 124.

(2) يُنظر المادة (9/69) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016.

(3) يُنظر المادة (179) من اللائحة التنفيذية رقم (1216) لسنة 2017 من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016.



على الرئيس الأعلى أو من يفوضه بإصدار قرار لإنهاء خدمة الموظف بفصله من الخدمة ، كأثر قانوني لصدر الحكم القضائي الجنائي عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف كالسرقة والتزوير والخيانة والنصب والرشوة ، ومن ثم لا عبرة بطبيعة ونوع الجريمة الصادرة عنها العقوبة الجنائية على الموظف أو نوع العقوبة ، ولا عبرة كذلك بنوع العقوبة المقيدة للحرية في الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة أو الثقة والاعتبار ، ولا أثر لشمول الحكم بوقف التنفيذ أو كونه الحكم الأول على الموظف ، على إنهاء خدمة الموظف ، وأن الحكم في الجرائم المشار إليها يترتب أثره القانوني في حالة الجنائية بمجرد صدوره في إنهاء العلاقة الوظيفية للمحكوم عليه ، أما في حالة الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة أو الثقة والاعتبار ، فإن الأمر يخضع لتقدير جهة الإدارة نظراً ، لأن المشرع لم يحدد على وجه الدقة الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أو الثقة والاعتبار ، وإنما ترك للسلطة التقديرية لجهة الإدارة المختصة لإصدار قرار بإنهاء خدمة الموظف في هذه الحالة يترتب أثره إلى تاريخ صدور الحكم بالعقوبة المقيدة للحرية⁽¹⁾ وقد ذهبت اللجنة الثالثة لقسم الفتوى بمجلس الدولة إلى: (أن الخدمة العامة لا تنتهي بقوة القانون بمجرد الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف بل يجب إن تتدخل جهة الإدارة وتصدر قراراً بذلك ، إذ أن المركز القانوني لمثل هذا العامل (الموظف) لا يصدر تلقائياً بمجرد صدور الحكم من هذا القبيل ، إنما لابد من تدخل الإدارة بقرار بمعناه الصريح بقصد إنشاء مركز قانوني جديد وفق ما تراه في شأنه تكشف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحكم ومدى العقوبة المقضي بها وأثرها)⁽²⁾

وفي الاتجاه ذاته قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بالقول: (بأن إنهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بسبب هذا الحكم يقع لزوماً بقوة القانون.... ما دام قد توافر شرطه ، فتقطع صلة الموظف بالوظيفة العامة بمجرد تحقق هذا السبب دون حاجة إلى قرار خاص بذلك ، والقرار الذي يصدر بإنهاء خدمة الموظف في هذه الحالة لا ينشأ بذاته مركزاً قانونياً مستحدثاً للموظف ، بل لا يعدو أن يكون إجراءً تنفيذياً بمقتضى الحكم الجنائي الذي رتب القانون عليه إنهاء الخدمة حتماً بإعتباره إعلاناً وتسجيلاً للآثار التبعية الذي تترتب من قبل بحكم القانون والذي لا معدى من أعماله دون ترخيص من جهة الإدارة)⁽³⁾ وأن إتهام موظف بالذات في مثل هذه الجرائم (المخلة بالشرف والأمانة والثقة والاعتبار) التي أتهم بها المدعى والقبض عليه متلبساً بإرتكابها هو أخطر ما يمكن أن يعيب الوظيفة العامة ويضر بصالحها وعلى الإدارة في هذه الحالة أن تسارع إلى التدخل فتتخذ بمقتضى السلطة الممنوحة لها قانوناً من الإجراءات والقرارات ما تراه واجباً لمواجهة الموقف وتقدر بحسب ظروف الواقعة وملاساتها ، إذ كان من الملائم أن تنتظر نتيجة الفصل في المحاكمة الجنائية أو أن الأمر يتطلب تدخلاً سريعاً دون ترقب نتيجة هذه المحاكمة وهي وحدها التي تقرر ملائمة ذلك ، فليس ثمة إلزام عليها بصورة إنتظار المحاكمة ونتيجتها ، وذلك كله مرده إلى أصل مقرر هو اختلاف الوضع بين المجالين الإداري والجنائي وما يستتبعه من إستقلال الجريمة الإدارية عن الجريمة الجنائية ، لإختلاف قوام كل الجريمتين وتغاير الغاية من الجزاء في كل منهما ، فهو في الأولى مقرر لحماية الوظيفة العامة (هيبت الدولة وسمعتها الوظيفية) أما في الثانية فهو قصاص من المجرم لحماية المجتمع⁽⁴⁾ إذا كان الحكم على الموظف بعقوبة جنائية أو

(1) يُنظر د. سمير عبد الله سعد: شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم (81) لسنة 2016 ، مصدر سابق ، ص 466.

(2) يُنظر فتوى اللجنة لقسم الفتوى في مجلس الدولة المصري رقم (219) لسنة 1975 - جلسة 1975/1/2 ، إشار إليها ، د. سمير عبد الله سعد: شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون (81) لسنة 2016 ، مصدر سابق ، ص 466.

(3) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (1673) لسنة 7ق- جلسة 1962/12/29 ، إشار إليه د. سمير عبد الله سعد: المصدر نفسه ، ص 466.

(4) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (336) لسنة 9ق- عليا- جلسة 1967/1/7 ، د. مجدي محمود محب حافظ: موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في الخمسين عاماً ، ج1 ، مصدر سابق ، ص 454.



بعقوبة مقيدة للحرية يلزم الإدارة إتخاذ الاجراءات اللازمة لإنهاء خدمة الموظف كأثر لقرار الحكم بعقوبة جنائية ، فإن الحكم على الموظف بعقوبة جنحة كجريمة مخلة بالشرف ومسيئة لسمعته الوظيفية ترجع إلى سلطة الإدارة التقديرية تقدرها في ضوء طبع الموظف المنحرف من عدمه وطبيعة الوظيفة التي يشغلها وطبيعة العمل الوظيفي الذي يؤديه المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التي إرتكبت فيها والأفعال المكونة للجريمة ومدى كشفها عن التأثير بالشهوات والنزوات وسوء السيرة والحد الذي يعكس عليه أثرها على العمل الوظيفي، فيشترط أن يكون الحكم نهائي⁽¹⁾ وبناءً على ذلك فقد بينت الجمعية العمومية لقسم الفتوى في مجلس الدولة في هذا الشأن الأسباب التي يمكن بمقتضاه تنتهي بمقتضاها خدمة الموظف في العمل الوظيفي بالقول : (تنتهي خدمة العامل بعدة أسباب منها الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعيوب مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يقف تنفيذه وكان الحكم على الموظف لأول مرة ، فإن ذلك لا يؤدي إلى إنهاء خدمة العامل الا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من دوافع أسباب وظروف الواقعة إن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة التي يشغلها أو طبيعة عملها)⁽²⁾ وعلى الإدارة في حالة تعيين أحد الأشخاص في إحدى الوظائف الحكومية بعد مضي مدة من الزمن على تعيينه اكتشفت الإدارة أنه قدم معلومات غير صحيحة تخص سيرته وسلوكه فعلى الإدارة أن تسحب هذا القرار أو تلغيه خلال ستين يوماً بعد صدور قرار التعيين والا تحصن القرار الإداري الصادر بالتعيين فلا ينفذ الإدارة أن تسحبه بعد ذلك بحجة إنه قد أستند إلى غش المدعى ما دام لم تظهر الأوراق ما يؤكد علمه بصدور حكم المحكمة التأديبية بفصله ... ما دام أن الثابت في حكم المحكمة التأديبية الصادر بالفصل أنه ورد بأسبابه إن المتهم لم يمثل أمام النيابة الإدارية ولا أمام المحكمة الأمر الذي لا يمكن معه القطع بأنه يعلم بسابقة فصله ولا يرد معه اليقين بأنه قد حجب هذه الواقعة عن جهة الإدارة ومن ثم لا تتحقق نسبة الغش إليه وبالتالي فإن قرار تعيينه وإن كان قد صدر معيلاً لمخالفته القانون الا إنها مخالفة لا تنحدر به إلى حد جسامته الإنعدام ومن ثم فإنه يغدوا حصيناً إذ إنه سحبه أو الطعن عليه في المواعيد المقررة قانوناً⁽³⁾ وبناءً على ذلك فإن الإجراءات التي تتخذها الإدارة ضد الموظف الذي تخلف شرط حسن السمعة والسيرة والسلوك تختلف من حيث الأثر على وفق نوع الإجراء المنهي لعلاقة الموظف بالوظيفة، فالعزل من الوظيفة بحكم تأديبي أو بسبب تأديبي يصمم الموظف بسوء السيرة أي يجعله غير محمود السيرة ذلك أن حسن السيرة، إنما يتعلق بمجموعة القيم الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها الموظف العام كالاستقامة وحسن الخلق والطاعة إذ أن المسلك الشخصي للموظف غالباً ما ينعكس على المجال الوظيفي وفي كيفية معاملته لرؤسائه وزملائه ومروءية والفصل التأديبي لا يجعل الموظف غير محمود السيرة الا إذا كان سبب الفصل (الجريمة التأديبية) مما يمس النواحي الأخلاقية المشار إليها⁽⁴⁾ وإن من شأن تقديم الموظف للمخالفة التأديبية أو توقيع جزاء تأديبي عليه أن يهتز وضعه في ميزان كافة عناصر تقدير الكفاية ولهذه العلة تضمن نموذج التقرير تخصيص بند مستقل

(1) يُنظر فتوى الجمعية العمومية رقم (67) في 2/2/1976 ملحق رقم (52/1/25)، د. محمد حسن علي: الموسوعة العليا العملية في نظام العاملين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظيفة العامة، مصدر سابق، ص 126.

(2) يُنظر فتوى الجمعية العمومية في مجلس الدولة المصري رقم الملف (293/2/86) في جلسة 1999/9/23 د. محمد حسن علي: المصدر نفسه، ص 128-129.

(3) يُنظر فتوى الجمعية العمومية في مجلس الدولة المصري رقم الملف (503/6/86) جلسة 1998/5/6، د. حسن محمد هند: الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون نظام العاملين بالدولة رقم (47) لسنة 1978 وتعديلاته، مصدر سابق، ص 173-174.

(4) يُنظر فتوى الجمعية العمومية في مجلس الدولة المصري رقم الملف (591) في 1963/6/8، د. حسن محمد هند: الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (47) وتعديلاته، مصدر سابق، ص 173.



لبيان ما يكون قد وقع على الموظف من جزاءات وما إذا كان قد إحيل إلى مجلس تأديبي أو وقف عن العمل، أي حتى مجرد وضعه موضع الاتهام والريبة ومن ثم فلا تثريب على لجنة شؤون العاملين أن هي أخذت في عين الاعتبار كفاية المدعي بجميع عناصرها ما يثبت من تحقيقات النيابة الإدارية مما هو منسوب إلى المدعي من تهم ومخالفات انتهت المحاكمة التأديبية إلى مجازاته عنها بخمس أيام من راتبه⁽¹⁾.

الفرع الثاني

إجراءات الإدارة في حالة تخلف حسن السيرة والسلوك للموظف العام في العراق

قد تحدث في دوائر الدولة ومؤسساتها الكثير من الوقائع الموصوفة بالمخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف كالمخالفات المتعلقة بالتصرفات خارج الدوام الرسمي والتي لها أثر سيئ على سمعة دوائر الدولة أو تلك المتعلقة بهدر المال العام أو استغلال الوظيفة أو التزوير وهي جميعها بالنتيجة تأتي بهدم الثقة بالمؤسسات ومن ثم تسيئ لسمعة الوظيفة العامة وما يجب أن تكون عليه من أمانة مقدسة وخدمة إجتماعية ، وأزاء حصول تلك الوقائع والتي تصل الى مستوى الأفعال الجرمية في بعض جوانبها، يتوجب على الإدارة أن تتخذ الإجراءات اللازمة بعد التأكد من حصول تلك المخالفات بدقة عن طريق الأتي :

أولاً - الأدلة والمعلومات المتحصلة قبل التحقيق : فقد تتحصل الأدلة عن طريق الاستدلال عليها بشكل مادي كضبط الموظف في حالة تلبس في المخالفة التي يرتكبها أو قد تكون نتيجة التقارير والكشوفات التي تقوم بها جهات الرقابة الداخلية كمحاضر ضبط للمخالفات المذكورة ، وقد تكون الأدلة معنوية قولية مصدرها الاخبارات التي يقوم بها موظفين آخرين أو اشخاص شاهدوا حصول المخالفات من قبل الموظف العام وقد تتحصل الأدلة من نتيجة لنشر تصوير على مواقع التواصل الاجتماعي يظهر الواقعة بتفاصيلها وكيفية ارتكابها وهي ما تكون الاكثر انتشاراً في الوقت الحاضر ومن ثم تكون أدلة مباشرة وغير مباشرة تمثل مجموعة حقائق تتعلق جميعها بحادثة معينة بالذات ومن مجموع هذه الحقائق تتكون سلسلة ظروف يمكن عدها ادلة ثبوتية في المخالفة المرتكبة والتي تؤدي الى الاساءة الى سمعة الوظيفة العامة⁽²⁾.

أما المعلومات : فقد تتحصل من أوساط الموظفين وعامة الناس وهي غالباً غير مؤكدة كونها معلومات عادية وعلى اللجنة التحقيقية عدم اهدارها لأنها يمكن أن تسهم في الوصول الى الحقيقة ، وقد تتحصل المعلومات من مصادر رسمية معتبرة ومعتمدة كالتقارير السابقة أو محضر ضبط المخالفة أو الاخبار المدعوم بالوثائق المؤيدة له وهي ما تكون حجة فيما تضمنته من معلومات واثباتات يمكن الركون اليها لتحديد مسار التحقيق التي تقوم به اللجنة التحقيقية⁽³⁾.

ثانياً - تشكيل لجنة تحقيقية : يقوم الرئيس الأعلى في الدائرة بتشكيل لجنة تحقيقية على وفق قانون أنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(14) لسنة1991المعدل، عند حصول علمه بالمخالفة التي حصلت في وزارته أو دائرته وبعد الإستعانة بالأدلة والمعلومات المتحصلة سواء أكانت المعلومات العادية منها أم الرسمية ، إذ تتولى التحقيق مع الموظفين المعنيين بالمخالفة والإستماع وتدوين أفادة الشهود والمشتكين تحريرياً بعد الإنتقال الى مكان المخالفات الإدارية ، لتقدير مدى مسؤوليتهم واجراء التدابير اللازمة بحق من تثبت ارتكابه المخالفة ولضمان الحفاظ على المال العام وتحقيق المصلحة العامة

(1) يُنظر حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم (1255) لسنة 14 ق- عليا- جلسة 1971/1/3، د. مجدي محمود محب حافظ: موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في خمسين عاماً، مصدر سابق، ص 455.

(2) يُنظر د. عثمان سلمان غيلان العبودي : المرشد العملي في مهارات التحقيق الاداري ، ط1، موسوعة القوانين العراقية ، بغداد ، 2008، ص34-35.

(3) يُنظر د. عثمان سلمان غيلان العبودي : المرشد العملي في مهارات التحقيق الاداري ، مصدر سابق، ص36-37.



، إذ تعد اللجنة التحقيقية الملاذ الأول والسليم لإتخاذ الإجراءات القانونية بحق الموظف الذي يرتكب أفعالاً تمثل إخلالاً بالمصلحة العامة وخروجاً على معايير حسن السيرة والسلوك والسمعة الوظيفية والمهنية السليمة ، وبما يعيد الإنحراف الحاصل في السلوك القويم المرتكب خارج الوظيفة العامة أو المتمثل بإستغلال الوظيفة من قبل الموظف وبما يضر بسمعة وهيبة الوظيفة العامة هذا من جانب ، وتحقيق الضبط الإداري وضمان إستمرار سير المرافق العامة بانتظام وإطراد عن طريق محاسبة الموظفين المقصرين إذ يعد الضبط الإداري هو أحد الركائز التي يقوم عليها الضبط القضائي لما له من أهمية وحجية في التحقيق كونه تم إجراءاته من جهة ذات اختصاص ، وبناء على ذلك فقد أصدرت الإدارة قرارات بناء على توصيات اللجان التحقيقية المشكلة للتحقيق في مخالفات لها أثر على سمعة الوظيفة العامة وهيبتها وكرامتها كعزل موظفة ارتكبت أفعالاً مخرجه بكرامة الوظيفة العامة وحتى بعد إعادتها للوظيفة من بقرار من المحكمة الادارية العليا فقد وجه الرئيس الاداري الاعلى الوزير بأبعادها عن الوسط الاكاديمي على أن لا تكون بتماس مع الطلبة ⁽¹⁾ . وقد أيدت المحكمة الادارية العليا قرار الإدارة بأبعاد الموظفة عن الطلبة وقد جاء في حيثيات الحكم (... . ولدى عطف النظر على موضوعها وجدت المحكمة أن المدعية سبق وأن عوقبت بالعزل بالامر الوزاري المرقم(2768) في 2018/7/15، وقد ألغت هذه العقوبة بحكم المحكمة الادارية العليا المرقم(2019/989) في 2019/7/25، لعدم مشروعية فرضها والتقرير بإعادتها الى وظيفتها ، وقد نفذ المدعى عليه إضافة لوظيفتها قرار المحكمة فاصدر أمره الوزاري المرقم(3401) في 2019/10/31 بإلغاء أمر عزلها واعادتها الى وظيفتها في الجامعة .. ، الا أن الشخص الثالث المنظم أصدر الامر المطعون فيه ليقرر تنسيبها للعمل في مركز ... بدل إعادتها الى كلية ... التي كانت فيها عملها قبل صدور الامر بالعقوبة ، وحيث أن من حقوق من صدر لصالحه حكم قضائي بإلغاء قرار عزله أن تتم إعادته الى وظيفتها في العنوان والدرجة نفسها التي كان يشغلها قبل عزله وليس له أن يتمسك بإعادته الى الوظيفة ذاتها التي كان عليها قبل عزله ، عليه لا تجد المحكمة هنالك ما يعيب أمر رئيس الجامعة .. تنفيذاً لحكم الإلغاء أن يعيد المدعية الى وظيفة متساوية لوظيفتها ويكون عملها في مكان آخر ضمن الجامعة ... ، لأن من سلطته في أي وقت إجراء التغييرات التي يراها ضرورية لوضع الموظف في المكان المناسب من دون معقب عليه طالما لم يثبت تعسفه باستعمال هذه السلطة ، فحكم إلغاء عقوبة العزل لا يعني بأي حال من الاحوال أن يعود الموظف الى عمله والى المكتب الذي كان يجلس فيه قبل فرض العقوبة)⁽²⁾ . وفي حكم آخر للمحكمة الادارية العليا أشارت فيه الى (... . وحيث أن التحقيق الاداري أثبت بأن الموظف المحال على التحقيق يتأجر في وظيفته عن طريق متابعة إنجاز المعاملات التعاقدية لقاء مبالغ مالية من المتقاعدين ، وكيفت الفعل على انه اختلاس ، بينما هو مخالفة انضباطية تتمثل بإستغلال الوظيفة لتحقيق منفعة أو ربح شخصي المنصوص عليها في الفقرة (تاسعاً) من المادة(4) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ، وتستأهل تبعاً لجسامتها عقوبة العزل ، مما يتعين تعديل الامر وتصديق العقوبة ..)⁽³⁾ .

وفي حالة ارتكاب الموظف فعلاً يجعل بقاؤه الوظيفة مضرراً بالمصلحة العامة كتزويره في شروط تعيينه بتقديمه وثيقة مزورة مما يؤدي الى تخلف شرط أساس من شروط التعيين وقد ترتب على فعله تخلف شرط حسن السيرة والسلوك واساءة للسمعة والثقة الواجب توافرها في سلوك الموظف العام ، فإن اجراءات الادارة بعزل الموظف المرتكب فعل التزوير صحيح وموافق للقانون حتى في حالة حصول

(1) يُنظر حكم المحكمة الادارية العليا المرقم (1556/ قضاء موظفين/تميز/2019) قرار غير منشور.

(2) يُنظر حكم محكمة قضاء الموظفين رقم الدعوى (3463/م/20 في 2020/2/25) رقم القرار(2020/435) قرار غير منشور .

(3) يُنظر حكم المحكمة الادارية العليا ذي العدد(1621/قضاء موظفين . تميز/2018 في 2018/10/11) قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام 2018، ص476-477.



الموظف على قرار حكم ببراءته من التهمة (التزوير) وهذا يدل على إستقلال الميدان الإداري عن الميدان الجنائي ، وتأييداً لذلك قضت المحكمة الادارية العليا في حكماً لها جاء في حيثياته : (.. ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد إن المدعى (المميز) يطعن بأمتناع المميز عليه (المدعى عليه) من اعادته الى الوظيفة بعد أن عُزل من الوظيفة بالامر الوزاري المرقم(....) في 2010/6/6 ، لتقديمه شهادة دراسية مزورة وإحالته على محكمة جنابات الانبار التي أصدرت قرارها المرقم(....) في 2016/10/16) بالغاء التهمة الموجهة اليه لعدم كفاية الادلة ضده ، وقد صدق القرار تمييزاً بالقرار الصادر من محكمة التمييز الاتحادية بالعدد (384/هيئة جزائية/ 2012) في 2012/1/18، وحيث أن عزل الموظف لم يكن عقوبة تبعية ، ومن ثم فإن القرار القضائي بتبرأته لا يكون له أثراً على عزله ، وحيث أن الفقرة (ثامناً) من المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم(14) لسنة 1991 منعت اعادة تعيين الموظف المعزول ، عليه يكون قرار رفض إعادة المميز (المدعى) الى الوظيفة قراراً صحيحاً وموافقاً للقانون مما يستوجب رد دعواه)⁽¹⁾ .

وفي حالة إرتكاب الموظف فعلاً مخالفاً بالثقة وبالشرف وبالسمة الوظيفية وحسن السيرة والسلوك كالرشوة ، فقد تتخذ الادارة اجراءاتها بعزل الموظف لإرتكابه فعل الرشوة اذ يكون اجرائها بالعزل للموظف جاء عقوبة تبعية للحكم الجزائي الصادر من محكمة الجنابات لأن الحكم عن جريمة الرشوة يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف ، وبناء على ذلك حكمت المحكمة الإدارية العليا جاء في حيثياته : لدى عطف النظر على الحكم المميز وجد انه غير صحيح ومخالف للقانون ، ذلك لأن المميز عليها (المعترضة) تطعن في الامر الوزاري المرقم (... في 2017/1/2) والامر التنفيذي المرقم (.. في 2017/1/23 ، المتضمن معاقبتها بعقوبة (العزل) وذلك للحكم عليها بالحبس لمدة ستة أشهر من محكمة الجنابات المختصة بقضايا النزاهة استناداً الى قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (160) لسنة 1983 ، وطلبت إلغاءها للأسباب التي استندت اليها ، وقد حكمت المحكمة بذلك مؤسسة حكمها على أساس عدم صدور أمر العزل من الوزير ، ترى المحكمة الادارية العليا بأن المعترضة محكومة عن جريمة الرشوة وفق قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) المذكور أنفاً ، وان الحكم عن جريمة الرشوة يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف من الخدمة ، استناداً الى حكم الفقرة (1) من قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (18) لسنة 1991، والذي قضى بأن (الحكم بالعقوبة في جريمة الرشوة أو الاختلاس أو السرقة يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف من الخدمة وعدم جواز إعادة تعيينه في دوائر الدولة والقطاع العام) وبذلك تكون العقوبة المفروضة على المعترضة عقوبة تبعية ، مصدرها الحكم بالعقوبة الجزائية ، وترتب على آثارها بهذا الوصف بحكم القانون ، ولا يمنع أن يصدر قرار العزل المترتب على العقوبة التبعية بقرار اداري موقع من الوزير أو من يخوله ، وحيث أن محكمة قضاء الموظفين لم تراعى حين فصلت في الدعوى ما تقدم ، قررت المحكمة الادارية العليا نقض الحكم المميز واعادة الدعوى الى محكمة قضاء الموظفين للسير فيها على وفق ما تقدم)⁽²⁾ .

(1) يُنظر حكم المحكمة الادارية العليا ذي العدد(1655/قضاء موظفين . تمييز/2015 في 2018/2/22) قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام 2018، ص486-487.

(2) يُنظر حكم المحكمة الادارية العليا ذي العدد(16785/قضاء موظفين . تمييز/2018 في 2018/11/8) قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام 2018، ص499-500.



الفرع الثالث

إجراءات القاضي الإداري التحقيقية في حالة تخلف حسن السيرة والسلوك للموظف العام في العراق:
استناداً للدور الإيجابي في تحقيق الموازنة بين سلطة الإدارة والمتقاضين في المرافعات الإدارية ولغرض فقد يتخذ القاضي الإداري إجراءات تحقيقية أثناء نظر الدعوى أمامة لغرض الوصول الى عقيدته القضائية للحكم بالدعوى وإلى ذلك ذهبت المحكمة الإدارية العليا في حكمها إلى الآتي :

(أقامت المعارضة (المميزة) (....) الدعوى أمام محكمة قضاء الموظفين مدعية فيها بأن المعارض عليه (المميز عليه) إضافة لوظيفته أصدر الأمر المرقم (....) في 2018/7/15 المتضمن معاقبتها بعقوبة العزل ، لذا طلبت دعوة المعارض عليه إضافة لوظيفته للمرافعة والحكم بالزامه بالغاء الأمر محل الاعتراض. ونتيجة المرافعة أصدرت محكمة قضاء الموظفين حكمها المؤرخ في 2018/12/6 وبعدد اضبارة (.....) رد الدعوى شكلاً واعيدت اضبارة الدعوى من المحكمة الإدارية العليا منقوضة بقرارها المؤرخ في 2019/4/11 وبعدد اضبارة (25/قضاء موظفين/تميز/ 2019) فاصدرت محكمة قضاء الموظفين حكمها المؤرخ في 2019/6/30 برد اعتراض المعارض عليه وتصديق عقوبة العزل . ولعدم قناعة المميز بالقرار المذكور تصدت له تمييزاً لدى المحكمة الإدارية العليا في مجلس الدولة بلانحتها المؤرخة في 2019/7/1 طالبة نقضه للأسباب الواردة فيها.

القرار: لدى التدقيق والمداولة من المحكمة الإدارية العليا في مجلس الدولة ، وجد إن الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقرر قبوله شكلاً ، ولدى عطف النظر على الحكم المميز وجد انه غير صحيح ومخالف للقانون . ذلك لأن الميزة (المعارضه) تطعن في عقوبة العزل المفروضة عليها بموجب الأمر الوزاري الصادر عن المعارض عليه بالرقم (2768) في 2018/7/15 وتطلب الغاءه للأسباب التي اشتملت عليها عريضة دعوها ، فحكمت المحكمة برد الاعتراض لأقتناعها بثبوت الواقعة التي عوقبت المعارضه من اجلها والتي تمثلت بالمشاركة في مقطع فيلم محل بالاداب تم تداوله على وسائل التواصل الاجتماعي (الفيسبوك) . وسبب قناعة المحكمة هو التحقيق الإداري الذي أجرته الوزارة في الموضوع ، الذي تعزز بتقرير الخبراء الذين استعانت بهم اللجنة التحقيقية لفحص الفيلم والذي اثبت بأن التسجيل صحيح وفق المعطيات الفنية وانه سليم من ناحية تطابق الصورة والصوت . وجدت المحكمة الإدارية العليا من تدقيق الدعوى بأن المعارض عليه فرض عقوبة العزل على المعارضه لمخالفتها واجبات الموظف المتضمنة المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها . سواء أكان ذلك أثناء أداء عمل الوظيفة ام خارج أوقات الدوام الرسمية إستناداً إلى الأحكام المادة (8 /ثامناً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 . وحيث أن البند (ثامناً) من المادة المذكورة انفاً ينص على : (العزل : ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تكون عادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام ، وذلك بقرار مسبب من الوزير في احدى الحالات الآتية : أ - اذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة ، ب - اذا حكم عليه عن جناية ناشئة عن وظيفته أو ارتكابه بصفته الرسمية . ج - اذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى) ، فإن السبب الوارد في قرار العزل لا ينطبق على أي من الحالات الثلاثة التي حددها القانون للعزل . ويكون قرار فرض العقوبة غير قائم على سبب من الأسباب التي نص القانون عليها . والمقتضى بقرار عزل الموظف ان يتضمن المخالفة المنسوبة التي إليه ، والفقرة التي تنطبق عليها من البند المذكور انفاً لأن لكل فقرة وضعها الخاص وشروط تطبيقها . كما استندت المحكمة في حكمها موضوع هذا التمييز على التحقيق الإداري الذي تمثل بالاستماع إلى شهادة عشرين شاهد من التدريسيين والموظفين العاملين في الجامعة التي تعمل المعارضه بها ، بينما جميع هذه الشهادات لا تتعلق بالواقعة موضوع التحقيق ، ولم ترد أي شهادة شاهد على موضوع ثبوت نسبة مقطع الفيلم المنشور إلى المعارضه وهو موضوع التحقيق . كما استندت المحكمة إلى تقرير الخبراء الذين استعانت بهم اللجنة التحقيقية ، دون ان تلاحظ بأن الخبراء لم يؤدوا اليمين القانونية ، ولا يجوز قبول تقرير خبير لم يؤد



اليمن القانونية ، تطبيقاً" لحكم المادة (134/ب) من قانون الاثبات رقم (107) لسنة 1979. كما لم يكن تقرير الخبرة مسبباً ، انما اقتصر على النتيجة بسطرين ، وهذا يخالف حكم المادة (144 /ثانياً) من قانون الاثبات التي اشترطت في تقرير الخبير بيان الاسباب التي استند عليها في رأيه ، ولا يجوز الاخذ بتقرير الخبراء في هذه الحالة كما لم تأخذ المحكمة بنظر الاعتبار انكار المعارض للتهمة التي اسندت اليها عند تدوين اقوالها في التحقيق الاداري ، ودفعها بأن مقطع الفيلم مفبرك ، واحتجت في انكار صلتها بالفيلم بأن لديها علامات مميزة في جسمها ، وبيّنت اللجنة التحقيقية مواضعها ، وان تلك العلامات غير موجودة في المرأة التي ظهرت في الفيلم ، لكن اللجنة التحقيقية اهلكت التحقق من ذلك . يضاف الى ان المعارض قدمت الى محكمة قضاء الموظفين حكم صادر من محكمة رأس الخيمة الابتدائية / الدائرة الجزائية - جنح بالقضية رقم (....) في 2018/2/5 يتضمن الحكم على المتهم (.....) بالحبس عن ثلاث تهم مع الحكم بالتعويض والابعاد عن الامارة ، لعلاقته بنشر مقطع الفيديو موضوع العقوبة الانضباطية على موقعه في مواقع التواصل الاجتماعي (الفيس بوك) عن طريق هاتفه النقال ، بقصد مواجهة ترشيح المعارض للعمل في والتشهير بها كما قدمت المعارض الى المحكمة تقرير فحص مختبري لفريق أمريكي متطوع من صحيفة نيويورك تايمز بالتعاون مع جامعة كاليفورنيا ، وقد اثبت هذا التقرير بعد اجراء فحص على مقطع الفيلم بتقنيات علمية متطورة جداً" بأنه مزيف ، وذكر التقرير بأن تم انشاء هذا الفيلم باستخدام نوع من برامج الذكاء الصناعي (سوفت وير) مشابه لبرامج التزييف العميقة ، وان نسبة التزييف (96 %) . وكان التقرير مكوناً من اربع صفحات ومسبب تسببياً" علمياً" دقيقاً" تناول صورة المرأة التي ظهرت في الفيلم مقطعة" مقطع وبين دلائل الفبركة فيه بالتأشير والدلالة ، وحيث ان محكمة قضاء الموظفين تطبق على الدعوى الانضباطية قانون اصول المحاكمات الجزائية بالقدر الذي يتلائم مع طبيعة الدعوى الانضباطية استناداً الى حكم المادة (15 /خامساً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام . وحيث أن المحكمة تحكم في الدعوى الجزائية بناء على اقتناعها الذي تولد لديها من اي دليل مطروح في الدعوى وذلك إستناداً الى حكم المادة (213/أ) من قانون اصول المحاكمات الجزائية وحيث ان اقتناع المحكمة محكوم بمبدأ اليقين القضائي ، إذ تقام دعائم الحكم الجزائي على إقتناع مؤسس على اليقين والجزم ، ولا تصل المحكمة الى اليقين القضائي اذا خالط اليقين شك ، ونازع عدم الاطمئنان وجدانها ، وذلك اعمالاً" لمبدأ الاصل في الانسان البراءة الذي يستمد اصوله التشريعية من البند (خامساً) من المادة (19) من الدستور الذي يمثل تعبيراً" عن الفطرة التي جبل الانسان عليها وحيث ان العقوبة الانضباطية المفروضة على المعارض هي اكثر انواع العقوبات الانضباطية جسامة ، وتتعلق بواقعة اخلاقية ، تصيب اثارها المؤلمة الموظفة وتتعداها الى عائلتها واقاربها ، مما يتطلب التحوط في الاثبات . وحيث ان المعارض انكرت ما اسند اليها ، ولم يتوافر في التحقيق الاداري دليل على ثبوته ، وان الحكم الجزائي الصادر في موضوع نشر فيلم من محكمة عربية تنتمي الى دولة عضو في اتفاقية الرياض العربية للتعاون القضائي الذي يشكل العراق طرفاً" فيها ، وان روح الاتفاقية تعبر عن وجوب احترام الدولة الطرف للاحكام القضائية التي تصدر في دولة طرف اخرى كذلك تقرير فحص مقطع الفيلم مربوط في الدعوى تشكل قرائن لا يقوم معها يقين بثبوت الواقعة التي عوقبت المعارض بسببها لتلك الاسباب يكون الحكم المميز الصادر بتصديق عقوبة العزل غير صحيح قرر نقضه واستناداً الى صلاحية المحكمة الادارية العليا بموجب المادة (6/259) من قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (23) لسنة 1971 ، قرر الحكم بالغاء عقوبة العزل المفروضة على المعارض (....) واعادتها الى وظيفتها وتحميل المعارض عليه اجور محاماة لوكيل المعارض مبلغاً" مقداره (خمسة وعشرون الف دينار) وصدر الحكم بالاتفاق في 21 /ذو القعدة/ 1440 هـ الموافق 2019/7/25⁽¹⁾. وبناء على الحكم أعلاه نخلص الى النتائج الاتية :

(1) يُنظر حكم المحكمة الادارية العليا ذي العدد(1556/قضاء موظفين . تمييز/2019 في 2019/7/25) قرار غير منشور.



- 1- أكدت المحكمة الادارية العليا على أهمية السبب في عقوبة الفصل وأنه يجب أن ينطبق على الحالات التي حددها قانون الانضباط ومن ثم فإن قرار محكمة قضاء الموظفين لم يرق على سبب من الاسباب المذكورة بالقانون لان لكل فقرة وضعها الخاص وشرط تطبيقها .
- 2- إن جميع الشهادات والبالغة (20) شهادة من الموظفين والعاملين في الجامعة مع المعارضة لا تتعلق بالواقعة موضوع التحقيق ولم ترد أية شهادة على موضوع ثبوت نسبة مقطع الفيديو (الفلم) المنشور الى المعارضة وهو موضوع التحقيق
- 3- إن الخبرة (تقرير الخبراء) التي استندت اليها لجنة التحقيق لم يؤيد باليمين القانونية ، فالمحكمة لم تقبل التقارير الخبراء من دون أن تأيد باليمين النصوص عليا في المادة(134/ب) من قانون الاثبات المذكور وكذلك لم يتم تسبب تقارير الخبرة وعدت المحكمة التسبب المذكور قاصر عن القبول لانه لم يكن مقنعا للمحكمة وعلى وفق المادة(144) من قانون الاثبات المذكور.
- 4- أخذت المحكمة بالحسبان إنكار المعارضة للتهمة المنسوبة اليها عند تدوين أقوالها من قبل لجنة التحقيق ، ودفعها بأن مقطع الفلم مفبرك ، وكانت حجتها بأن لديها علامات مميزة في جسمها وبينت للجنة التحقيقية مواضعها الا انها اهملتها .
- 5- أخذت المحكمة الادارية العليا بأحكام المحاكم التي يرتبط العراق معها باتفاقيات دولية (إتفاقية الرياض العربية للتعاون القضائي والتي يكون العراق طرفاً فيها) .
- 6- أخذت المحكمة الادارية العليا بتقرير فحص مختبري لفريق أمريكي متطوع من صحيفة نيويورك تايمز بالتعاون مع جامعة كاليفورنيا ، والذي أثبت هذا التقرير بعد إجراء فحص على مقطع الفيلم بتقنيات علمية متطورة جدا " مزيف ، وذكر التقرير بأنه تم إنشاءه باستخدام نوع من برامج برنامج الذكاء الصناعي (سوفت وير) مشابهة لبرنامج التزييف العميقة، وقد التفتت المحكمة الى التسبب الذي تضمنه التقرير بأنه مسبب تسبباً علمياً دقيقاً تناول صور المرأة التي ظهرت في الفلم مقطعا مقطع وبين دلائل الفبركة فيه بالتأشير والدلالة .
- 7- أخذت المحكمة بمبدأ اليقين القضائي ، الذي يتولد من اقتناعها بأي دليل مطروح في الدعوى ، إستناداً الى حكم المادة (213/أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية المذكور وبما أن قناعة المحكمة محكومة بمبدأ اليقين القضائي ، والتي بموجبها تقام دعائم الحكم الجزائي على إقتناع مؤسس على اليقين والجزم ولا تصل الى ذلك اذا خالط اليقين شك ، ونازع عدم الاطمئنان وجدانها .
- 8- أخذت بمبدأ الاصل في الانسان البراءة الذي يستمد أصوله التشريعية من الدستور والذي يمثل تعبيراً عن الفطرة التي جبل الانسان عليها .
- 9- اخذت المحكمة بمبدأ التحوط في الثبات : في الدعوى المتعلقة بوقائع إخلالية والتي تصيب أثارها المؤلمة الموظفة وتتعداها الى عائلتها وأقاربها .
- 10- إن المحكمة لم تهمل أية دليل ورد في دفع المعارضة بالتحقيق والتدقيق في سبيل إظهار الحقيقة الواقعية والقانونية وبكل حيادية وإيجابية .

الخاتمة :

بعد أن أكملنا دراسة موضوع بحثنا المتواضع الموسوم (شرط السمعة في الوظيفة العامة) ، توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات نأمل أن تضيف قدراً من المعرفة إلى مجال القانون والقضاء الإداري ، وهي كالآتي :

أولاً- النتائج :

- 1- إن شرط السمعة هي مجموعة من الصفات الحميدة أو غير الحميدة تُعرف عن المرء تنتقلها الألسن وتقر في الأذهان على إنها صحيحة ، وبذلك فلا يشترط لسوء سيرة المرء أن يكون قد وجهت إليه إتهام



مشين أو صدرت ضده أحكام ماسة بالسمعة وإنما أن تقوم ضده الشبهات وتعلق بسمعته شوائب تلوكها الالسن من دون أن يصل الأمر الى مستوى الإدانة الحقيقية.

2- أن شرط السمعة في الوظيفة العامة شرط يلزم وجوده ابتداءً في الموظف عن تعيينه وبقاءً بإستمراره طيلة وجوده خدمة الدولة على أن يظهر ذلك في سلوكه .

3- تأثير السمعة الرقمية المأخوذة عن منشوراته في وسائل التواصل الإجتماعي على السمعة الوظيفية كونها تعكس أفعاله في حياته الخاصة على الحياة الوظيفية والتي يلزم الموظف أن لا يخالف واجباته في التحفظ وعدم إبداء آراءه من دون إذن رسمي .

4- يتدرج معيار الافعال التي يقوم بها الموظف والتي تسيء الى سمعته الوظيفية بحسب أهمية الوظيفة التي يشغلها ونظرة المجتمع للمكانة التي يمثلها شاغل الوظيفة في نفوسهم فما يصدر من موظف في الخدمات يختلف عما يصدر من الموظف بعنوان تدريسي في الجامعة أو قاضي أو مدع عام أو مدير عام

ثانياً. التوصيات :

1- نصي المشرع العراقي إدراج شرط السمعة في المادة الخاصة بالشروط اللازم توافرها في المرشح لتولي الوظيفة العامة أن يكون كالآتي : (أن يكون حسن السمعة والسيرة السلوك) ، وذلك لأهمية الجوانب الاخلاقية والادبية في الموظف العام الذي يمثل الدولة وخصوصاً فيما يخص الوظائف الهامة القيادية والعليا كون المرشح قد يرسم سياسة دولة وقد يمثل الدولة في المحافل الدولية والداخلية مفاوضاً لتحقيق المصالح العليا للبلاد فيجب أن يكون على درجة كبيرة من الثقة والسمعة الوظيفية الحسنة.

2- إذا كانت السمعة الوظيفية يمكن الاساءة لها بمجرد قال السوء التي تلوكها الالسن عن الموظف العام وهي لم يتم إثباتها بالدليل وذلك نكاية بالموظف لذا نقتراح أن تقوم الادارة بإجراء التحقيقات اللازمة بعد التجاء الموظف الى الجهات الادارية المختصة لإنصافه بمعاقبة الاشخاص المتسببين بإساءة سمعة الموظف العام بعد إجراء التحقيق اللازم بذلك بوصف هذا الفعل من المخالفات الادارية الصريحة وحسب تقدير الادارة للموضوع .

3- نصي الادارة في حالة ثبوت الافعال المسيئة للسمعة الوظيفية من الموظف العام أو تم توثيق الافعال من خلال مواقع التواصل الاجتماعي إتخاذ الاجراءات اللازمة للتثبت من الموضوع بتنبيه الموظف المخالف بعدم تكرار ذلك مستقبلاً .

المصادر :

أولاً- كتب اللغة :

- 1- جبران مسعود: رائد الطلاب المصور، دار العلم للملايين، بيروت، 2005،
- 2- محمد بن ابي بكر بن عبد القادر الرازي: مختار الصحاح، دار الرسالة، الكويت، 1983،

ثانياً- الكتب القانونية :

- 1- د. بدوي عبد العليم سيد محمد: مبدأ الصلاحية في الوظائف العامة وضمانات تطبيقه، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006،
- 2- د. حسن محمد هند: الموسوعة القضائية في شرح أحكام قانون نظام العاملين بالدولة رقم (47) لسنة 1978 وتعديلاته، دار الكتب القانونية، مصر، 2005،
- 3- د. سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري، ط5، دار الحمامي للطباعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1963.
- 4- د. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري – قضاء التأديب، ك3، دار الفكر العربي، 1995
- 5- د. سمير عبد الله سعد: شرح أحكام قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون (81) لسنة 2016، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2008.



- 6- د. محمد حسن علي واحمد فاروق الحميلي: الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة طرق شغل الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية، مصر، 2006 .
 - 7- د. وسيم شفيق الحجار: النظام القانوني لوسائل التواصل الاجتماعي، ط1، المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية، بيروت، 2017.
 - 8- د. ماجد راغب الحلو: القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
 - 9- محمد احمد عبد اللاه محمد: الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2015.
 - 10- محمود صالح: شرح قانون العاملين المدنيين، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.
 - 11- د. مجدي محمود محب حافظ: موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في خمسين عاماً، ط1، دار محمود، القاهرة، 2005.
 - 12- علي محمد إبراهيم الكرباسي: الوظيفة العامة، دار الحرية للطباعة، بغداد، 1988 .
 - 13- د. عثمان سلمان غيلان: شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل، ط1، موسوعة القوانين العربية، بغداد، 2010.
 - 14- د. عبد الفتاح حسن: التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964.
 - 15- د. محمد ماهر أبو العينين: دعوى الإلغاء أمام محكمة القضاء الإداري، ك2، دار الكتب القانونية، شتات، مصر، 1998.
 - 16- محمد ماجد ياقوت: شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2006.
 - 17- د. عثمان سلمان غيلان العبودي: المرشد العملي في مهارات التحقيق الإداري، ط1، موسوعة القوانين العراقية، بغداد، 2008.
 - 18- د. غازي فيصل مهدي: شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، موسوعة القوانين العراقي، بغداد، 2006.
- ثالثاً- القوانين واللوائح :**
- 1- قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل.
 - 2- قانون نظام العاملين المدنيين رقم (47) لسنة 1978 الملغى.
 - 3- قانون الخدمة الجديد المصري رقم (18) لسنة 2015 الملغى.
 - 4- قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016.
 - 5- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة 2016.
- رابعاً- المجالات العلمية والموسوعات القضائية :**
- 1- مجلة العدالة، العدد (1)، السنة (5)،
 - 2- الموسوعة الإدارية الحديثة، ج29، وج42.
 - 3- قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام 2017،
 - 4- قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام 2018،
- المصادر الأجنبية :**

- 1- High court London 24/7/2008 cite London: Fabrice Mattatia, Internet et les reseaux sociaux, que dit la loi/ Exrolles, 2eme edition, 2018,.
- 2- Cour de justice de l'Union europeenne .13\5\2014, affaire C-131\12, Google Spain SL, Google Inc.
- 3- Fabrice Mattatia, Internet et les reseaux sociaux, que dit la loi Exrolles, 2eme edition, 2016.