



جامعة الأزهر

كلية الشريعة والقانون بأسسيوط

المجلة العلمية

**ضوابط استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي
دراسة فقهية قانونية مقارنة بالقانون الإداري الإماراتي**

إعداد

الباحثة / أبرار سيد حسن عبد الله

باحثة دكتوراه في القانون العام

بكلية الحقوق جامعة القاهرة

(العدد الخامس والثلاثون الإصدار الأول يناير ٢٠٢٣ م)

ضوابط استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي دراسة فقهية

قانونية مقارنة بالقانون الإداري الإماراتي

أبرار سيد حسن عبد الله.

باحثة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية.

البريد الإلكتروني: sahasan2244@hotmail.com

ملخص البحث:

التعامل مع وسائل التواصل الاجتماعي من أهميته إلا أنه قد يشكل خطورة على عمل الموظف العام، فإنه مع أهمية أدوات التواصل الاجتماعي فإن استخداماتها قد تجاوزت بما تتسم به من قدرات التعاون والمشاركة طبيعة شبكة الانترنت الساكنة المعتمدة على النشر والتصفح، وأصبحت قوة جديدة تشكل مستقبل الحكومات من خلال إعادة صياغة هيكلها والخدمات العامة التي تقدمها، والقيم الوظيفية (النزاهة - الشفافية - الحياد - الاخلاص..) ضمانة أساسية لتطوير الأداء الوظيفي بناء على أن الوظيفة العامة مسؤولية وتكليف وأمانة، وتظهر أهمية هذه القيم في استخدام الموظف العام لأدوات التواصل الاجتماعي، خاصة وأنها أصبحت قوة جديدة تشكل مستقبل الحكومات من خلال إعادة صياغة هيكلها والخدمات العامة التي تقدمها، وحماية للموظف العام من تأثيرات أدوات التواصل الاجتماعي وضع المشرع المصري ضوابط استخدامها من خلال مدونة سلوكيات وأخلاقيات

الوظيفة العامة لعام (٢٠١٩م)، وقانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات، رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨م، ومثلها في وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية لسنة (٢٠١٠م).

الكلمات المفتاحية: الموظف - العام - وسائل - التواصل - الاجتماعي - مدونة - السلوك - المهني.

Rules for Using Social Media by Civil Servants

A Legal Jurisprudence Study in Light of the UAE Administrative Law

Abrar Sayed Hassan Abdullah,

Faculty of Law, Cairo University, Egypt.

E-mail: sahassan2244@hotmail.com

Abstract

Dealing with social media is important, but it may pose a danger to the work of civil servants. With the importance of social media tools, their uses have exceeded their capabilities of cooperation and participation, and the static nature of the Internet in publishing and browsing. It has become a new force that shapes the future of governments by reformulating their structures, public services, and job values (integrity, transparency, impartiality, sincerity...) as a basic guarantee for job development based on the fact that the public job is a responsibility, assignment, and trust. The importance of these values appears in the civil servant's use of social media tools, especially as it has become a new force that shapes the future of governments. To protect civil servants from the effects of social media tools, the Egyptian legislator set principles for their use through the Code of Conduct and Ethics for civil Service for the year (2019 AD). The Law on Combating Information Technology Crimes, No. 175 of 2018, and the Document of Principles of Professional Conduct and Ethics of civil service in the Federal Government for the year 2010 have been laid.

Key Words: Civil Servant - Public - Social - Media - Code - Behavior - Professional.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين، عليه وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد:

فإن أخلاقيات المهنة أو الوظيفة هي عبارة عن السلوك ذي النزعة الأخلاقية، هذا الأسلوب يهدف إلى توظيف واجبات المهنة والتزاماتها وتقديمها للمستفيد من الخدمة. وأخلاقيات المهنة أو الوظيفة تستمد أساساً من قيم ومثل وأخلاق المجتمع، ولكل مجتمع أخلاقياته، ولكل مهنة أخلاقها.

ويأتي في مقدمة هذه الأخلاقيات: الارتباط أو الانتماء بالمشاعر والأحاسيس والاتجاهات والسلوكية الإيجابية التي يحملها الفرد تجاه وظيفته المهنية والتي تتجسد بالحب والاعتزاز والتضحية والعمل المتواصل من أجل إضافة رصيد جديد للمعرفة العلمية أو تطويرها في مجال التخصص.

ومع أهمية أدوات التواصل الاجتماعي فإن استخداماتها قد تجاوزت بما تتسم به من قدرات التعاون والمشاركة طبيعة شبكة الانترنت الساكنة المعتمدة على النشر والتصفح، وأصبحت قوة جديدة تشكل مستقبل الحكومات من خلال إعادة صياغة هيكلها والخدمات العامة التي تقدمها^(١).

وعلى وجه التحديد، يمكن لأدوات الإعلام الاجتماعي أن تُعين واضعي السياسات على تحديد الأولويات، وتشجع الجمهور على تقبل البرامج وزيادة

(١) الأمم المتحدة ٢٠١٠ م، استبيان الأمم المتحدة للحكومة الإلكترونية، نيويورك، الولايات المتحدة .

مستويات الرضا، ومن ثم تعزيز فرص نجاح نتائج السياسات، فعلى سبيل المثال: تتيح مواقع التواصل الاجتماعي -مثل الفيس بوك ويوتيوب وتويتر وتطبيقات التدوين وتقنيات الهواتف النقالة - للحكومات الانخراط في المعارف الجماعية للمجتمع بشكل سريع ومباشر، ومن ثم يتحول المتعاملون من مجرد متعاطين سلبيين للخدمات الحكومية إلى مستشارين ومبتكرين يساهمون بأفكار تلبي احتياجاتهم الفردية والجماعية بدرجة أكبر^(١).

وفي دولة الإمارات العربية المتحدة، ونظراً لخطورة هذا السلوك الوظيفي وضعت الدولة آلية تنظيمية بشأن تنظيم استخدام الجهات الحكومية وموظفيها لوسائل التواصل الاجتماعي، تلزم الموظف لديها بعدم نشر الأخبار أو الفعاليات أو بيانات الاتصال الرسمية المتعلقة بجهة عمله على حسابه الشخصي في وسائل التواصل الاجتماعي إلا بموافقة كتابية من جهة عمله، أو بناء على تكليف رسمي باعتبارها من مهامه الوظيفية، ويجوز للموظف إعادة نشر ما سبق نشره على حسابات ووسائل التواصل الاجتماعي للجهات الحكومية.

ويجد الناظر في الفقه الإسلامي - وخاصة فقه السياسة الشرعية الإدارية - أن الوظيفة العامة - بجميع مستوياتها - وجه من وجوه الأمانات التي يجب أدائها على الوجه الأكمل، وعليه فإن تخصيص وقت العمل لأداء الواجب الوظيفي من وجهة نظر الفقه الإسلامي - بأنه أمانة يجب أدائها على الوجه المطلوب - من

(١) موقع (facebook.com) بتاريخ (١٥/يناير ٢٠١١) مشار إليه في السدليل الإرشادي

لاستخدام أدوات التواصل الاجتماعي في حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة (ص:)

وانظر: التقرير العربي لأدوات التواصل الاجتماعي (٢١٠٠) كلية دبي للإدارة الحكومية

(www.arabsociamedareport.com).

أهم مقومات ومقاصد الحوكمة الشرعية، ومن ثم فإن عدم القيام بالعمل الواجب يعد نوعاً من الخيانة التي توجب العقوبة الدنيوية، والعقوبة الأخروية، مقروناً بالخزي والندامة يوم القيامة، وإعراض الله -ﷻ- عنه في ذلك اليوم الشديد.

كما أوجب الفقهاء رقابة ولي الأمر للموظفين في أعمالهم، وكيفية حصولهم على المال، ومتابعة سير أعمالهم ومحاسبتهم عند المخالفة أو الخطأ والتقصير في العمل، حتى إنهم كانوا يقاسمونهم أموالهم المتولدة من أعمالهم لصالح بيت الأموال، متى وجد ولي الأمر المسوغ الشرعي الذي يقتضي ذلك، وهذا ثابت من وجوه كثيرة في سيرة الفاروق عمر بن الخطاب -ﷺ- وغيره ممن ساروا على منهج الإسلام وتعاليمه في أمور الحكم والإدارة^(١).

وفي كل ما تقدم دليل على أن الوظيفة العامة مسئولية وأمانة لخدمة المواطن والمجتمع تنتظم مسيرتها القيم الوطنية والأخلاقية والإنسانية، وأن الموظف العام يجب أن يعطي كل وقته للقيام بأعمال وظيفته، فيتفرغ لها باعتباره قد ارتضاها مهنة حياته في خدمة الدولة والمواطنين.

أهمية دراسة هذا الموضوع:

تظهر أهمية هذا الموضوع في بيان أن الوظيفة العامة أمانة تستوجب قيام الموظف بها على الوجه الأكمل، وتخصيص وقته للصالح العام، والابتعاد عن كل

(١) ومن ذلك ما روي عن أبي هريرة -ﷺ- روى أنه لما قدم أبو هريرة من البحرين قال له عمر: يا عدو الله وعدو كتابه، أسرقت مال الله؟ قال: لست بعدو الله ولا عدو كتابه ولكني عدو من عاداهما، ولم أسرق مال الله، قال: فمن أين اجتمعت لك عشرة آلاف درهم؟ فقال: خيلي تناسلت، وعطائي تلاحق، وسهامي تلاحقت، فقبضتها منه، قال أبو هريرة: فلما صليت الصبح استغفرت لأمير المؤمنين". كتاب الأموال: أبو عبيد، (١/٣٤٢، رقم: ٦٦٧).

سلوك ينال من كرامة الوظيفة أو المساس بأسرارها، وقد يكون استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي وسيلة من وسائل الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي؛ لذا احتاط المشرع المصري كثيراً في استخدامها، ووضع مجموعة من الشروط والضوابط المرتبطة بآلية الحصول على الدليل والتقنيات المستخدمة في ذلك، وارتباط الدليل بواقعة الجريمة الإلكترونية المطلوب إثباتها أو نفيها، وضرورة أن يتم جمع الدليل الرقمي وتخزينه بواسطة مأمور الضبط القضائي أو الخبراء أو المتخصصين المنتدبين من جهات التحقيق أو المحاكمة، وطريقة فحص نسخة الدليل الرقمي واللجوء إلى فحص الأصل حال تعذر ذلك، وأخيراً توثيق الأدلة الرقمية بمحضر إجراءات من قبل المختص قبل عمليات الفحص والتحليل له وكذا توثيق مكان ضبطه ومكان حفظه ومكان التعامل معه ومواصفاته.

وفي إطار ما عليه العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة: فقد نظم المشرع الإماراتي ممارسة هذا الحق وفق وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية لسنة (٢٠١٠م)، ووثيقة قواعد السلوك الوظيفي لموظفي الجهات الحكومية في إمارة أبو ظبي المنبثقة من قانون تنمية الموارد البشرية.

إشكالية البحث:

استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الشأن العام تحكمه الكثير من الضوابط؛ لخطورة ما يترتب على استخدامها - سواء المستوى المحلي أو الدولي - وتظهر هذه الخطورة بصورة أكبر في حالة استخدام الموظف العام لها، خاصة ما يتعلق بأسرار وظيفته، وما تتطلبه من الأمانة والتفرغ الوظيفي لأداء واجبه على الوجه الأكمل، وهنا يثور التساؤل:

- ما ضوابط السلوك الوظيفي تجاه وسائل التواصل الاجتماعي؟.
- ما الخطورة المترتبة على استخدامها في مجال العمل؟.
- ما أثر الفتوى الإلكترونية المتعلقة بالشأن العام؟.
- ما الجزاء المقرر على سوء استخدام وسائل التواصل الاجتماعي من جانب الموظف العام؟.
- ما السبيل الذي سلكه المشرع المصري، أو الإماراتي لتنظيم استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي، أو درء مخاطره؟.
- كيف تصدى القضاء الإداري في مصر لخروج على الموظف العام على أخلاقيات الوظيفة العامة؟.
- ما موقف الشريعة الإسلامية من استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي؟.
- ما دور المؤسسات الدينية -كمؤسسة الأزهر الشريف ودار الافتاء وغيرهما- في وضع ضوابط استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي وفق مقاصد الشريعة الإسلامية الغراء؟.

الدراسات السابقة:

هناك الكثير من الدراسات التي نظمت آلية استخدام أدوات التواصل الاجتماعي بشكل عام، إلا أن تناولها من جانب الموظف العام، وخاصة ما أثير مؤخراً بشأن الفتاوى الإلكترونية التي كان مصدرها من يتقلد وظيفة عامة لم يتم تناولها على وجه مخصوص؛ لذا رأيت من الأهمية تناول هذا الموضوع، مع مقارنته بما عليه العمل في القانون الإماراتي؛ لاشتماله على كثير من أدوات التنظيم، ومن بعده المشرع المصري من خلال مدونة السلوك الوظيفي، ثم بيان موقف الشريعة الإسلامية من المسألة .

منهجي في البحث:

استخدمت في هذا البحث المنهج الوصفي والتحليلي للنصوص الشرعية والقانونية، ثم المنهج المقارن، وخاصة دراسة المسألة محل البحث من خلال ما عليه العمل في القانون الإداري المصري وما يتصل به من قوانين، وأحكام قضائية، وما عليه العمل في القانون الإداري لدولة الإمارات العربية المتحدة، حيث كانت سباقة في وضع تشريعات لمثل هذه السلوكيات الوظيفية، وأخيراً: بيان ما عليه العمل في النظام الإداري الإسلامي، في ضوء الأحكام المنبثقة من الكتاب، والسنة، والفقهاء المستنبط منهما، وما عليه الفتوى في بعض المسائل المتعلقة بالمسألة موضوع البحث.

خطة البحث:

يتكون هذا البحث من مقدمة وأربعة مباحث:

المقدمة: في التعريف بالموضوع وبيان سبب اختياره، وأهميته، وإشكاليته والدراسات السابقة، ومنهج البحث، وخطته.

المبحث الأول: القيم الأساسية للسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة.

المبحث الثاني: التنظيم القانوني لاستخدام الموظف العام ووسائل التواصل الاجتماعي في النظام المصري .

المبحث الثالث: التنظيم القانوني لاستخدام الموظف العام ووسائل التواصل الاجتماعي في النظام وفق أحكام التشريعات الإماراتية.

المبحث الرابع: التنظيم الشرعي لتعامل الموظف العام مع الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي.

الخاتمة: وفيها أهم النتائج والتوصيات:

المبحث الأول

القيم الأساسية للسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة

تمهيد وتقسيم:

من الأهمية بمكان في هذا البحث التأكيد على أن القيم الأساسية تعزز أداء القطاع الحكومي من جانب، وعلى الجانب الآخر تُكسب الموظف العام احترام الرؤساء والزملاء والمتعاملين معه من أفراد المجتمع. وبيان هذه المسألة يحتاج أولاً إلى بيان الوصف القانوني لأداء الموظف العام، وثانياً: تناول ما جاء في مدونة "سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة"، ٢٠١٩م "في النظام الإداري المصري، وثالثاً: بيان ما جاء في وثيقة "مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة" في النظام الإداري الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، وفق وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة صادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٥) لسنة ٢٠١٠م. وذلك في مطالب ثلاثة:

المطلب الأول: التكييف القانوني لأداء الموظف العام.

المطلب الثاني: ضوابط السلوك الوظيفي وفق مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، ٢٠١٩م

المطلب الثالث: القيم الأساسية وفق وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة.

المطلب الأول

التكييف القانوني لأداء الموظف العام

الوظيفة العامة أمانة ومسئولية، هدفها الأساسي أداء خدمة عامة لاطالبيها؛ تحقيقاً للصالح العام طبقاً للأنظمة واللوائح المعمول بها. ويرتبط مفهومها بفلسفة الدولة، ونظرتها إلى العاملين لديها، والنظام الذي تعتمده، لذا يطلق عليها ويراد بها: كيان قانوني قائم في إدارة الدولة، تتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة، توجب على القائم بها التزامات معينة، مقابل تمتعه بحقوق ومزايا محددة سلفاً. ويطلق على شاغلها اسم: «الموظف العام»، والذي يعهد إليه أداء خدمة عامة في مرفق عام، تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام، أي كانت مركزية أو لا مركزية^(١).

ولما كان أي حق يقابله واجب ، فإن حقوق الموظف العام وواجباته تجد مصدرها في الأنظمة واللوائح المنظمة للوظيفة العامة، وهذا ما جعل الاتجاه السائد فقهاً وقضاءً يعتبر علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية.

وفي إطار ما عليه العمل في قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م وما تضمنه من أحكام تتعلق بالسلوك الوظيفي وجدت أن الواجبات الوظيفية تتطلب من المكلفين بها الالتزام التام بأخلاق العمل المنصوص عليها في القوانين والتعليمات الإدارية العامة، إذ تنص المادة (٥٧) من القانون على: " يتعين على الموظف الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرها من

(١) ينظر: الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، د/ فوزي حبيش، دار الفتح للطباعة والنشر، بيروت. (ص ٢٧/٢٨) فقه الصلاحية للولاية العامة، د. إبراهيم عبد الصادق محمود، (ص: ٣٤).

القوانين واللوائح والتعليمات المنفذة لها وما يصدر عن الجهاز من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية في هذا الشأن ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص. ويحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيادة والتجرد والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية أو ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي داخل مكان عمله أو بمناسبة تأديته لهذا العمل أو القيام بجمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو نشر الدعاية أو الترويج لها^(١).

كما صدر في هذا الشأن مدونة سلوكيات وإخلاقيات الوظيفة العامة وفق المادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م، ويتمثل الإطار المرجعي لها في مجموعة النصوص والمواد القانونية التالية:

١- المادة (٢١٨) من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ ونصها: "تعزيز قيم النزاهة والشفافية ضماناً لحسن أداء الوظيفة العامة والمحافظة على المال العام".

٢- محور الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية باستراتيجية التنمية المستدامة، الذي ينص على: "رؤية مصر ٢٠٣٠ وكذلك سياسات تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته".

٣- المادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية المشار إليها آنفاً.

(١) قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م.

٤- المادة (١٤٩) التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، التي تنص على: "يتعين على الموظف على الأخص ما يأتي: الالتزام بما ورد في مدونة السلوك وأخلاقيات المهنة المدنية"^(١).

ومن الثابت أنه لا سبيل إلى احترام النظام القانوني إلا إذا تضمن هذا النظام القواعد التي تكفل حماية المرافق العامة ضد كل عبث أو إهمال أو تقصير من بعض الموظفين، الذين لا يلتزمون بما يفرضه عليهم الواجب الوظيفي، وكما أن أي نظام وظيفي لا بد أن يتضمن الحقوق والمزايا التي تمنح للموظفين فإنه يتعين أيضاً أن يتضمن قواعد تأديبهم ونظام عقابهم، ولم تحدد النصوص القانونية المخالفات التأديبية على وجه الحصر، ذلك أن النصوص التي وردت عند تحديد واجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم لم تشتمل على كافة المخالفات التي يمكن تصورها على خلاف القانون الجزائي الذي يبين الجرائم المعاقب عليها على سبيل الحصر، وعلى ذلك فإنه يمكن تقدير الأخطاء التي تستوجب المؤاخذة التأديبية بالنظر إلى طبيعة الوظيفة وما تفرضه واجباتها على الموظف.

وتحقيقاً للأداء الوظيفي المنضبط تضمنت مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، ٢٠١٩م مؤشرات الأداء الرئيسية التي تعرف بـ (kpi) على هذا النحو:

- ١- نسبة الشكاوى المبلغ عنها من قبل المواطنين /العاملين.
- ٢- نسبة الانحرافات في السلوك الوظيفي.
- ٣- متوسط عدد التحقيقات القانونية التي خضع لها الموظف العام.
- ٤- نسبة إنتاجية العامل.

(١)مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، ٢٠١٩م،المنبثقة عن نص المادة(٥٧) من قانون الخدمة المدنية المصري،(ص:٣-٤).

- ٥- نسبة الهدر في موارد جهة العمل.
- ٦- متوسط عدد الساعات اللازمة لإتمام تقديم الخدمات.
- ٧- متوسط عدد الخدمات التي يتم استيفائها للمواطن من أول مرة.
- ٨- نسبة رضاء المواطن (١).

(١) مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، ٢٠١٩م، المنبثقة عن نص المادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية المصري، (ص: ٥)

المطلب الثاني

(١) ضوابط السلوك الوظيفي وفق مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، ٢٠١٩م

الإطار القيمي	البيان
احترام القانون:	وذلك بالامتثال للقواعد القانونية المنظمة للعمل وفقاً للقوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة بموجبها، وتطبيق أحكام القضاء دون تأخير أو إبطاء.
الحيادية:	وهي التصرف على أساس ما تمليه الجوانب الموضوعية فقط على الموظف، وتقديم الخدمات للمواطنين على حد سواء وإسداء النصيحة لهم دون تمييز وفقاً لمعتقدات سياسية أو دينية أو عرقية.
النزاهة:	وهي التجرد وبراءة السلوك البشري من أية أغراض أو مقاصد خاصة، عند خدمة المواطنين، حفاظاً على مكانة جهة العمل وعملاً على تعزيز المصلحة العامة للمجتمع.
الفعالية:	وهي التزام الموظف العام بأداء واجباته بكل جد واجتهاد دون تسويق أو تعقيد، وأن يتجنب السلوك الذي ينم عن الإهمال أو اللامبالاة بمصالح المواطنين.
الكفاءة:	الالتزام بعدم تبديد المال العام، أو إساءة استعماله، والحرص على الترشيد في استخدام كافة أشكال موارد جهة العمل من أدوات أو أجهزة أو مرافق

(١) مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، ٢٠١٩م، (ص: ٥-٦)

الإطار القيمي	البيان
	عامة، بطريقة تؤدي إلى الحفاظ على الممتلكات والإيرادات العامة دون التأثير على جود تقديم الخدمة.
الجودة :	الالتزام بمعايير مرتفعة من الأداء، سواء في شكل الخدمة المقدمة أو طريقة التعامل مع المواطنين أو أسلوب التعامل مع الرؤساء والزعماء في العمل، والالتزام بالشفافية التامة في توفير المعلومات سواء داخل العمل أو في إرشاد المواطنين.
الاحترافية = المهنية	أداء العمل بجد وإخلاص على نحو يُعطي من قيمة الرقابة الذاتية على الأداء عما دونها من أنواع الرقابة الخارجية.

المطلب الثالث

القيم الوظيفية وفق مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، ٢٠١٩م^(١)

الإطار القيمي	البيان
الامتياز:	على الموظف العام استغلال كل فرصة معقولة للمحافظة على التميز وتحسين معرفته ومهاراته وكفاءته، وكذلك معرفة مهارات وكفاءة زملائه في العمل .
الاجتهاد:	بذل المزيد من الجهد والاهتمام، والسعي لتحقيق معايير عالية للإدارة العامة .
النزاهة:	وضع الالتزامات الخاصة بالموارد البشرية الحكومية فوق مصالحه الشخصية.
الصدق والأمانة:	أن يكون صادقاً وصريحاً ومحل ثقة من رؤسائه ومرؤوسيه.
الموضوعية:	أن يعتمد في توصياته وقراراته على تحليل سليم وصارم للأدلة.
الحيادية:	التصرف فقط طبقاً لوقائع المسألة المطروحة أمامه، وخدمة رؤسائه وعامة الناس بشكل متساوٍ، بعيداً عن أخذ الصفات الشخصية بعين الاعتبار.
الاقتصاد:	الالتزام بضمان عدم هدر الموارد العامة، أو سوء

(١) وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة صادرة بقرار مجلس الوزراء رقم

(١٥) لسنة ٢٠١٠م، بتاريخ (١ رجب ١٤٣١هـ الموافق ١٣ يونيو ٢٠١٠م)، (ص:٨)

الإطار القيمي	البيان
	استغلالها أو استخدامها.
الكفاءة:	حسن التصرف في إدارة الموارد المتوفرة في نطاق طبيعة عمل الجهة .
الريادة:	المساعدة على الترويج للقيم الأساسية للموارد البشرية الحكومية، والعمل على زيادة وتحسين نوعية الخدمة المقدمة إلى العامة.
الشفافية:	أن يسلك الموظف العام أسلوب العلانية والوضوح في الإجراءات والغايات والأهداف.
العدالة والمساواة:	الالتزام بتوفير فرص مهنية متكافئة وآمنة ومحفزة لأداء مرؤوسيه.

أدوات تحقيق هذه القيم :

نصت الوثيقة على أنه: "وفي سبيل ذلك على الموظف العام:

- ١- التصرف في جميع الأوقات بطريق تعزز القيم الأساسية والنزاهة والسمعة الطيبة للدولة .
- ٢- أن يدرك أن جميع الأفراد متساوون أمام القانون، بدون أي نوع من أنواع التمييز بين المواطنين بجميع شرائحهم.
- ٣- أن يدرك أن خدمة الدولة وشعبها يعتبر شرفاً وامتيازاً يعتز ويفتخر به^(١).

(١) وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، (ص: ١٢)

قواعد السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة:

١- ينبغي على جميع الموظفين العموميين التحلي بأرفع المعايير الأخلاقية، وبقواعد السلوك المهني القويم، داخل وخارج العمل، باعتبار الوظيفة العامة مسؤولية وتكليف للقائمين عليها، هدفها خدمة المواطنين، تحقيقاً للمصلحة العامة طبقاً للقوانين واللوائح المعمول بها، وهذا ما أكده المبدأ الدستوري: "الوظائف العامة خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته العامة وحدها".

٢- ضرورة التمسك بأعلى مبادئ السلوك الأخلاقي القويم في جميع تعاملات الجهات الحكومية.

٣- الالتزام التام بأحكام سياسة وإجراءات أخلاقيات العمل^(١).

ويلاحظ مدى التقارب في منظومة القيم بين ما عليه العمل في النظام الإداري المصري ومجموعة القيم التي يراد منها تقويم واستقامة سلوك الموظف العام الذي يوصف بأنه: "مسئولية وتكليف" ويأتي متفقاً من المنظور الإسلامي للوظيفة العامة بأنها أمانة، كما دل عليه قول النبي -ﷺ-، ومن ذلك ما روي عن أبي ذر -رضي الله عنه- قال: " قَالَ: قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَلَا تَسْتَعْمَلُنِي؟ قَالَ: فَضْرَبَ بِيَدِهِ عَلَى مَنْكِبِي، ثُمَّ قَالَ: «يَا أَبَا ذَرٍّ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ، إِنْ مَنْ أَخَذَهَا بِحَقِّهَا، وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا»^(٢).

(١) وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، (ص: ١٢)

(٢) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب الإمارة، باب كراهة الإمارة بغير ضرورة، (٣/١٤٥٧، رقم: ١٨٢٥).

وفي رواية أخرى للحديث: "يَا أَبَا ذَرٍّ إِنَّي أَرَاكَ ضَعِيفًا وَإِنِّي أَحِبُّ لَكَ مَا أَحِبُّ لِنَفْسِي لَا تَأْمَرَنَّ عَلَيَّ أَتَيْنِينَ وَلَا تَوَلَّيَنَّ مَالَ يَتِيمٍ" (١).

قال النووي في شرحه: "هذا الحديث أصل عظيم في اجتناب الولايات لا سيما لمن كان فيه ضعف عن القيام بوظائف تلك الولاية وأما الخزي والندامة فهو في حق من لم يكن أهلاً لها أو كان أهلاً ولم يعدل فيها فيخزيه الله تعالى يوم القيامة ويفضحه ويندم على ما فرط وأما من كان أهلاً للولاية وعدل فيها فله فضل عظيم تظاهرت به الأحاديث الصحيحة" (٢).

والشاهد في الحديث أن رسول الله -ﷺ- يقول: "إنها أمانة"، ويقصد الوظيفة العامة، حيث قال ذلك جواباً لأبي ذر عندما طلب إليه أن يوليه "ولاية عامة".

كما وصفها الفاروق عمر بن الخطاب -رضي الله عنه- بهذا الوصف، حيث قال في خطبته: "إن الله -ﷻ- قد وعدكم كرامة كثيرة، وأنا مسئول عن أمانتي وما أنا فيه، ومطلع على ما بحضرتي بنفسي إن شاء الله، لا أكله إلى أحد، ولا أستطيع ما بعد منه إلا بالأمناء وأهل النصح منكم للعامة، ولست أجعل أمانتي إلى أحد سواهم إن شاء الله" (٣) ومقتضى هذا الوصف الإخلاص في العمل الوظيفي أو المستأجر عليه هو: أدائه على الوجه المطلوب، والمتفق عليه في العقد، أو النظام الوظيفي، كما في قوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا﴾ (٤).

ويسري هذا الالتزام في كل حالة يكون عليها الموظف العام، فليس من الأمانة الوظيفية أن يهمل واجبه مشغلاً ببعض العبادات -غير فريضة الصلاة -

(١) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب الإمارة، باب كراهة الإمارة بغير ضرورة (٣/١٤٥٧، رقم: ١٨٢٤).

(٢) شرح النووي على مسلم، (١٢/٢١٠).

(٣) تاريخ الطبري، (دار الكتب العلمية) (٤/٢١٥).

(٤) سورة النساء، من الآية رقم: ٥٨

ففي سؤال عن قيام بعض الأفراد العسكريين المكلفين بالعمل الميداني الأمني بحل واجباتهم المدرسية من المواد الدينية مثل حفظ القرآن الكريم والأحاديث أو دراسة التوحيد والفقه، وهذا على حساب العمل المكلفين به، ولما ثبت للقيادة إهمالهم لواجباتهم الوظيفية منعت حمل الكتب الدينية ومنها القرآن الكريم في سيارة الدورية أو في غرفة العمليات؛ لتلا ينشغل الأفراد بهذا ويهملوا واجباتهم الأمني، ولكن البعض احتج على هذا المنع مبررا أن الأمور الشرعية أهم من الواجبات الوظيفية، وهذا في جوهره أمر لا خلاف عليه، ولكن التجربة أثبتت أن معظم الحالات قصد بها استثمار الوقت لصالح الدراسة فقط. والسؤال: هل القيادة محقة في هذا المنع أم عليها مأخذ شرعي؟.

وكانت الإجابة: " القيادة محقة في منعها، وإن قيامهم بعمل الوظيفة بنية طيبة عمل صالح يؤجرون عليه؛ لما في ذلك من المصلحة العامة للمسلمين. وبالله التوفيق، وصلى الله على نبينا محمد وآله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً" (١).
وسياتي بيان ذلك بشيء من التفصيل في المبحث الرابع.

(١) اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء: الفتوى (١٥٢٦٠) وفي هذا الصدد اختلف العلماء في الوقت المحدد للصلاة الذي يعطيه رب العمل للعامل، وقدره بعضهم بنص ساعة ومنهم الشيخ عبد الله بن جبرين) قائلاً: "على أصحاب العمل أن يسمحوا بأداء الصلاة بقدر نصف ساعة، وذلك لا يُخلُّ بالعمل، لأن المسلم قد يكون محتاجاً للطهارة قبل الصلاة، يُضاف إلى ذلك أداء ركعتين سنة قبلية ومثلها سنة بعدية، وقد استدلل الشيخ ابن جبرين - رحمه الله - على ذلك بأن الرسول - ﷺ - أمر بلال بن رباح - رضي الله عنهم - بأن يجعل بين أذانه وإقامته قدر ما يفرغ الآكل من أكله، وقاضي الحاجة من حاجته، (بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، الكاساني، (١٥١/١)، ويُضيف الشيخ أن صاحب العمل بإمكانه زيادة مدة العمل، وبإمكانه أيضاً معاتبة من يتهرب من مكان العمل بحجة أداء الصلاة، ويتحصّل من خروجه تعطيل مصالح العباد". انظر:

<http://www..ahlalhdeth.com/vb/showthread.php>

المبحث الثاني

التنظيم القانوني لاستخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي

تمهيد وتقسيم:

نظم المشرع المصري أحكام استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في أكثر من موطن، أخصها مدونة سلوكيات وأخلاقيات الوظيفة العامة لعام (٢٠١٩م)، وحدد فيها طريقة إثبات الخطأ الحاصل من الموظف العام، بصدد استخدامه لوسائل التواصل الاجتماعي، ووضع من العقوبات ما يكفي أن يكون زاجراً عن سوء الاستخدام. كما تصدى القضاء الإداري لهذه المسألة، ووضع من القيم والمبادئ ما يكفي أن يكون ضابطاً لاستخدام الموظف العام هذه الوسائل. وحتى تعم الفائدة من هذا البحث قسمته إلى مطالب خمسة:

المطلب الأول: التنظيم القانوني لحق الموظف العام في إبداء الرأي.

المطلب الثاني: ضوابط وآلية تعامل الموظف العام مع وسائل التواصل الاجتماعي مدونة سلوكيات وأخلاقيات الوظيفة العامة لعام (٢٠١٩م).

المطلب الثالث: طريقة إثبات الخطأ الحاصل من الموظف العام بسبب استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وفق أحكام قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات.

المطلب الرابع: العقوبات المقررة لسوء استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وفق أحكام قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات المصري.

المطلب الخامس: موقف القضاء الإداري من استخدام الموظف العام للفييس بوك.

المطلب الأول

التنظيم القانوني لحق الموظف العام في إبداء الرأي

نظم الدستور المصري لسنة ٢٠١٤م الحق في حرية إبداء الرأي في المادة (٥٧) منه، التي نصت على: "للمراسلات البريدية والبرقية والإلكترونية والمحادثات الهاتفية وغيرها من وسائل الاتصال حرمة، وسريتها مكفولة، ولا تجوز مصادرتها أو الاطلاع عليها، أو رقابتها إلا بأمر قضائي مسبب، ولمدة محددة، وفي الأحوال التي يبينها القانون .

"كما تلتزم الدولة بحماية حق المواطنين في استخدام وسائل الاتصال العامة بكافة أشكالها، ولا يجوز تعطيلها أو وقفها أو حرمان المواطنين منها، بشكل تعسفي، وينظم القانون ذلك"^(١).

وطبقاً لنص المادة (٦٥) من الدستور المصري فإن: "حرية الفكر والرأي مكفولة. ولكل إنسان حق التعبير عن رأيه بالقول، أو بالكتابة أو بالتصوير، أو غير ذلك من وسائل التعبير والنشر"^(٢).

ومن المقرر دستورياً والمتطلب ديمقراطياً هو: وجوب كفالة حماية الموظفين العموميين في أداء واجباتهم، مع كفالة حرية الرأي وتوفير حق الشكوى لكل منهم لوسائل النشر الورقي والمرئي والمسموع والإلكتروني، وغير ذلك مما تستحدثه بيئة التطور الإعلامي، دون مساس بأسرار الدولة وصيانتها، وأن اجتماع حق الشكوى مع حرية الرأي والتعبير عنه يبيح كأصل عام لكل مواطن أن يعرض شكاياه ومظالمه على الرأي العام، شريطة ألا يتضمن النشر ما

(١) انظر: المادة رقم (٥٧) من دستور ٢٠١٤م.

(٢) انظر: المادة رقم (٦٥) من دستور ٢٠١٤م.

ينطوى على مخالفة للدستور أو القانون أو إساءة استعمال الحق؛ لأن عدم إساءة استعمال الحقوق هو القيد العام المشروع الذي يسرى على جميع الحقوق والحريات^(١).

وفي هذا الشأن قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر في حكم لها: "أنه من المقرر قانوناً: أن للموظف العام أن يتظلم إلى السلطات الرئاسية، وله أن يعبر من خلال وسائل النشر الورقي والمرئي والمسموع والإلكتروني عن تظلمه مما يعانیه أو مما يتصوره ظلماً لحق به، وأن يحدد وقائع ما لاقاه من عنت أو اضطهاد. وكذلك أن ينتقد بصيغة موضوعية إجراءات ونظام العمل ووسائله مقترحاً ما يراه بحسب وجهة نظره وخبرته من إصلاح في أساليب ووسائل تنظيم وأداء العمل مما يرتفع بمستوى الخدمات والانتاج للمصالح العامة وحماية الأموال والأموال العامة ورعاية حقوق وكرامة المواطنين، شريطة ألا يلجأ إلى أسلوب ينطوى على امتهان أو تجريح للرؤساء بما لا يستوجب عرض وقائع الشكوى، في إطار حسن سير وانتظام أداء المرفق والمصالح العامة للخدمات العامة للشعب"^(٢).

إلا أنه في إطار أحكام قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦م، وما تضمنه من أحكام تتعلق بالسلوك الوظيفي تبين أن الواجبات الوظيفية تتطلب من المكلفين بها الالتزام التام بأخلاق العمل المنصوص عليها في القوانين والتعليمات الإدارية العامة، إذ تنص المادة (٥٧) من القانون على:

(١) انظر: حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٠٦ لسنة ٦١ ق عليا بجلسة ٩ مارس

٢٠٢٠م.

(٢) المرجع السابق نفسه.

" يتعين على الموظف الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرها من القوانين واللوائح والتعليمات المنفذة لها وما يصدر عن الجهاز من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية في هذا الشأن ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص. ويحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيادة والتجرد والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية أو ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي داخل مكان عمله أو بمناسبة وتأييده لهذا العمل أو القيام بجمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو نشر الدعاية أو الترويج لها"^(١).

وفي ضوء هذا الواجب تتحدد التزامات الموظف العام تجاه وظيفته كأمانة يتعين عليه التفرغ لها وأداؤها على الوجه الأكمل، وكل سلوك خارج نطاقها بالمخالفة لأحكام القانون يعد جريمة معاقباً عليها، وعلى الأخص جرائم الإهمال في أداء الواجب الوظيفي^(٢).

(١) القانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، الجريدة الرسمية، العدد (٤٣ مكرر)، (أ) أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ م.

(٢) انظر: جرائم الإهمال في مجال الوظيفة العامة، في قانون العقوبات للباحث / أحمد محمد أحمد عبد اللطيف، كلية الحقوق جامعة القاهرة، ص ٣٥١.

المطلب الثاني

ضوابط وآلية تعامل الموظف العام مع وسائل التواصل الاجتماعي مدونة

سلوكيات وأخلاقيات الوظيفة العامة لعام (٢٠١٩م)

هناك العديد من المخالفات التي ترتبط بالحسابات الشخصية على وسائل التواصل الاجتماعي الأكثر شيوعاً بين الموظفين ويرتكبونها دون إدراكهم لحجم الخطأ، وتتمثل باستخدام بيانات تتعلق باسم الجهة أو المسمى الوظيفي أو رقم هاتف العمل أو البريد الإلكتروني، وكذلك ذكر المسمى الوظيفي أو المنصب أو شعار المؤسسة في حساب «سوشيال ميديا» مع عبارة تؤكد أن ما ينشره يمثل رأيه الشخصي وهو أمر مخالف، والصحيح هو عدم ذكر الجهة التي يعمل بها. وفي هذا المجال نظمت مدونة سلوكيات وأخلاقيات الوظيفة العامة لعام (٢٠١٩م) آلية تعامل الموظف العام مع الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي، وذلك على النحو التالي:

١- الحسابات الشخصية على مواقع التواصل الاجتماعي تمثل أصحابها فقط بمعنى أنه يجب على الموظف ألا يعبر عن آرائه على تلك المواقع الشخصية ما يمثل -أو يدعي له بمثل- موقف جهة العمل التي ينتمي إليها. وفي حالة التعبير عن رأي أو اتجاه معين يجب عليه عرض بيان واضح لإخلاء المسؤولية يوضح أن ما يقوم به من أنشطة وما يقدمه من تعليقات على هذا الموقع إنما يمثل آرائه الشخصية ولا صلة للجهة الحكومية به.

٢- يحظر على الموظف إبداء رأي سلبي أو تقديم شكوى تخص جهة عمله على حسابه الشخصي، فالشكاوى لها طرقها القانونية التي ينبغي اتباعها في إطار مؤسسي.

٣- يراعى حق الموظف في التمتع بحرية الحديث وإبداء الرأي والشكوى الموضوعية - فيما لا يخص أموره من جهة العمل - مع ضرورة الالتزام والمحافظة على الآداب العامة والنظام العام والقوانين السارية في هذا الشأن .

٤- يجب على الموظف أن يتعامل مع وسائل التواصل الاجتماعي بلباقة وموضوعية، وعدم كتابة الرسائل أو نشر المقالات المجهولة أو غير المجهولة التي تسيء إلى جهة عمله أو المسؤولين فيها أو إلى الحكومة بشكل عام، أو أية جهة خاصة أخرى. وفي جميع الأحوال يتحمل الموظف الحكومي مسؤولية ضمان عدم الإضرار على مواقع التواصل الاجتماعي بسمعة الجهة الحكومية التي ينتمي إليها أو التشهير أو الفذف أو التناول على سمعة الجهات الحكومية الأخرى أو شخوصها.

٥- عدم تحميل النصوص والصور التي تحتوي على مواد غير أخلاقية، أو عنصرية، أو تحرض على العنف والكراهية، وعدم استخدام الجهاز والانترنت لإرسال مواد سرية أو غير مسموح بنشرها أو تحتوي على تهديد ومضايقات للآخرين، أو أية أنشطة غير قانونية.

٦- على الموظف ألا ينشر في ملفات التعريف الشخصية به المنصب أو المسمى الوظيفي أو بيانات الاتصال الرسمية الخاصة به في العمل

لأغراض المراسلة، وذلك في حال كون الموظف شخصية عامة مرتبطة لدى الجمهور بمنصبه الحكومي.

٧- يحظر على الموظف عدم استغلال المعلومات التي يحصل عليها أثناء أدائه للمهام الوظيفية ونشرها بأي طريقة.

٨- للجهة الحكومية من تلقاء نفسها أو بناء على ذوي المصلحة أو ديوان الخدمة المدنية حق اتخاذ الإجراءات المناسبة، بما في ذلك الإجراءات القانونية أو التأديبية ضد أي إساءة لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي أو الإنترنت .

٩- ينبغي عدم استخدام مواقع التواصل أثناء العمل^(١).

(١) مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، ٢٠١٩م، (ص: ١١-١٢).

المطلب الثالث

طريقة إثبات خطأ الموظف العام بسبب استخدام وسائل التواصل

الاجتماعي وفق أحكام قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات^(١)

نظم المشرع المصري طريقة إثبات الخطأ الحاصل من الموظف العام بسبب استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، فاستلزم في قانون جرائم تقنية المعلومات توافر الدليل الرقمي، أي معلومات إلكترونية لها قوة أو قيمة ثبوتية مخزنة أو منقولة أو مستخرجة أو مأخوذة من أجهزة الحاسب أو الشبكات المعلوماتية وما في حكمها، ويمكن تجميعها وتحليلها باستخدام أجهزة أو برامج أو تطبيقات تكنولوجية خاصة^(٢).

كما قرر المشرع أن يكون للأدلة المستمدة أو المستخرجة من الأجهزة أو المعدات أو الوسائط الدعامة الإلكترونية، أو النظام المعلوماتي أو من برامج الحاسب، أو من أي وسيلة لتقنية المعلومات ذات قيمة وحجية الأدلة الجنائية المادية في الإثبات الجنائي متى توافرت بها الشروط الفنية الواردة باللائحة التنفيذية للقانون المشار إليه، وبغير توافر هذا الدليل الرقمي فلا يمكن معاقبة المواطن على جريمة خالية من دليل الإدانة^(٣).

(١) القانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨ م، تاريخ النشر في الجريدة الرسمية (٢٠١٨/٨/١٤ م) العدد (٣٢ مكرر) (ج) السنة الحادية والستون، ٣ ذي الحجة سنة ١٤٣٩ هـ الموافق ١٤ أغسطس سنة ٢٠١٨ م .

(٢) المادة الأولى من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات قانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨ م.

(٣) المادة رقم (١١) من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات قانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨ م.

وتجب ملاحظة أن الأدلة الرقمية تحوز ذات القيمة والحجية للأدلة الجنائية المادية في الإثبات الجنائي إذا توافرت فيها خمسة شروط^(١) :

الأول: أن تتم عملية جمع أو الحصول أو استخراج أو استنباط الأدلة الرقمية محل الواقعة باستخدام التقنيات التي تضمن عدم تغيير أو تحديث أو محو أو تحريف للكتابة أو البيانات والمعلومات ، أو أي تغيير أو تحديث أو إتلاف للأجهزة أو المعدات أو البيانات والمعلومات ، أو أنظمة المعلومات أو البرامج أو الدعامات الإلكترونية وغيرها . ومنها على الأخص تقنية Digital Images Hash، Write Blocker، وغيرها من التقنيات المماثلة .

الثاني: أن تكون الأدلة الرقمية ذات صلة بالواقعة وفي إطار الموضوع المطلوب إثباته أو نفيه، وفقاً لنطاق قرار جهة التحقيق أو المحكمة المختصة.

الثالث: أن يتم جمع الدليل الرقمي واستخراجه وحفظه وتحريزه بمعرفة مأموري الضبط القضائي المخول لهم التعامل في هذه النوعية من الأدلة ، أو الخبراء أو المتخصصين المنتدبين من جهات التحقيق أو المحاكمة ، على أن يبين في محاضر الضبط ، أو التقارير الفنية على نوع ومواصفات البرامج والأدوات والأجهزة والمعدات التي تم استخدامها ، مع توثيق كود وخوارزم Hash الناتج عن استخراج نسخ مماثلة ومطابقة للأصل من الدليل الرقمي

(١) انظر: حجية الدليل الرقمي في الإثبات الجنائي للجرائم المعلوماتية، د/أسامة حسين محي الدين عبد العال، بحث منشور بمجلة كلية الحقوق، جامعة المنصورة ، المجلد (١١) العدد(٢) يونيو ٢٠٢١ م، (ص:٦٠٠ وما بعدها) وانظر: حكم المحكمة الإدارية العليا بمجلس الدولة <https://www.cc.gov.eg> محكمة النقض المصرية ، ٢٠٢٢ م، تاريخ الدخول: ٢٢/٦/٢٠٢٢ م).

بمحضر الضبط أو تقرير الفحص الفني ، مع ضمان استمرار الحفاظ على الأصل دون عبث به .

الرابع: أنه في حالة تعذر فحص نسخة الدليل الرقمي وعدم إمكانية التحفظ على الأجهزة محل الفحص لأي سبب يتم فحص الأصل ويثبت ذلك كله في محضر الضبط أو تقرير الفحص والتحليل .

الخامس: أن يتم توثيق الأدلة الرقمية بمحضر إجراءات من قبل المختص قبل عمليات الفحص والتحليل له وكذا توثيق مكان ضبطه ومكان حفظه ومكان التعامل معه ومواصفاته .

المطلب الرابع

العقوبات المقررة لسوء استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وفق أحكام

قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات المصري

جاء الباب الثالث من قانون جرائم تقنية المعلومات تحت عنوان " الجرائم والعقوبات"^(١) مشتملاً على أربع وعشرين جريمة جنائية، قرر لها المشرع عقوبات تتسم بالشدّة لحفظ كيان الدولة وأمنها القومي من ناحية، وحفظ المبادئ والقيم الأسرية في المجتمع المصري وحرمة الحياة الخاصة للمواطنين من ناحية أخرى ، وتراوحت العقوبات بين الحبس الذي تتراوح مدته مدة لا تقل عن شهر لبعض الجرائم وأخرى الحبس لا يقل عن سنتين وغرامة تراوحت

(١) من المادة رقم (١٢) من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات قانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨ م ، إلى المادة (٤٢) من نفس القانون.

ما بين ٢٠ ألف جنيه بما لا يجاوز المليون جنيه^(١)، بل إن المشرع شدد العقوبة بالمادة (٣٤) منه إذا وقعت أي جريمة من الجرائم المنصوص عليها في

(١) ومن ذلك نص المادة (٢٤) ونصها: "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تجاوز ثلاثين ألف جنيه أو بإحدى العقوبتين كل من اصطنع بريداً إلكترونياً أو موقعاً أو حساباً خاصاً ونسبه زوراً إلى شخص طبيعي أو اعتباري.

فإذا استخدم الجاني البريد أو الموقع أو الحساب الخاص المصطنع في أمر يسيء إلى من نُسب إليه، تكون العقوبة الحبس الذي لا تقل مدته عن سنة والغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائتي ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين.

وإذا وقعت الجريمة على أحد الأشخاص الاعتبارية العامة، تكون العقوبة السجن، والغرامة التي لا تقل عن مائة ألف جنيه، ولا تزيد على ثلاثمائة ألف جنيه.

وتنص المادة (٢٥) من القانون على أنه: "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من اعتدى على أي من المبادئ أو القيم الأسرية في المجتمع المصري، أو انتهك حرمة الحياة الخاصة أو أرسل بكثافة العديد من الرسائل الإلكترونية لشخص معين دون موافقته، أو منح بيانات شخصية إلى نظام أو موقع إلكتروني لترويج السلع أو الخدمات دون موافقته، أو نشر عن طريق الشبكة المعلوماتية أو بإحدى وسائل تقنية المعلومات معلومات أو أخباراً أو صوراً وما في حكمها، تنتهك خصوصية أي شخص دون رضاه، سواء كانت المعلومات المنشورة صحيحة أو غير صحيحة.

وطبقاً لنص المادة (٢٦) من القانون: "يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنتين ولا تجاوز خمس سنوات وبغرامة لا تقل عن مائة ألف جنيه لا تجاوز ثلاثمائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تعمد استعمال برنامج معلوماتي أو تقنية معلوماتية في معالجة معطيات شخصية للغير لربطها بمحتوى منافٍ للآداب العامة، أو لإظهارها بطريقة من شأنها المساس باعتباره أو شرفه".

هذا القانون بغرض الإخلال بالنظام العام أو تعريض سلامة المجتمع وأمنه للخطر، أو الإضرار بالأمن القومي للبلاد أو بمركزها الاقتصادي أو منع أو عرقلة ممارسة السلطات العامة لأعمالها، أو تعطيل أحكام الدستور أو القوانين أو اللوائح أو الإضرار بالوحدة الوطنية والسلام الاجتماعي تكون العقوبة السجن المشدد^(١)، لذا فإنه إمعانا في تحقيق العدالة وعدم معاقبة بريء استلزم المشرع ثبوت الدليل الرقمي على جميع جرائم تقنية المعلومات على كافة وسائل الاتصال والتواصل الاجتماعي.

وطبقاً لنص المادة (٣٩) من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات، فإن: "للمحكمة إذا قضت بالإدانة على أحد الموظفين العموميين، لارتكابه جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، أثناء وبسبب تأديته لوظيفته، أن تقضى بعزله مؤقتاً من وظيفته، إلا في الحالات المشار إليها في المادة (٣٤) من هذا القانون فيكون العزل وجوبياً^(٢)."

ويستفاد من كل ما تقدم وجوب التزام الموظف العام بضوابط استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وحدود التعبير في وسائل الإعلام وأنها مشروطة بالحس الوطني دون مساس بأمن البلاد أو النظام العام أو مقتضيات الدفاع الاجتماعي.

- (١) انظر: (المادة (٣٤) من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات قانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨م (الفصل السادس: الظروف المشددة في الجريمة).
- (٢) انظر: (المادة (٣٩) من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات قانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨م (الفصل الثامن) العقوبات التبعية.

المطلب الخامس

موقف القضاء الإداري من استخدام الموظف العام للفييس بوك

في سابقة قضائية فاصلة في المسألة محل البحث حكمت المحكمة الإدارية العليا (الدائرة الرابعة - ديسمبر ٢٠١٩ بشأن ضوابط استخدام الموظف العام للفييس بوك) ^(١) وكانت أهم معالم هذا الحكم مايلي:

استعمال الموظف العام للفييس بوك من الحقوق المباحة للجميع كنافذة لحرية التعبير بما لا يمس الأمن القومي أو النظام العام أو الآداب العامة أو الحياة الخاصة للمواطنين.

بعض مواقع التواصل الاجتماعي تحولت من فضاءات للتعارف وتبادل المعارف إلى منابر للدعوة لأفعال تمس الأمن القومي واستقرار الدول وبالحرريات الشخصية وبشرف الأشخاص.

شبكة الإنترنت جزء من الحياة اليومية في العالم وهو ما جعل الناس يعتقدون أنها فضاءً مباحاً ومنطقة فوق القانون.

الطاعن أساء لسمعة زملائه واشربت نفسه سوءاً وحدثت بأبصارها نحو الرذيلة لتتبع عورات الآخرين على مواقع التواصل الاجتماعي.

(١) صدر الحكم برئاسة المستشار عادل بريك، نائب رئيس مجلس الدولة، وعضوية المستشارين سيد سلطان، والدكتور محمد عبد الوهاب خفاجي وأسامة حسنين وأحمد ماهر، نواب رئيس مجلس الدولة، بفصل محام بالبنك المركزي المصري قام بنشر ادعاءات كاذبة عن العاملين بالإدارة القانونية بالبنك المركزي المصري على صفحته بموقع "فييس بوك" مشهراً بهم، وضمن ذلك ألفاظاً خارجة وأفعالاً فاحشة وعبارات نابية ماسة بالعرض والشرف والسمعة. انظر: <https://www.cc.gov.eg> محكمة النقض المصرية، ٢٠٢٢م، تاريخ الدخول: ٢٢/٦/٢٠٢٢م)

فلسفة القانون المصري بشأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات تقوم على عقاب المجرم المعلوماتي وليس رقابيا على رقاب الناس.

وقالت المحكمة: "إن شبكة الإنترنت وتنوعات مجالاتها أصبحت جزءاً من الحياة اليومية في العالم لاعتبارها من أكثر الوسائل المستعملة للتعرف بين الناس، وهو ما جعل الناس يعتقدون أنها فضاءً مباحاً ومنطقة فوق القانون، خاصة مع ظهور مواقع التواصل الاجتماعي التي فتحت أبواب الحوار على مصراعها بين مختلف الشعوب، وحيث وجدت الحرية وجد التعدي على الحرية، فالواقع الإلكتروني والعالم الافتراضي أفرز العديد من التجاوزات عن طريق الاستخدام غير المشروع لمواقع التواصل الاجتماعي، فتحول بعضها من فضاءات للتعرف والتقارب وتبادل المعارف والأفكار والرأي، إلى منابر للدعوة لبعض الأفعال الماسة بالأمن القومي واستقرار الدول أو بالحريات الشخصية وبشرف الأشخاص واعتبارهم أو بالنظام العام أو الآداب العامة.

وأضافت المحكمة: "إن استعمال الموظف العام لمواقع التواصل الاجتماعي في العالم الافتراضي أيا كانت (فيسبوك وتويتر وإنستغرام وغيرها) هو من الحقوق المباحة للجميع لما لها من سهولة التواصل بين الناس، ومساعدتهم على تبادل المعارف والأفكار والآراء، والتعليم والتثقيف وربط العلاقات، وفتح نافذة لحرية التعبير، إلا أنه يتعين أن يكون استعمالها مشروعاً بأن يقف عند حدود الحفاظ على الأمن القومي والنظام العام والآداب العامة وعدم المساس بسمعة المواطنين أو خرق خصوصيتهم بما يسيء إليهم في ارتكاب أفعال السب والقذف والتشهير والابتزاز والإساءة، وإذا كان ذلك الأمر واجباً على المواطنين كافة فإنه أوجب على الموظف العام، خاصة عن أعمال وظيفته والمعلومات التي تتعلق بما

هو سرى بطبيعتها، فإذا ما تجاوزها يستحق أشد العقاب مغنظاً.

وذكرت المحكمة: "أن المشرع المصري - بالقانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨ بشأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات - وضع مصر على خريطة العالم الرقمي وجاءت نصوصه كاشفة عن أنه قانون عقابي للمجرم المعلوماتي وليس رقابياً فهو احترازي لا اختراقي، يمنح المواطنين الحرية في الفضاء الإلكتروني أيا كانت وسائله سواء (فيسبوك أو تويتر أو إنستجرام أو غيرها) طالما كانت تلك الحرية تمارس في إطار القانون دون المساس بالأمن القومي للبلاد أو بسمعة المواطنين أو خرق حياتهم الخاصة بما يسيء إليهم، وحفاظاً على سمعة المواطنين، فإن المشرع انتهج في هذا القانون تجريم هذه الأفعال التي تقع بهذه الوسائل وقرر لها عقاباً صارماً لآثارها المدمرة على الوطن في مساسها بالأمن القومي له والنظام العام والآداب به، وعلى المواطن بمساسها بشرفه وعرضه واعتباره بين أهله وذويه، فنص في المادة ٢٥ من القانون على تحديد الجرائم المتعلقة بالاعتداء على حرمة الحياة الخاصة والمحتوى المعلوماتي غير المشروع وأبان عن أنها كل اعتداء على أي من المبادئ أو القيم الأسرية في المجتمع المصري أو انتهاك حرمة الحياة الخاصة، أو أرسل بكثافة العديد من الرسائل الإلكترونية لشخص معين دون موافقته، أو منح بيانات شخصية إلى نظام أو موقع إلكتروني لترويج السلع أو الخدمات دون موافقته، أو نشر عن طريق الشبكة المعلوماتية أو بإحدى وسائل تقنية المعلومات معلومات أو أخباراً أو صوراً وما في حكمها، تنتهك خصوصية أي شخص دون رضاه، سواء كانت المعلومات المنشورة صحيحة أو غير صحيحة".

وأوضحت المحكمة: "أن الثابت من الأوراق والتحقيقات أن الطاعن قام بنشر

ادعاءات كاذبة عن زملائه في العمل وباقي العاملين بالإدارة القانونية بالبنك المركزي المصري على صفحته الشخصية بموقع التواصل الاجتماعي فيس بوك والتشهير بهم وتضمينها أفعالاً فاحشة وألفاظاً خارجة وعبارات نابية ماسة بالعرض والشرف والسمعة بغير دليل من شأنها لو صحت لأوجبت احتقارهم ومساءلتهم، وبمواجهته بما هو منسوب إليه اعتراف صراحة بأنه قام بتوجيه إنذار إلى محافظ البنك المركزي بحجة الوقوف على صحة الواقعة من عدمها، وأنه بالفعل قام بنشر الموضوع محل التحقيق على صفحته بموقع التواصل الاجتماعي "فيس بوك" في محاولة منه للتحقيق في الواقعة، وقد تضمن هذا الإنذار عبارات سب وقذف وإهانة موظف عام في حقه بطريق الكتابة والعلانية حال كونه موظفاً عاماً بالبنك المركزي، حيث تضمن الإنذار عبارات تنطوي على المساس بالشرف والاعتبار في حق العاملين بالإدارة القانونية".

وأشارت المحكمة إلى: "أن المخالفة المنسوبة إلى الطاعن تغدو ثابتة في حقه ثبوتاً يقينياً أخذاً بما سطرته التحقيقات وما حوته الدعوى من أوراق ومستندات طالعتها المحكمة، واعتراف الطاعن الصريح بنشر البلاغ المذكور على صفحته على فيس بوك، وهو الأمر الذي يعد خروجاً واضحاً على مقتضيات الواجب الوظيفي والإخلال بكرامة الوظيفة، فضلاً عن سلوكه مسلكاً معيباً ولا يتفق والاحترام الواجب للوظيفة العامة، وما تفرضه على الموظف العام من التحلي بطيب الخصال لا بسوء الطباع، وهو الأمر الذي يشكل في حقه ذنباً مؤثماً يستوجب مجازاته عنه تأديبياً بحسبان أن جسامة الذنب المؤثم الذي تردي فيه الطاعن وخطورة آثاره المترتبة على المساس بسمعة زملائه وسمعة البنك المركزي المصري ذاته الذي يرسم السياسة النقدية وقياس متانتها ويحدد موقع

مصر في ساحة المال على الاقتصاد العالمي ويطل عليه ويتفاعل معه، ولا يصح أن يبقى به نفس اشترأبت سوءاً وهدفت بأبصارها نحو الرذيلة لتتبع عورات الآخرين وأخبارهم ونشر ادعاءات كاذبة عنهم على مواقع التواصل الاجتماعي غير مكترث بأثر هذا النشر عليهم وعلى أسرهم وذويهم.

وانتهت المحكمة إلى: "أن ما ارتكبه الطاعن من التشهير بزملائه بأفعال فاحشة وعبارات نابية على وسائل التواصل الاجتماعي "فيس بوك"، فضلاً عن عدم احترامه لتعاليم الدين الإسلامي الحنيف وما تفرضه من التحلي بالفضائل والتخلي عن الرذائل التي هي من قبيح الصفات باعتبار أن التحلي بالأخلاق الكريمة والقيم النبيلة مطلب إنساني وأساسي أصيل لصون كرامة النفس الإنسانية، وعدم اكتراثه بالوظيفة العامة وما تفرضه عليه من واجبات ضل مسعاه أن يعيها، وانشغل بالتقصي والتحري عن عورات الناس ونصب نفسه للتحقيق مع العباد والحكم على تصرفاتهم وأفعالهم على صحفته بالفضاء الافتراضي على "فيس بوك"، غير عابئ بمدى حساسية المرفق الذي ينتمي إليه وهو العليم بحكم عمله القانوني بوجود جهات ناط بها القانون التحقيق في الجرائم والمخالفات والتحري عنها، وكان يتعين عليه أن يلجأ إليها في حالة إذا ما تكشف له الحال عن وجود تجاوزات وجرائم ترتكب دون التشهير بسمعة زملائه وسمعة البنك المركزي المصري على غير سند، وهو ما يستحق معه الشدة في توقيع العقاب على نحو ما سلف بفصم عرى الوظيفة بإحالتة إلى المعاش على نحو ما انتهى إليه الحكم المطعون فيه، وقد عززته هذه المحكمة فاستوى على سوقه

عدلاً وقسطاً، مما لا مطعن عليه..^(١).

وهذا الحكم - في تقديري - وثيقة قضائية راشدة، وبيان وتبيان لما يجب أن يكون عليه الموظف العام عند استخدامه لوسائل التواصل الاجتماعي، وما يزيد من وجهة هذا الحكم أنه جاء متفقاً مع ما تأمر به الشريعة الإسلامية الغراء من التخلي بالفضائل والتخلي عن الرذائل التي هي من قبيح الصفات، باعتبار أن التحلي بالأخلاق الكريمة والقيم النبيلة مطلب إنساني وأساسي أصيل لصون كرامة النفس الإنسانية، وفي هذا دليل على شدة تعلق القضاء المصري بأحكام الشريعة الإسلامية، وفوق هذا فهو شاهد صادق على مدى حرص القضاء المصري على مراعاة القيم والأخلاق المجتمعية، ليس في السلوك الوظيفي فحسب، بل في السلوك العام .

(١) انظر <https://www.cc.gov.eg> محكمة النقض المصرية ، ٢٠٢٢ م ، تاريخ

الدخول: ٢٢/٦/٢٠٢٢ م

المبحث الثالث

تنظيم استخدام الموظف العام وسائل التواصل الاجتماعي

وفق أحكام التشريعات الإماراتية

تمهيد وتقسيم:

وضع المشرع الإماراتي الكثير من الأحكام المنبثقة من القوانين الاتحادية والمحلية ضوابط استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي بما يضمن قيام الموظف العام بواجبه الوظيفي على الوجه الأكمل، وبين ذلك في مطالب ستة:

المطلب الأول: الإطار العام لاستخدام الموظف العام وسائل التواصل الاجتماعي في التشريعات الإماراتية.

المطلب الثاني: مبادئ السلوك المهني والأخلاقيات وفق أحكام قانون الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

المطلب الثالث: ضوابط استخدام الموظف العام وسائل التواصل الاجتماعي وفق مبادئ السلوك المهني والأخلاقيات في المكاتب العامة للسلطات الاتحادية.

المطلب الرابع: ضوابط استخدام الموظف العام وسائل التواصل الاجتماعي وفق وثيقة قواعد السلوك الوظيفي لموظفي الجهات الحكومية في إمارة أبوظبي.

المطلب الخامس: ضوابط استخدام الموظف العام أدوات التواصل الاجتماعي وفق الدليل الإرشادي في الجهات الحكومية لدولة الإمارات العربية المتحدة.

المطلب السادس: مدى التزام شركات التكنولوجيا بشأن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي الشخصية.

المطلب الأول

الإطار العام لاستخدام الموظف العام

وسائل التواصل الاجتماعي في التشريعات الإماراتية

نظم دستور دولة الإمارات العربية المتحدة الحق في كفالة حقوق وحرريات كل قاطني الدولة بحسب الباب الثالث منه ، حيث أكد على أن: الحرية الشخصية مكفولة لجميع المواطنين ..^(١).

ومع تطور الحياة والتقدم التكنولوجي في كافة مجالات الحياة أصبحت احتياجات الناس متزايدة ومفتوحة على كافة الأصعدة مما أدى إلى ظهور مشاكل اجتماعية حديثة الأمر الذي أدى إلى ظهور جرائم جديدة لم تعرف في السابق، مما جعل الدول تسن تشريعات جديدة لمكافحة هذه الجريمة الالكترونية ، وهذا ما أكدته دستور دولة الإمارات العربية المتحدة في المادة (٣١) التي نصت على أنه: " حرية المراسلات البريدية والبرقية وغيرها من وسائل اتصال وسريتها مكفولتان وفقاً للقانون" ..

وبناء على نص المادة (٣١) من الدستور الاتحادي ، قامت دولة الإمارات العربية المتحدة بوضع تشريع خاص وهو مرسوم بقانون اتحادي رقم (٥) لعام ٢٠١٢م في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات لكي يحمي سرية المعلومات الخاصة بالأشخاص على الشبكة العنكبوتية .

ومن الجرائم المستحدثة في هذا الشأن إساءة استخدام الموظف العام شبكة الإنترنت أو مواقع التواصل الاجتماعي ، وأحكام هذه الجريمة مبسطة في مظانها

(١) دستور دولة الإمارات العربية المتحدة ، الصادر عام ١٩٧١م ، المعدل عام ٢٠٠٩م ، (مادته :٢٩).

وليس مقصودة من هذا البحث، بل المقصود بيان التنظيم القانوني لاستخدام أدوات التواصل الاجتماعي في الجهات الحكومية لدولة الإمارات العربية المتحدة. وفي هذا الشأن وضعت الدولة دليلاً إرشادياً في صورة وثيقة تتضمن آلية استخدام أدوات التواصل الاجتماعي على نحو مسؤول وآمن وفعال، بغية التواصل مع المتعاملين والجمهور بشكل عام والتعاون معهم في تصميم وتنفيذ البرامج والخدمات الحكومية^(١).

وتشمل هذه الوثيقة أدوات التواصل الاجتماعي، مثل موقع (الفيس بوك) وأدوات التواصل الاجتماعي (WIKI والمدونات وغيرها).

المطلب الثاني

مبادئ السلوك المهني والأخلاقيات وفق أحكام قانون الموارد البشرية

بدولة الإمارات العربية المتحدة^(٢).

أوجب القانون فيما يتعلق بالسلوك الشخصي للموظف العمل في المادة (٦٦) منه على الموظف العام أن يسلك بتصرفاته مسلكاً لائقاً يتفق ومعايير السلوك المعتمدة للوظائف العامة، وعليه بصفة خاصة الالتزام بما يلي:

(١) الدليل الإرشادي لاستخدام أدوات التواصل الاجتماعي في الجهات الحكومية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الإصدار الأول، يناير ٢٠١١م، حكومة الإمارات الإلكترونية، هيئة تنظيم الاتصالات (TRA)

(٢) قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨م. بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠١١م والمرسوم بقانون اتحادي رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦م، الصادر بتاريخ ٢٥ رمضان ١٤٢٩هـ الموافق ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٨م).

١- احترام القوانين والنظم واللوائح ذات الصلة بأداء الواجبات والمسؤوليات الوظيفية.

٢- أداء الأعمال المناط بها بكل دقة وعناية ونزاهة بما يحقق أهداف ومصالح الجهة الاتحادية التي يعمل بها.

٣- ممارسة المهام الوظيفية بحسن نية متجرداً من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة المرسوم بقانون أو الإضرار بالمصلحة العامة .

٤- تقديم الخدمات المتميزة لجميع العملاء بأسلوب مهني متزن يتصف بالود وحب المساعدة.

٥- التصرف بطريقة تحافظ على سمعة الحكومة بشكل عام والجهة التي يعمل فيها بشكل خاص.

٦- التقيد بأرفع المعايير الأخلاقية في سلوكه وتصرفه.

٧- احترام حقوق وواجبات زملاء العمل ومعاملتهم بكل لباقة.

٨- استخدام الأموال العامة بما تفرضه الأمانة والحرص وتجنب الهدر.

٩- عدم استغلال المعلومات التي يحصل عليها خلال تأدية واجباته الوظيفية^(١).

ونظمت اللائحة التنفيذية للقانون هذا الالتزام فنصت المادة (٩٤) منها على: "على الموظف أن يسلك في تصرفاته مسلكاً لائقاً يتفق ومعايير السلوك المعتمدة للوظائف العامة وفقاً لوثيقة السلوك المهني واخلاقيات الوظيفة العامة، وأن يلتزم بالتشريعات النافذة في الدولة، وكل موظف يخالف الواجبات الوظيفية وفقاً لأحكام المرسوم بقانون أو يخرج

(١) المادة (٦٦) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازى إدارياً مع عدم الإخلال بالمسؤولية المدنية أو الجزائية عن الاقتضاء^(١).

تنظيم الحق في التظلم بعيداً عن الشكوى عبر وسائل التواصل الاجتماعي:

وحماية للموظف العام من الاعتداء الواقع عليه بشكل غير قانوني قد يتخذه ذريعة لعرضه عبر وسائل التواصل الاجتماعي وغيرها، نظم القانون في الفصل الثالث عشر منه أحكام التظلم، فنص في المادة (٩٥) منه على: "تلتزم الحكومة- للحد من الاشكالات والنزاعات الوظيفية التي تحدث في بيئة العمل- بالمحافظة على علاقات تواصل فعالة عادلة بين الجهة الاتحادية وبين موظفيها وذلك من خلال اعتماد اجراءات فورية لحل تلك الاشكالات والنزاعات، دون أن يخل ذلك بحق الموظف بتقديم التظلمات التي ينبغي تسويتها من خلال الإجراءات الداخلية للجهة الاتحادية بشكل واضح وعادل مع منح الموظف الفرصة الكافية للدفاع عن وجهة نظره^(٢)".

ولجدية البت في التظلمات لزم القانون في مادته (١٠٠) رؤساء الوحدات التنظيمية بالجهات الاتحادية بمعالجة الأسباب والظروف التي قد تؤدي على تقديم التظلمات الوظيفية بما في ذلك عدم منع أو إهمال

(١) المادة (٩٥) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية الاتحادي الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ٢٠١٨م بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته (ص:٦٨).

(٢) المادة (٩٥) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية.

الشكاوى التي تقدم أو تصل إليهم، وبذل الجهود اللازمة لتسوية وحل تظلمات موظفيهم بطريقة ودية^(١).

المطلب الثالث

ضوابط استخدام الموظف العام وسائل التواصل الاجتماعي وفق وثيقة

مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في الحكومة الاتحادية^(٢)

تهدف هذه الوثيقة بصفة عامة إلى إيجاد وتنمية ثقافة مؤسسية للموظف العام، وتدعم القيم المهنية وتنمي فيه روح المسؤولية، والتمسك بالأخلاق السامية، في التعامل مع مرؤوسيه وزملائه في العمل أو متلقي الخدمة وفق القيم الأساسية للموارد البشرية وتقديم أفضل الخدمات لمتلقي الخدمة؛ لتعزيز الثقة والمصداقية في القطاع الحكومي^(٣).

ويقصد بالسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة هو: قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية، متجرداً من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير^(٤).

(١) المادة (١٠٠) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية. ونظمت اللائحة التنفيذية أحكام هذا النظم في الفصل الحادي عشر منها في المادة من (١٠١) إلى المادة (١١٤).

(٢) وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة صادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٥) لسنة ٢٠١٠م، بتاريخ (١ رجب ١٤٣١هـ الموافق ١٣ يونيو ٢٠١٠م)، (ص:٨)

(www.fahr.gov.eg)

(٣) وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، (ص:٨).

(٤) المرجع السابق، وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، (ص:١٠)

ووفقاً لأحكام هذه الوثيقة يلتزم الموظف العام بما يلي:

أولاً: يجب على الموظف العام الامتناع عن أي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تنتهك الآداب والسلوك القويم، وتقاليد وأعراف مجتمع الإمارات، وعن الإساءة إلى الآراء السياسية أو المعتقدات الدينية للآخرين، داخل أو خارج الجهة أو التحريض ضدها^(١).

ثانياً: يجب على الموظف العام استخدام أنظمة الاتصال الحكومي بما في ذلك البريد الإلكتروني وأجهزة الكمبيوتر والانترنت والهاتف، فقط لما هو ضروري لأداء واجباته الوظيفية ووفقاً لسياسة جهة العمل ووفقاً للقانون^(٢).

ثالثاً: يلتزم الموظف العام بالولاء والإخلاص للدولة والتقيد والقوانين والأصول المهنية، وخاصة:

١. البقاء مخلصاً للدولة والتقيد بقواعد ومبادئ دستور الدولة وقوانينها.
٢. الالتزام بأية قوانين ولوائح نافذة في الدولة والتي تؤثر على قيامه بواجباته ومسؤولياته الوظيفية.
٣. لا يجوز أن يدلي الموظف العام بأية معلومات تخص مهامه الوظيفية لإحدى وسائل الإعلام المرئية أو المسموعة أو المقروءة أو أية كتب أو صحف أو مجلات تتعارض مع التزاماته كموظف عام، بدون الحصول على موافقة خطية مسبقة من رئيسه، وعلى الجهات الاتحادية تشجيع وإيجاد منابر داخلية يستطيع الموظفون من خلالها المشاركة بصفاتهم الرسمية في تقييم آرائهم حول عمليات جهة عملهم وخططهم الاستراتيجية .

(١) وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، (ص:١٩).

(٢) المرجع السابق، (ص:٢٢).

رابعاً: على الموظف العام أن يبلغ عن أية مخالفات قد تصل إلى علمه توخياً للمصلحة العامة، ويتعين عليه عند قيامه بهذا الإبلاغ ألا يخرج عما تقتضيه واجبات الوظيفة العامة، من توقيف الرؤساء واحترامهم، وأن يكون قصده من هذا الإبلاغ الكشف عن المخالفات، توصلاً إلى ضبطها، لا أن يلجأ إليها مدفوعاً برغبة الإضرار بالزملاء أو الرؤساء أو الكيد لهم أو الطعن في نزاهتهم أو التناول عليهم^(١).

خامساً: إذا تعرض الموظف العام لأي إجراء، سواء من قبل رئيسه المباشر أو أحد زملائه أو أي شخص من العامة، أثناء تأدية وظيفته، وكان يتعارض مع قواعد السلوك الوظيفي يجب على الموظف إتباع الخطوات التالية:

١. إبلاغ رئيس الجهة الاتحادية أو أي شخص آخر في إدارة الجهة بشأن هذه المسألة كتابياً، ويقع على عاتق رئيس الجهة ضمان عدم صدور أي يكون عقوبة بحقه نتيجة تلك المسألة، وعليه حلها بالإجراءات القانونية المتبعة في هذا الخصوص، أو تحويل الأمر إلى سلطات التحقيق.
٢. إذا لم يتم حل المسألة وفقاً للإجراءات المبينة في البند (أ) السابق وشعر الموظف أنه لا يمكن تنفيذ التعليمات المعطاة له أو تجنب حدوث تعارض مصالح، فإنه يحق له التقدم بطلب نقل من وظيفته الحالية، وإذا رأى أن النقل أو الوضع يضر بمصالحه بشكل ما، فليس أمامه إلا أن يرفع شكوى رسمية إلى إدارة الموارد البشرية بالجهة الاتحادي التي يعمل بها، للنظر في شكواه والعمل على حلها وفقاً لأحكام القانون^(٢).

(١) وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، (ص: ٢٤).

(٢) المرجع السابق، (ص: ٢٥).

وفي ضوء بنود هذه الوثيقة يتضح بجلاء أن المقنن الإماراتي رسم الطريق الذي يجب أن يسير عليه الموظف العام في حل قضاياها ومنازعاته أو المشكل المتصلة بالعمل عبر قنوات تنظيمية وبعيداً عن وسائل التواصل الاجتماعي، حماية للمصلحة العامة.

المطلب الرابع

ضوابط استخدام الموظف العام وسائل التواصل الاجتماعي وفق وثيقة

قواعد السلوك الوظيفي لموظفي الجهات الحكومية في إمارة أبوظبي^(١).

تضمنت قواعد السلوك الوظيفي لموظفي الجهات الحكومية في إمارة أبوظبي طيبي العديد من الواجبات الوظيفية وخاصة تلك التي تتعلق بسلوك الموظف العام عبر وسائل تكنولوجيا المعلومات، أو وسائل التواصل الاجتماعي، وخاصة ما يلي:

١. تفادي استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات المتاحة من قبل جهة العمل في فتح والاطلاع على المحظورات، أو أي محتوى يتضمن آراء سياسية متطرفة أو تحريض على العنف والكرهية أو أية أنشطة غير قانونية.
٢. التوقيع على تعهد ضمان السرية وعدم الإفصاح عن المعلومات لدى جهة العمل.

٣. عدم استخدام الأجهزة الإلكترونية للدخول أو التسلل إلى أجهزة وشبكات أخرى، وعدم استخدام وسائل الانترنت المختلفة كالبريد الإلكتروني لإرسال

(١) وثيقة قواعد السلوك الوظيفي لموظفي الجهات الحكومية في إمارة أبوظبي، الإصدار الثاني، ٢٠٢٠م، هيئة الموارد البشرية، لحكومة أبوظبي.

- مواد سرية أو سياسية أو تحريضية تحتوي على تهديد أو مضايقات لأفراد معينين أو جهات أخرى.
٤. على الموظف الذي تم تكليفه من قبل جهة عمله بتمثيلها أمام الجهات الخارجية أو الإعلامية أن يلتزم بالحدود المقررة للصلاحيات الممنوحة له. ويحظر عليه القيام بأية أعمال خاصة خارج نطاق التكليف وأن يراعي مصلحة جهة عمله فيما يدلي به من بيانات أو تصريحات متعلقة بها، ويكون الموظف مسؤولاً عن أية تجاوزات تقع منه في هذا الشأن.
٥. تفادي الإدلاء بوسائل الإعلام أو في وسائل التواصل الاجتماعي بأي معلومة أو تعليق أو تصريح أو مداخلة حول موضوعات مازالت تحت الدراسة أو الاعتماد أو قيد التحقيق لدى الجهة التي يعمل بها، دون الحصول على موافقة خطية مسبقة من جهته.
٦. يتعين على الموظف ألا يستخدم حسابه الشخصي في وسائل التواصل الاجتماعي للإدلاء بأية آراء أو معلومات أو تعليقات قد يفهم منها أنها تمثل وجهة نظر الجهة التي يعمل بها الموظف.
٧. عدم كتابة الرسائل أو المساهمة في نشر المقالات التي تسيء إلى الجهة أو المسؤولين فيها أو الحكومة بشكل عام، أية جهة أخرى بوسائل التواصل الاجتماعي^(١).
٨. تجنب استغلال أو توظيف المعلومات المكتسبة من خلال عمله في الجهة الحكومية، حتى بعد انتهائه من عمله لدى الجهة، كوسيلة لتحقيق منافع

(١) وثيقة قواعد السلوك الوظيفي لموظفي الجهات الحكومية في إمارة أبوظبي، (ص: ١١) -

شخصية نفسه أو لغيره بشكل مباشر أو غير مباشر أو للإساءة إلى الغير وعدم القيام بإفشاء معلومات لإعطاء امتياز غير عادل لأطراف أخرى^(١).

ولضمان استمرار عمل المرفق العام أوجب الوثيقة على الموظف العام:

- ١- تجنب إعاقة سير العمل أو الإضراب عن العمل أو التحريض.
- ٢- تجنب القيام بأي سلوك أو تصرف ينتهك قيم المجتمع أو تقاليده أو أعرافه أو يخالف الإطار العام لأخلاقيات وقواعد السلوك الوظيفي^(٢).

قد يحدث أن يتم استخدام الموظف العام لتحقيق مصالح مشوبة بقصد التأثير على الأداء الوظيفي أو النيل من مروءسيه أو كشف أسرار عمله حظرت الوثيقة على الموظف العام قبول أية هدايا أو مكافأة أو عمولة أو خدمات من أي شخص قد يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على مصداقية الموظف وحياديته في أداء عمله، إذا كانت مقدمة في شكل نقدي أو منفعة للموظف أو غيره أو كان من شأنها التوصل إلى بيان ومعلومات عن عمل رسمي تقوم به جهة الموظف أو الترويج لأعمال تجارية للجهة وتنفيذ أنشطة تنظمها الجهة.

ويستثنى من ذلك الهدايا ذات الطابع البروتوكولي، والهدايا الإعلانية والضيافات على أن لا تكون مرتبطة بمصلحة مباشرة أو غير مباشرة لمقدمها^(٣).

(١) وثيقة قواعد السلوك الوظيفي لموظفي الجهات الحكومية في إمارة أبوظبي، (ص: ١٣)

(٢) المرجع السابق، (ص: ١٤)

(٣) المرجع السابق، (ص: ١٤)

التزام الموظف العام بعدم الانخراط أو مزاوله الأعمال المحظورة أو الأنشطة السياسية:

قد يحدث أن تتخذ وسائل التواصل الاجتماعي نافذة لمباشرة العمل السياسي أو الدعوة إليه أو التحريض على العنف أو الكراهية، لذا أوجبت الوثيقة على الموظف العام ما يلي:

١- الاخلاص والولاء للدولة، مع التقيد بالمبادئ المقررة في دستور الدولة وتشريعاتها.

٢- عدم المشاركة في الأعمال المحظورة أو المخالفة للتشريعات السارية .

٣- عدم ممارسة الأنشطة السياسية أو الحزبية أو الانتماء للكيانات أو التنظيمات السياسية او العمل لحسابها أو التعاون معها بأي شكل من الأشكال أو الترويج لها^(١).

التزام الموظف العام بقواعد حسن المعاملة والاحترام:

قد يحدث أن يتخذ الموظف العام من وسائل التواصل الاجتماعي وسيلة للنيل من الرؤساء أو الزملاء في العمل بما يقدر في نزاهتهم أو يمزق نسيج الترابط المؤسسي؛ لذا أوجبت الوثيقة على الموظف العام مراعاة ما يلي:

١- تعزيز مبدأ النزاهة والاحترام من خلال التعامل بحرفية مع الرؤساء والزملاء في جميع الأوقات داخل وخارج العمل.

٢- تنفيذ أوامر رؤسائه وفق التسلسل الإداري والتعامل معهم باحترام وتزويدهم بالرأي والمشورة والخبرة التي يمتلكها بكل موضوعية وصدق بما يخدم المصلحة العامة .

(١) وثيقة قواعد السلوك الوظيفي لموظفي الجهات الحكومية في إمارة أبوظبي، (ص: ١٦)

٣- الالتزام بضبط النفس عند مباشرة عمله وان يتحلى بالصبر والمثابرة والسعي لبناء علاقات عمل طويلة الأجل مبنية على الثقة والمصالح المشتركة بين الجهة والمتعاملين^(١).

المطلب الخامس

ضوابط استخدام الموظف العام أدوات التواصل الاجتماعي وفق الدليل

الإرشادي في الجهات الحكومية لدولة الإمارات العربية المتحدة

وفقاً للدليل الإرشادي الصادر في هذا الشأن فإن مسألة الدخول إلى مواقع التواصل الاجتماعي أثناء العمل أو باستخدام الموارد الحكومية (مثل أجهزة الحاسوب) تحكمها العديد من الترتيبات ، حيث تميل بعض المؤسسات إلى تحديد قائمة بالموظفين المصرح لهم بالدخول إلى مواقع التواصل الاجتماعي ، وكذلك تحديد قائمة بالمواقع التي يسمح بالدخول إليها.

ومع تنوع طبيعة الخدمات التي تقدمها الجهات الحكومية وعلاقتها بالجمهور فإنه يجب مراعاة المتطلبات التالية في كل الأحوال:

١- يعد الدافع الرئيس وراء منح الموظفين حق الدخول إلى تلك المواقع هو تحسين أدائهم في العمل والمساهمة في تحسين نواتج العمل والمخرجات المقرر تسليمها.

٢- بشكل عام يستخدم الموظفون مواقع التواصل الاجتماعي أثناء ساعات العمل للأسباب التالية :

- إدارة الحساب الخاص بالجهة الحكومية على مواقع التواصل الاجتماعي.

(١) وثيقة قواعد السلوك الوظيفي لموظفي الجهات الحكومية في إمارة أبوظبي، (ص:١٦)

- الحصول على معلومات وخدمات ذات صلة بطبيعة عملهم من خلال حساباتهم الشخصية على هذه المواقع.
 - استخدامها لأسباب شخصية أو غير مرتبطة بالعمل.
- وواقع الحال أنه من الصعب رسم الحدود الفاصلة بين استخدام الموظف العام لمواقع التواصل الاجتماعي لأغراض مهنية أو شخصية، مما يجعل مسألة منح حق الدخول لسبب دون الآخر أمراً صعباً^(١).
- ومن المتفق عليه أنه لا ينبغي أن يختلف سلوك الموظف العام على مواقع التواصل الاجتماعي عن سلوكهم عند استخدام أي أداة تواصل، ففي جميع الأحوال يخضع الموظف العام بصفة أساسية لوثيقة "مبادئ السلوك المهني والأخلاقيات في المكاتب العامة للسلطات الاتحادية"^(٢)، وقانون الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة^(٣). ولا يتناول ذلك سلوك الموظف العام على مواقع التواصل الاجتماعي فحسب، بل يتناول كذلك "الاستخدام المقبول للموارد والمعلومات الحكومية، ويشمل ذلك على سبيل المثال:
- ١- مراعاة أرقى المبادئ الأخلاقية في سلوك الموظف وتصرفه.
 - ٢- استخدام الأموال العامة بأسلوب يتسم بالأمانة والشفافية، وتجنب إهدار تلك الموارد.

(١) الدليل الإرشادي لاستخدام أدوات التواصل الاجتماعي في الجهات الحكومية لدولة الإمارات العربية المتحدة(ص:١١)

(٢) الصادرة في يوليو ٢٠١٠ م .

(٣) الصادر بمرسوم بقانون اتحادي رقم ١١ لسنة ٢٠٠٨ م .

٣- عدم استخدام الموظف للمعلومات التي يحصل عليها أثناء أدائه للمهام الوظيفية في اغراض غير ذات صلة بالعمل .

وبالإضافة إلى تلك المتطلبات ،وسعيًا إلى ضمان تميز الموظفين الحكوميين بين مناصبهم المهنية وأنشطتهم وآرائهم الشخصية ،ولتنظيم استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي أو شبكة الانترنت عموماً وضعت دولة الإمارات العربية المتحدة مجموعة من الضوابط تنظم استخدام موظفيها لحساباتهم الشخصية على وسائل التواصل الاجتماعي والتي تم تضمينها في عقود العمل قبل المباشرة بالوظيفة، معرّفةً وسائل التواصل الاجتماعي بأنها مواقع أو تطبيقات تقنية معلوماتية على أي شبكة تواصل إلكترونية تتيح للمستخدم إنشاء حسابات شخصية أو رسمية لمتابعة أو إضافة أو نشر محتويات بصيغ مكتوبة أو مسموعة أو مرئية لتحقيق التواصل والتفاعل مع باقي المستخدمين في حدود الشبكة.

١. قيام الموظف العام بوضع بيانات في ملفات التعريف الشخصي الخاصة به على حساباته الشخصية بوسائل التواصل الاجتماعي يفيد بأن الآراء والتعليقات المنشورة عبر حساباته تمثل رأيه الشخصي، مع ذكر مسماه الوظيفي أو منصبه بالحكومة، مشددة على ضرورة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل مسؤول وآمن لا يسيء أو يضر بجهة عمله أو سياسة وتوجّهات الدولة أو الإمارة، كذلك يتوجب على الموظف عدم نشر القرارات المعتمدة داخلياً في جهة عمله عبر حساباته الافتراضية.

٢. نشر أخبار أو فعاليات أو بيانات الاتصال الرسمية المتعلقة بالجهة التي عمل بها الموظف دون تكليف رسمي باعتبارها من مهامه الوظيفية،

بالإضافة إلى نشر أو مشاركة متابعيه محتوى أو تعليق يكون ذا طابع عنصري أو متطرفاً أو مخاللاً بالنظام والآداب.

٣. نشر التظلمات والشكاوى الخاصة بجهة عمل الموظف على حسابه الخاص ومناقشتها مع متابعيه، ونشره للقرارات الداخلية للشركة أو المؤسسة دون إذن بذلك، إلى جانب إظهار تأييده لشركة منافسة عبر تعليق أو صورة تعبيرية أو تسريب معلومات لها من شأنها أن تعطل أو تؤثر على الخطط التطويرية لجهة عمله، وثامناً انشغاله بتصفح حساباته الشخصية أثناء ساعات العمل^(١).

وفي كل الأحوال يتحمل الموظفون الحكوميون مسؤولية ضمان عدم إضرار سلوكهم الشخصي على مواقع التواصل الاجتماعي بسمعة الجهة الحكومية أو أي جهات أخرى بأي شكل من الأشكال.

وبشأن الجزاءات المترتبة على هذا الفعل: فإن حجمها يختلف بحسب طبيعة المخالفة التي ارتكبتها الموظف وهي تتدرج لتصل إلى الفصل، إذ تبدأ بتوجيه إنذار كتابي له من إدارة الموارد البشرية التابعة لجهة عمله، أما المستوى التالي من الجزاءات فيتضمن خصم أيام عمل من راتب الموظف قد تصل إلى نصف شهر بحسب حجم التجاوز أو المخالفة، وفي حال لم يرتدع الموظف وكرر سلوكاً مشابهاً، يتم تحويله للجنة الانضباط الوظيفي التي تتولى بدورها التحقيق معه والوقوف على الدوافع والأسباب ولها صلاحية إصدار الإجراءات المناسبة بحقه الذي يصل للفصل من العمل في بعض الحالات.

(١) الدليل الإرشادي لاستخدام أدوات التواصل الاجتماعي في الجهات الحكومية لدولة الإمارات العربية المتحدة (ص: ١٢-١٣).

المطلب السادس

مدى التزام شركات التكنولوجيا بشأن استخدام

وسائل التواصل الاجتماعي الشخصية

في نطاق المسؤولية المجتمعية اتخذت العديد من الشركات الكثير من الاجراءات التنظيمية، ومن ذلك ما وضعت إدارتها شركتي «النيادي بروفيشنال» و«أس أي أس» للاستثمار في التكنولوجيا من ضوابط بشأن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي الشخصية، أبرزها منع نقل أي معلومات من الحسابات الرسمية للشركة التي بحوزتهم لحساباتهم الشخصية ويمكن التأكد من هذا الأمر عبر أنظمة مراقبة إلكترونية خصصت لهذا الغرض، كما أن تأييد أي موظف لشركة أو مؤسسة منافسة عبر نشره صورة تعبيرية مثل «تصفيق» أو تعليق كتابي مشجع ومؤيد لأحد إنجازاتها أو قراراتها المهنية المنشورة بحساباتها الرسمية فإن الأمر يعبر عن عدم ولائه ودعمه لجهة عمله وهو سلوك مرفوض مهنيا ويوجه لمرتكبه «لفت نظر» كإجراء مبدئي.

وفي هذا الشأن وضعت مجموعات الواتساب الخاصة بالعمل لها ضوابط بحيث لا ينشر فيها إلا النقاشات المتعلقة بتطوير العمل وفي حال تأكد نقل معلومات منها لمؤسسة أو شركة منافسة فيتم تخصيص لجنة تحقيق تتكون من فريق متخصص بالتكنولوجيا يمكنه معرفة الأعضاء الذين نسخوا المحتوى أو حولوه مباشرة لحساب أو مجموعة أخرى وعليه يتم معاقبة هؤلاء الأشخاص وفقاً للأنظمة والإجراءات المعمول بها والتي تبدأ بخصم راتب شهر كامل ونقل الموظف مرتكب هذا السلوك لقسم آخر وفي حال عدم التزامه بالضوابط المقررة يتم فصله من العمل مع حرمانه من نسبه من مستحقات نهاية الخدمة الخاصة به، وهناك حالات

يتحول الموظف بموجبها للقضاء، لكونه ارتكب مخالفة تتنافى مع اشتراطات عقد العمل لا سيما في المؤسسات التي تعتمد في عملها على تطبيق أفكار تطويرية»^(١).

المبحث الرابع

التنظيم الشرعي لتعامل الموظف العام مع الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعية

تمهيد وتقسيم:

وضعت الشريعة الإسلامية الكثير من القيود والضوابط على سلوك الموظف العام وقراراته وآرائه التي تمس الشأن العام، بناء على أن الوظيفة العامة أمانة والقيام بها على الوجه الأكمل من أعظم الأمانات .

وقد حرصت في هذا المبحث على تناول مسألة تناولتها وسائل التواصل الاجتماعي والسوشيا ميديا بشيء من الاطناب في إطار بعض الآراء الشخصية المنسوبة إلى المؤسسات الدينية مما استوجب تدخل مؤسسة الأزهر الشريف ودار الافتاء ومجمع البحوث الإسلامية التصدي لها وتصحيح الأخطاء والمفاهيم وبيان ذلك في مطالب ستة:

المطلب الأول: الوظيفة العامة أمانة واجبة الأداء على الوجه الأكمل.

المطلب الثاني: المنظور الشرعي لمحافظة الموظف العام على الأسرار الوظيفية وعدم إفشاؤها.

المطلب الثالث: مدى مشروعية حق الموظف العام في الشكوى والتقاضى.

(١) انظر: مقال "أخطاء شائعة على مواقع التواصل عقوبتها تصل إلى الفصل"، سلامة الكتبي

— المشاركة الأربعاء - ٢٢ يونيو ٢٠٢٢ م.

المطلب الرابع: مدى مشروعية إبداء الموظف العام رأيه في الشأن العام عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

المطلب الخامس: مضار الفتاوى الالكترونية من الموظف العام عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

المطلب السادس: نماذج للقضايا المعنية بالبحث.

المطلب الأول

الوظيفة العامة أمانة واجبة الأداء على الوجه الأكمل

أوجب الله تعالى في كتابه العزيز أداء الأمانات إلى أهلها، قال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا النِّمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾^(١)، وقال تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا النِّمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾^(٢)، وقال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾^(٣).

وهذه الآيات أصل عام لكل التزام يقع في الذمة، سواء في حق العامة أو في حق الخاصة.

وأعني بالعامة هنا الوظيفة العامة في جميع صورها من الأعلى إلى الأدنى، دل عليه قول الإمامين الطبري والقرطبي في تفسيرهما، يقول الإمام أبو جعفر: "فتأويل الآية إذا إذ كان الأمر على ما وصفنا: إن الله يأمركم، يا معشر ولاة أمور

(١) سورة النساء، الآية: ٥٨.

(٢) سورة النساء، من الآية: ٥٨.

(٣) سورة الأنفال، الآية: ٢٧.

المسلمين، أن تؤدوا ما ائتمنتكم عليه رعيّتكم من فيئهم وحقوقهم وأموالهم وصدقاتهم إليهم، على ما أمركم الله بأداء كل شيء من ذلك إلى من هو له، بعد أن تصير في أيديكم، لا تظلموها أهلها، ولا تستأثروا بشيء منها، ولا تضعوا شيئاً منها في غير موضعه، ولا تأخذوها إلا ممن أذن الله لكم بأخذها منه قبل أن تصير في أيديكم ويأمركم إذا حكمتم بين رعيّتكم أن تحكموا بينهم بالعدل والإنصاف، وذلك حكم الله الذي أنزله في كتابه، وببئته على لسان رسوله، لا تعدوا ذلك فتجوروا عليهم^(١).

ويقول الإمام القرطبي: ثم قال: "وأولى هذه الأقوال بالصواب في ذلك عندي، قول من قال: هو خطاب من الله لولاة أمور المسلمين بأداء الأمانة إلى من وكوا أمره في فيئهم وحقوقهم، وما ائتمنوا عليه من أمورهم، بالعدل بينهم في القضية، والقسم بينهم بالسوية. يدل على ذلك ما وعظ به الرعية في: ﴿أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ﴾^(٢)، فأمرهم بطاعتهم، وأوصى الراعي بالرعية، وأوصى الرعية بالطاعة"^(٣).

وهذه الآيات القرآنية في مجملها قاطعة بأن الأداء الوظيفي على الوجه الأكمل مرتبط بأداء الأمانات الشرعية على الوجه المأمور به شرعاً، وأن أي تقصير من جانب الموظف - أي كانت درجته - إخلال بواجب الأمانة، يوجب المؤاخظة في الدنيا، والعذاب الشديد في الآخرة، ومن ثم عليه أن يكون كاشفاً لكل وجوه العمل وما يتصل به من حقوق وواجبات، حتى يتعرف المتعاملون معه على

(١) جامع البيان في تأويل القرآن، للطبري (٤٩٠/٨).

(٢) سورة النساء، من الآية: ٥٩.

(٣) تفسير القرطبي (٢٥٦ / ٥)

ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات .

في ضوء ما تقدم يمكن القول بأن الوظيفة العامة أمانة، بل من أعظم الأمانات، التي أحاطها الإسلام بكثير من المحاذير الشرعية؛ لخطورة ما يترتب عليها من آثار في حق العامة والخاصة، ومن هنا جاء وصف النبي -ﷺ- لها حينما طلبها الصحابي الجليل أبو ذر الغفاري -رضي الله عنه- قال: قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَلَا تَسْتَعْمَلُنِي؟ قَالَ: فَضْرَبَ بِيَدِهِ عَلَى مَنْكَبِي، ثُمَّ قَالَ: «يَا أَبَا ذَرٍّ، إِنَّكَ ضَعِيفٌ، وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ، وَإِنَّهَا يَوْمَ الْقِيَامَةِ خِزْيٌ وَنَدَامَةٌ، إِنْ أَمَّنَ أَخْذَهَا بِحَقِّهَا، وَأَدَّى الَّذِي عَلَيْهِ فِيهَا»^(١).

قال الإمام النووي: "هذا الحديث أصل عظيم في اجتناب الولايات لا سيما لمن كان فيه ضعف عن القيام بوظائف تلك الولاية، وأما الخزي والندامة فهو في حق من لم يكن أهلاً لها أو كان أهلاً ولم يعدل فيها فيخزيه الله تعالى يوم القيامة ويفضحه ويندم على ما فرط، وأما من كان أهلاً للولاية وعدل فيها فله فضل عظيم تظاهرت به الأحاديث الصحيحة"^(٢).

والأمانة يجب حفظها وأداؤها، وإلا كان المفرط آثمًا، وكل صاحب أمانة معرض للخزي والندامة يوم القيامة، إلا من أخذها بحققها، وهو القيام بواجبها، وأداء الذي عليه فيها، ولا يكون الأداء إلا في الوقت المحدد، وهو وقت الدوام الرسمي، فيجب عليه في وقت الدوام الرسمي أن يؤدي فيه حقوق الوظيفة وواجباتها، وإلا كان آثمًا نادمًا في الآخرة.

(١) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب الإمارة، باب كراهة الإمارة بغير ضرورة

(٣/١٤٥٧، رقم: ١٨٢٥)

(٢) شرح النووي على مسلم (١٢/ ٢١٠).

ومن لَوَازِمِ الأمانة الإخلاص في العمل وعدم التهاون به؛ لأنه لا يمكن القيام بالعمل على أكمل وجهٍ وأحسنه إلا إذا تحقَّق فيه الإخلاص من العامل نفسه؛ فالإخلاص هو الباعث الذي يحفِّز العامل على إتقان العمل، ويدفعه إلى إجادته، ويُعينه على تحمُّل المتاعب فيه، وبذل كثيرٍ من الجهد في إنجازهِ، وتوافر هذا الخلق الكريم في العامل من العوامل الرئيسية التي تحوُّل دون وقوع الخلل والانحراف عن الطريق الصحيح في أداء العمل، فهو بمثابة صمام الأمان ضدَّ الفساد بكلِّ صورهِ وأشكالهِ^(١).

أهم الآثار المترتبة على الأمانة الوظيفية:

من شأن غرس معاني الأمانة في نفوس الموظف العام وما تتطلبه من أداء العمل على الوجه الأكمل ابتغاء وجه الله تعالى، ويلزم من ذلك العمل على ما يلي:

أ. أن يحرص العامل على وقت العمل، وأن يستثمره في سرعة إنجاز العمل الموكول إليه، وأداء واجبه كاملاً في عمله؛ مصنَعاً كان أو مزرعة أو متجرًا أو مكتبًا أو غيره، وعدم إضاعة الوقت وتبديده في الانشغال بأمورٍ لا علاقة لها بالعمل، سواء كان ذلك داخل مقرِّ العمل أو خارجه، ويقتضي ذلك منه أن يرفع حقوق الناس التي وُضعت بين يديه؛ فليس أعظم خيانة من رجل تولَّى أمور الناس فنام عنها حتى أضاعها.

ب. أن يحرص على جودة العمل أكثر من حرصه على سرعة إنجائه، وقد ثبت عن النبي - ﷺ - أنه قال: "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ مِنَ الْعَامِلِ إِذَا عَمِلَ أَنْ"

(١) العمل في الإسلام: أخلاقه، مفاهيمه، قيمه؛ لعز الدين الخطيب (ص ٢٤ وما بعدها).

- يُحْسِنُ^(١)، ولذا قيل: «لا تطلب سرعة العمل، واطلب تجويده، فإن الناس لا يسألون في كم فرغ منه، وإنما يسألون عن جودة صنيعه^(٢)».
- ج. أن يجتنب في أداء عمله الغشَّ بكافة أشكاله وصُورِهِ، فهو محرَّم شرعاً؛ يقول النبي - ﷺ -: «مَنْ غَشَّنَا فَلَيْسَ مِنَّا»^(٣).
- د. ألاَّ يستغلَّ موقعه في العمل لجرِّ منفعةٍ شخصيَّةٍ له ولقرابته وصداقته، أو للاستيلاء على المال العام بطرقٍ ملتوية، أو لصرف العهديات المائيَّة ونحوها في غير ما خصَّصت له، أو للتكسُّب المادي غير المشروع؛ كتلقِّي الهدايا والرِّشاوى مقابل خدمات وتسهيلات للمُهدِّين أو الرِّاشين ومن ذلك ما روي عن عدي بن عميرة الكندي - ﷺ - قال: قال: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ - ﷺ - يَقُولُ: «مَنْ اسْتَعْمَلَنَا مِنْكُمْ عَلَى عَمَلٍ، فَكَتَمْنَا مَخِيطًا، فَمَا فَوْقَهُ كَانَ غُلُولًا يَأْتِي بِهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ»، قَالَ: فَقَامَ إِلَيْهِ رَجُلٌ أَسْوَدٌ مِنَ الْأَنْصَارِ كَأَنِّي أَنْظُرُ إِلَيْهِ، فَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَقْبِلْ عَنِّي عَمَلَكُ، قَالَ: «وَمَا لَكَ؟» قَالَ:

(١) أخرجه البيهقي في شعب الإيمان، (٤/ ٣٣٥، رقم: ٤٩٣٢)؛ وحسنه الألباني في صحيح الجامع الصغير ينظر: صحيح الجامع الصغير للألباني (١/ ٢٠٨). وتام الحديث كما في شعب الإيمان عند البيهقي: "حَدَّثَنِي أَبِي كَلِيبٌ أَنَّهُ شَهِدَ مَعَ أَبِيهِ جَنَازَةَ شَهِدَهَا رَسُولُ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - وَأَنَا غُلَامٌ أَعْقَلُ وَأَفْهَمُ، فَانْتَهَى بِالْجَنَازَةِ إِلَى الْقَبْرِ وَلَمْ يُمْكِنَ لَهَا، قَالَ فَجَعَلَ رَسُولُ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - يَقُولُ: "سَوْأَ لِحْدِ هَذَا" حَتَّى ظَنَّ النَّاسُ أَنَّهُ سُنَّةٌ، فَالْتَفَتَ إِلَيْهِمْ، فَقَالَ: "أَمَا إِنَّ هَذَا لَا يَنْفَعُ الْمَيِّتَ وَلَا يَضُرُّهُ، وَلَكِنَّ اللَّهَ يُجِبُّ مِنَ الْعَامِلِ إِذَا عَمِلَ أَنْ يُحْسِنَ".

(٢) مجلة الاتصالات السعودية، قيم المديرين وأخلاقياتهم للدكتور إبراهيم الغفيلي، ص ٣٤.

(٣) أخرجه مسلم في صحيحه من كتاب الإيمان باب من غشنا فليس منا (١/ ٣٨٦، رقم ١٦٤).

سَمِعْتُكَ تَقُولُ: كَذَا وَكَذَا، قَالَ: «وَأَنَا أَقُولُهُ الْآنَ، مَنْ اسْتَعْمَلَنَا مِنْكُمْ عَلَى عَمَلٍ، فَلْيَجِئْ بِقَلِيلِهِ وَكَثِيرِهِ، فَمَا أُوتِيَ مِنْهُ أَخَذَ، وَمَا نُهِِيَ عَنْهُ انْتَهَى»^(١).

هـ. التفرغ التام للعمل: من الأسباب التي تساعد على الضبط الإداري، التفرغ التام للعمل، وعدم الانشغال بأعمال أخرى من تجارة أو غيرها، ولعظم هذا الأمر فقد كتب عمر بن عبد العزيز كتاباً إلى عماله: "ترى أن لا يتجر إمام، ولا يحل لعامل تجارة في سلطانه الذي هو عليه، فإن الأمير متى يتجر، يستأثر ويصيب أموراً فيها عنت، وإن حرص أن لا يفعل"^(٢).

المطلب الثاني

المنظور الشرعي لحفاظة الموظف العام

على الأسرار الوظيفية وعدم إنشاؤها

من المتفق عليه في معترك الحياة أن السرية طريق النجاح، لذا يجب أن يكون الموظف العام غاية في الثقة والأمانة والعقل، فقد ورد في الحديث: "استعينوا على إنجاز حوائجكم بالكتمان"^(٣). قال أشهب - وهو من كبار أصحاب مالك بن أنس - رحم الله الجميع -: "ينبغي للحاكم أن يتخذ من يستكشف له أحوال الناس في السر، وليكن ثقة مأمونا عاقلاً؛ لأن المصيبة إنما تدخل على

(١) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب الإمارة، باب تحريم هدايا العمال، (٣/١٤٦٥)، رقم: (١٨٣٨).

(٢) سيرة عمر عبد العزيز لابن عبد الحكم، (١/٨٧).

(٣) رواه الطبراني في الكبير (٢٠/٤١٢)، وغيره وحسنه الألباني لظرفه في السلسلة الصحيحة ٤٣٦/٣ رقم: (١٤٥٣).

الحاكم المأمون من قبوله قول من لا يوثق به إذا كان هو حسن الظن به فيجب عليه أن يتثبت في مثل ذلك قوله فالمعصوم من عصم الله^(١).

ونتيجة لاستشعار الفقهاء خطر الوظيفة العامة - وخاصة في أعلى مستوياتها قال الإمام الماوردي (رحمه الله) - الفقيه الشافعي - : «وَيَبْغِي لِلْمَلِكِ أَنْ لَا يَمْضِيَ الْأُمُورَ بِهَاجِسِ رَأْيِهِ وَنَتَائِجِ فِكْرِهِ تَحَرُّرًا مِنْ إِفْشَاءِ سِرِّهِ وَالِاسْتِعَانَةَ بِرَأْيِ غَيْرِهِ حَتَّى يَشَاوِرَ ذَوِي الْأَحْلَامِ وَالنَهْيِ وَأَهْلَ الْأَمَانَةِ وَالتَّقَى مِمَّنْ قَدْ حَنَكْتَهُمُ التَّجَارِبَ فَارْتَضَوْا بِهَا وَعَرَفُوا عِنْدَ مَوَارِدِ الْأُمُورِ حَقَائِقَ مَصَادِرِهَا فَإِنَّهُ رُبَّمَا كَانَ اسْتِبْدَادُهُ بِرَأْيِهِ أَضَرَّ عَلَيْهِ مِنْ إِذَاعَةِ سِرِّهِ وَلَيْسَ كُلُّ الْأُمُورِ الْمَبْرُومَةِ أَسْرَارًا مَكْتُومَةً وَلَا الْأَسْرَارَ الْمَكْتُومَةَ بِمَشَاوِرَةِ النَّصَحَاءِ فَاشْيِيَةً مَعْلُومَةً..»^(٢).

ولضمان أداء الوظيفة العامة الغاية المنشودة منها في قضاء مصالح العامة بصورة مثالية، اشترط الفقهاء ضرورة أن يكون معيار التعيين في المنصب الإداري هو الكفاءة، بأن يكون أميناً ذا صلاح وتقوى، وصفة الأمانة إحدى ركني الولاية، قال تعالى: ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ﴾^(٣)، وقال أيضاً: ﴿اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾^(٤) وفي حديث حذيفة بن اليمان - رضي الله عنه - كما في صحيح مسلم - : « قَالَ : جَاءَ أَهْلَ نَجْرَانَ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ ﷺ - فَقَالُوا : يَا رَسُولَ اللَّهِ ابْعَثْ إِلَيْنَا رَجُلًا أَمِينًا فَقَالَ : «لَأَبْعَثَنَّ إِلَيْكُمْ رَجُلًا أَمِينًا حَقَّ أَمِينٍ حَقَّ

(١) فتح الباري، شرح صحيح البخاري لابن حجر، كتاب الفتن، باب بطانة الإمام وأهل مشورته، (١٩٠/١٣).

(٢) درر السلوك في سياسة الملوك: للماوردي، المحقق، فؤاد عبد المنعم أحمد، (ص: ٧٣).

(٣) سورة القصص: [٢٦]

(٤) سورة يوسف: [٥٥].

أمين»، قَالَ فَاسْتَشْرَفَ (١) لَهَا النَّاسُ قَالَ فَبِعَثَ أَبَا عُبَيْدَةَ بْنَ الْجَرَّاحِ - ﷺ (٢)، فَإِنْ وَجَدَ وَلِيَّ الْأَمْرِ رَجُلًا أَمِينًا فِي ضَعْفٍ، وَرَجُلًا إِدَارِيًّا قَوِيًّا وَلَيْسَ بِدَرَجَةِ أَمَانَةِ الْأَوَّلِ، فَالثَّانِي أَوْلَى، قَالَ شَيْخُ الْإِسْلَامِ: «إِذَا كَانَتِ الْحَاجَةُ فِي الْوَلَايَةِ إِلَى الْأَمَانَةِ أَشَدَّ قَدَّمَ الْأَمِينَ، مِثْلَ حِفْظِ الْأَمْوَالِ وَنَحْوِهَا..» (٣)، وَالْأَمَانَةُ مَرْتَبَةٌ بِالتَّقْوَى وَالصَّلَاحِ الَّذِي هُوَ أَهْمُ شُرُوطِ الْمَنْصَبِ.

يَقُولُ شَيْخُ الْإِسْلَامِ ابْنُ تَيْمِيَّةٍ - رَحِمَهُ اللَّهُ -: «يَجِبُ عَلَى كُلِّ وَلِيِّ أَمْرٍ أَنْ يَسْتَعِينَ بِأَهْلِ الصِّدْقِ وَالْعَدْلِ، وَإِذَا تَعَدَّرَ ذَلِكَ اسْتَعَانَ بِالْأَمْتَلِ فَالْأَمْتَلِ، وَإِنْ كَانَ فِيهِ كَذِبٌ وَظُلْمٌ؛ فَإِنَّ اللَّهَ يُؤَيِّدُ هَذَا الدِّينَ بِالرَّجُلِ الْفَاجِرِ وَبِأَقْوَامٍ لَا خَلْقَ لَهُمْ، وَالْوَاجِبُ إِنَّمَا هُوَ فِعْلُ الْمَقْدُورِ. وَقَدْ قَالَ النَّبِيُّ - ﷺ -: «مَنْ قَلَّدَ رَجُلًا عَلَى عِصَابَةٍ وَهُوَ يَجِدُ فِي تِلْكَ الْعِصَابَةِ مَنْ هُوَ أَرْضَى لِلَّهِ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ؛ وَخَانَ رَسُولَهُ؛ وَخَانَ الْمُؤْمِنِينَ» (٤) فَالْوَاجِبُ إِنَّمَا هُوَ الْأَرْضَى مِنَ الْمَوْجُودِ وَالْغَالِبُ أَنَّهُ لَا يُوجَدُ كَامِلٌ، فَيَفْعَلُ خَيْرَ الْخَيْرَيْنِ وَيَدْفَعُ شَرَّ الشَّرِّينِ؛ وَلِهَذَا كَانَ عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ - ﷺ - يَقُولُ: أَشْكُو إِلَيْكَ جِلْدَ الْفَاجِرِ وَعَجْزَ الثَّقَةِ. وَقَدْ كَانَ النَّبِيُّ - ﷺ - وَأَصْحَابُهُ يَفْرَحُونَ بِانْتِصَارِ الرُّومِ وَالنَّصَارَى عَلَى الْمَجُوسِ وَكِلَاهُمَا كَافِرٌ؛ لِأَنَّ أَحَدَ الصَّنَفَيْنِ أَقْرَبُ

(١) قوله: (فاستشرف) أي تطلعوا إلى الولاية ورجبوا فيها حرصا على أن يكون هو الأمين الموعود في الحديث لا حرصا على الولاية من حيث هي. شرح النووي على مسلم (١٩٢/١٥).

(٢) أخرجه مسلم في صحيحه، كتاب المناقب، باب فضائل أبي عبيدة بن الجراح ﷺ (١٨٨٢/٤، رقم: ٢٤٢٠).

(٣) السياسة الشرعية لشيخ الإسلام ابن تيمية، (ص ٣٤).

(٤) أخرجه الحاكم في المستدرک على الصحيحين للحاكم مع تعليقات الذهبي في التلخيص (١٠٤/٤)، برقم (٧٠٢٣) وقال صحيح الإسناد، وضعفه الألباني.

إِلَى الْإِسْلَامِ؛ وَأَنْزَلَ اللَّهُ فِي ذَلِكَ " سُورَةَ الرُّومِ " لَمَّا اقْتَتَلَتِ الرُّومُ وَفَارِسُ؛
وَالْقِصَّةُ مَشْهُورَةٌ. وَكَذَلِكَ يُوسُفُ - عليه السلام - كَانَ نَائِبًا لِفِرْعَوْنَ مِصْرَ وَهُوَ وَقَوْمُهُ
مُشْرِكُونَ وَفَعَلَ مِنَ الْعَدْلِ وَالْخَيْرِ مَا قَدَّرَ عَلَيْهِ وَدَعَاهُمْ إِلَى الْإِيمَانِ بِحَسَبِ
الْإِمْكَانِ (١).

والنص واضح الدلالة في وجوب اختيار الأقدر على تولي الأمر، وخاصة
عند الضرورة دون إعمال قانون الصلاح على الوجه الأكمل، فيختار أقل
المسؤولين ضعفاً في الدين إن لم يوجد إلا هذا القدر من الصلاح.

المطلب الثالث

مدى مشروعية حق الموظف العام في الشكوى والتقاضي

نظمت الشريعة الإسلامية حق الموظف العام في الشكوى والتقاضي، إقراراً
لمبدأ العدل والمساواة في الحقوق والواجبات؛ لأن النفس البشرية - الأمانة
بالسوء - قد تسيطر على صاحبها فتدفعه لأن يظلم أو ينتقص حقاً من حقوق الغير
بدوافع عدة، لهذا شرع الإسلام للمظلوم أن يرفع مظلته لصاحب الأمر، بغض
النظر عن هذه المظلمة، وعلى ولي الأمر النظر في الشكوى المرفوعة إليه، وأن
يأخذ الحق من الظالم ويُعطيه لصاحبه، ودفعاً للظلم أباحت الشريعة الإسلامية
وسائل عدة للتظلم، ومن هذه الوسائل الاحتجاج لولي الأمر، ولهذه الوسيلة شاهد
من حياة النبي - صلى الله عليه وسلم -، ففي صحيح مسلم عن ابن أبي عبيد، قَالَ: سَمِعْتُ عُمَيْرًا،
مَوْلَى أَبِي اللَّحْمِ قَالَ: أَمَرَنِي مَوْلَايَ أَنْ أَقْدَدَ لَحْمًا (٢)، فَجَاءَنِي مَسْكِينٌ، فَأَطَعَمْتُهُ

(١) مجموع الفتاوى لشيخ الإسلام ابن تيمية، (٦٨ / ٢٨)

(٢) (اللحم المشرّر أو ما قُطِعَ مِنْهُ طَوَالًا) الفيروز آبادي، القاموس المحيط، (ص: ٣٠٩).

منه، فَعَلِمَ بِذَلِكَ مَوْلَايَ فَضْرَبَنِي، فَأَتَيْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ - فَذَكَرْتُ ذَلِكَ لَهُ، فَدَعَاهُ فَقَالَ: «لِمَ ضْرَبْتَهُ؟» فَقَالَ: يُعْطِي طَعَامِي بِغَيْرِ أَنْ أَمْرَهُ، فَقَالَ: «الْأَجْرُ بَيْنَكُمَا»^(١).

ويُستفاد من هذا الحديث أن للعامل حق الشكوى على صاحب العمل إذا شعر بظلمه له، كما يؤخذ منه واجب العامل في المحافظة على أموال صاحب العمل وأن لا يتصرف فيه إلا بإذنه.

وقد عُرِفَ للمغيرة بن شعبة - ﷺ - عبداً^(٢) كان يصنع الرحاء، وكان المغيرة بن شعبة - ﷺ - يستعمله كل يوم بأربعة دراهم، فلقي العبد عمر بن الخطاب - ﷺ - وقال: يا أمير المؤمنين إن المغيرة قد أكثر عليّ فكلمه أن يخفف عليّ، فقال له عمر - ﷺ -: اتق الله وأحسن إلى مولاك، ومن نية عمر أن يلقي المغيرة فيكلمه في التخفيف عنه، فغضب العبد وقال: يسعُ الناس كلهم عدله غيرك، وعزم على أن يقتله، فصنع خنجراً له رأسان، فشحذه وسمّه ...^(٣).

ويجد المنتبِع لتطور التاريخ الإسلامي يجد حرصاً شديداً من ولاة الأمر - وفي مقدمتهم رسول الله - ﷺ - على الاستماع إلى تظلمات المسلمين وشكاويهم، فقد تنوعت أساليبهم في الاهتمام بتحقيق العدل، فكانوا يقومون بمراقبة حركة

(١) رواه مسلم في صحيحه، كتاب الزكاة، باب ما أنفق العبد من مال مولاه، (٢/٧١١، رقم ١٠٢٥).

(٢) وهو: أبو لؤلؤة المجوسي، قاتل عمر بن الخطاب - ﷺ -.

(٣) رواه البيهقي بلفظه في السنن الكبرى، جماع أبواب الشهيد ومن يصلي عليه ويغسل، باب الذي يقتل ظلماً في غير معترك الكفار والذي يرجع إليه سيفه (٤/٢٥، برقم: ٦٨٢٠)، ورواه البخاري ولم يرفع شكوى أبي لؤلؤة، كتاب فضائل الصحابة، باب قصة البيعة والاتفاق على عثمان، (٥/١٥، برقم: ٣٧٠٠).

الناس اليومية في أسواقهم وأعمالهم ، ومن الخلفاء في العصور الإسلامية من كان يجلس مرتين في اليوم صباحاً ومساءً يستمع إلى المظالم^(١).
يقول الإمام الماوردي: "والذي يختص بنظر المظالم يشتمل على عشرة أقسام:

فالقسم الأول: النظر في تعدي الولاة على الرعية، وأخذهم بالعسف في السيرة، فهذا من لوازم النظر في المظالم الذي لا يقف على ظلامة متظلم؛ فيكون لسيرة الولاة متصفحا عن أحوالهم، مستكشفا ليقويهم إن أنصفوا، ويكفهم إن عسفوا، ويستبدل بهم إن لم ينصفوا.

حكي أن عمر بن عبد العزيز-رحمه الله- خطب على الناس في أول خلافته، وكانت من أول خطبة فقال لهم: أوصيكم بتقوى الله، فإنه لا يقبل غيرها، ولا يرحب إلا أهلها، وقد كان قوم من الولاة منعوا الحق حتى اشترى منهم شراء، وبذلوا الباطل حتى افتدى منهم فداء، والله لولا سنة من الحق أميتت فأحييتها، وسنة من الباطل أحييت فأميتها، ما باليت أن أعيش وقتا واحدا. أصلحوا آخرتكم تصلح لكم دنياكم، إن امرأ ليس بينه وبين آدم إلا الموت لمعرق له في الموت".

والقسم الثاني: جور العمال فيما يجبونه من الأموال، فيرجع فيه إلى القوانين العادلة في دواوين الأئمة، فيحمل الناس عليها ويأخذ العمال بها، وينظر فيما استزادوه، فإن رفعوه إلى بيت المال أمر برده، وإن أخذوه لأنفسهم استرجعه لأربابه.

(١) انظر: التراتيب الإدارية: عبد الحي الكتاني، (٦٧/١)؛ الأحكام السلطانية: الماوردي، (ص ١٠٤).

والقسم الثالث: كتاب الدواوين؛ لأنهم أمناء المسلمين على ثبوت أموالهم فيما يستوفونه له ويوفونه منه أعاده؛ فيتصفح أحوال ما وكل إليهم، فإن عدلوا بحق من دخل أو خرج إلى زيادة أو نقصان إلى قوانينه، وقابل على تجاوزه^(١).

والقسم الرابع: تظلم المسترزقة من نقص أرزاقهم أو تأخرها عنهم، وإجحاف النظر بهم، فيرجع إلى ديوانه في فرض العطاء العادل فيجربهم عليه، وينظر فيما نقصوه أو منعه من قبل، فإن أخذه ولادة أمورهم استرجعه منهم، وإن لم يأخذوه قضاه من بيت المال. كتب بعض ولادة الأجناد إلى المأمون أن الجند شعبوا ونهبوا، فكتب إليه: لو عدلت لم يشعبوا، ولو وفيت لم ينهبوا، وعزله عنهم وأدر عليهم أرزاقهم^(٢).

والقسم الخامس: رد الغصوب، وهي ضربان:

أحدهما: غصوب سلطانية قد تغلب عليها ولادة الجور؛ كالأملاك المقبوضة عن أربابها، إما لرغبة فيها، وإما لتعد على أهلها، فهذا إن علم به والي المظالم عند تصفح الأمور أمر برده قبل التظلم إليه، وإن لم يعلم به فهو موقوف على تظلم أربابه، ويجوز أن يرجع فيه عند تظلمهم إلى ديوان السلطنة، فإذا وجد فيه ذكر قبضها على مالكها عمل عليه وأمر بردها إليه، ولم يحتج إلى بينة تشهد به وكان ما وجده في الديوان كافياً.

كما حكي أن عمر بن عبد العزيز -رحمه الله- خرج ذات يوم إلى الصلاة فصادفه رجل ورد من اليمن متظلماً فقال -من البحر البسيط:

(١) الأحكام السلطانية للماوردي (ص: ١٣٥-١٣٦) يقول الماوردي: "الأقسام الثلاثة لا يحتاج

والي المظالم تصفحها إلى متظلم.

(٢) الأحكام السلطانية للماوردي، (ص: ١٣٦).

تدعون حيران مظلوما ببابكم .: فقد أتاك بعيد الدار مظلوم

فقال: ما ظلامتك؟ فقال: غصبني الوليد بن عبد الملك ضيعتي، فقال: يا مراجم انتني بدفتر الصوافي، فوجد فيه: أصفى عبد الله الوليد بن عبد الملك ضيعة فلان، فقال: أخرجها من الدفتر، وليكتب برد ضيعته إليه، ويطلق له ضعف نفقته.

والضرب الثاني: من الغصوب ما تغلب عليها ذوو الأيدي القوية، وتصرفوا فيه تصرف الملاك بالقهر والغلبة، فهذا موقوف على تظلم أربابه، ولا ينتزع من يد غاصبه إلا بأحد أربعة أمور: إما باعتراف الغاصب وإقراره، وإما بعلم والي المظالم، فيجوز له أن يحكم عليه لعلمه، وإما ببينة تشهد على الغاصب بغصبه، أو تشهد للمغصوب منه بملكه، وإما بتظاهر الأخبار الذي ينفي عنها التواطؤ، ولا يختلج فيها الشكوك؛ لأنه لما جاز للشهود أن يشهدوا في الأملاك بتظاهر الأخبار، كان حكم ولاية المظالم بذلك أحق^(١). وفي المسألة تفصيل كثير.

ولا خلاف في أن نتيجة هذا الوجه من وجوه العدالة تجاه من وقعت عليه مظلمة من الموظفين العموميين - أو من غيرهم - ضماناً أساسية للاستقرار الوظيفي بصفة خاصة، والأمن المجتمعي بصفة عامة .

وتتنوع أساليب الاحتجاج على الظلم الواقع على العمال، فمنها الاحتجاج بالرسائل الموقعة من العمال أو من ينوب عنهم، وهذه الرسائل تصل لصاحب العمل أو من ينوب عنه، كذلك الاعتصام السلمي تعبيراً عن عدم الرضا، ومنها أيضاً اللجوء إلى القضاء.

(١) الأحكام السلطانية للماوردي، (ص: ١٣٦-١٣٧).

ومن الوسائل المتاحة لدى العمل للتظلم ما بات يُعرف اليوم بالمظاهرات والإضراب عن العمل.

وقد نظم الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ هذا الحق، فنص في المادة (٧٣) على: "للمواطنين حق تنظيم الاجتماعات العامة والمواكب والتظاهرات وجميع أشكال الاحتجاجات السلمية غير حاملين سلاحاً من أي نوع بإخطار على النحو الذي ينظمه القانون"^(١).

وتجدر الإشارة إلى أن التشريعات في غالبية دول العالم حظرت إضراب الموظفين في المرافق العامة، وأجازت اتخاذ الإجراءات الفعالة لمنعه وتوقيع العقوبات على مقترفيه^(٢).

مسألة مهمة:

يجب التنبيه على أنه مع تقرير حق الموظف العام في التظاهر السلمي أو الاعتصام، إلا أن هذا الأمر ليس على إطلاقه، فولي الأمر له الحق في تقدير كل موقف بحسب حالته، وما يترتب عليه من أضرار، والموازنة بينها وبين المصالح، في إطار ما يعرف بسلطة ولي الأمر في تقييد المباح للمصلحة العامة، وهي سلطة شرعية تواترت الأدلة على ثبوتها، ولعل أظهر دليل على ذلك ما ذكره الإمام القرطبي في مسألة النهي عن سب معبودات غير المسلمين، التي ورد النص عليها في قوله تعالى: ﴿وَلَا تَسُبُّوا الَّذِينَ يَدْعُونَ مِنْ دُونِ اللَّهِ فَيَسُبُّوا اللَّهَ عَدَوًّا بِغَيْرِ عِلْمٍ كَذَلِكَ زَيْنًا لِكُلِّ أُمَّةٍ عَمَلُهُمْ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ مَرْجِعُهُمْ فَيُنَبِّئُهُمْ بِمَا كَانُوا

(١) المادة (٧٣) من الدستور المصري.

(٢) - موسوعة ويكيبيديا، الموسوعة الحرة، موقع الكتروني : <http://ar.wikipedia.org>

يَعْمَلُونَ^(١) يقول الإمام القرطبي: " فيها دليل على أن المحق قد يكف عن حق له إذا أدى إلى ضرر يكون في الدين"^(٢).

وقال أبو حيان الأندلسي: "وإذا كانت الطاعة تؤدي إلى مفسدة خرجت عن تكون طاعة فيجب النهي عنها ، كما ينهى عن المعصية"^(٣).

ومؤدى هذه الآية : بناء العلاقات الاجتماعية على أساس التسامح والسلام المجتمعي، فإن المسلم في معترك الحياة يوازن بين الأضرار والمفاسد، فالضرر تجب إزالته ما لم ترتب على إزالته مفسدة أكبر ، فإن ترتبت على إزالته مفسدة أو ضرر أكبر لم تجب إزالته ، فإذا كان المسلم في مجال إنكار المنكر سيترتب على إنكاره هلاك نفسه بيد من لا يخاف الله وينتهك حراماته ، فترك الإنكار أولى ؛ لأن بقاء النفس أولى من تغيير المنكر. (والله أعلم).

وصفوة القول في هذه المسألة : أنه إن كان في دولة ذات نظام وقانون ، فلا يجوز الإضراب وعلى المرء السمع والطاعة ، والدليل على ذلك حديث عبادة

(١) سورة الأنعام ، الآية رقم: ١٠٨. قال الإمام القرطبي في بيان ما في الآية من فقهه: " قال العلماء: حكمها باق في هذه الأمة على كل حال، فمتى كان الكافر في منعة وخيف أن يسب الإسلام أو النبي -ﷺ- أو الله -ﷻ-، فلا يحل لمسلم أن يسب صلباتهم ولا دينهم ولا كنانسهم، ولا يتعرض إلى ما يؤدي إلى ذلك، لأنه بمنزلة البعث على المعصية. وغير عن الأصنام وهي لا تعقل ب" الذين" على معتقد الكفرة فيها". تفسير القرطبي، (٧ / ٦١). وهذا فهم شديد يحتاج إليه كثير من المسلمين في تأصيل روح التسامح والتعايش السلمي بين أبناء المجتمع الواحد بلا تحيز أو تعصب أو تحزب يمزق شمل الوطن ويقطع أوصاله. (الباحثة).

(٢) تفسير القرطبي (٧ / ٦١).

(٣) - تفسير البحر المحيط: ابن حيان الأندلسي، (٤ / ١٩٩).

ابن الصامت -رضي الله عنه- أن النبي -صلى الله عليه وسلم- قال: «بَايَعْنَا رَسُولَ اللَّهِ -صلى الله عليه وسلم- عَلَى السَّمْعِ وَالطَّاعَةِ فِي الْعُسْرِ وَالْيُسْرِ، وَالْمَنْشَطِ وَالْمَكْرَهِ، وَعَلَى أَثَرَةٍ عَلَيْنَا، وَعَلَى أَنْ لَا نُنَازِعَ الْأَمْرَ أَهْلَهُ، وَعَلَى أَنْ نَقُولَ بِالْحَقِّ أَيَّمَا كُنَّا، لَا نَخَافُ فِي اللَّهِ لَوْمَةً لَائِمَةً»^(١)، وزاد ابن حبان في صحيحه: «وَأِنْ أَكَلُوا مَالَكَ، وَضَرَبُوا ظَهْرَكَ»^(٢) وفي المسألة تفصيل كثير وواجب المسلم اتخاذ التدابير المشروعة، التي من شأنها أن تحفظ أمن البلاد والعباد. نسأل الله السلامة في الدين والدنيا من موجبات الفتن ما ظهر منها وما بطن..

وعليه فإن الإضراب أو التظاهر - وإن كان حقاً - إلا أنه سبيل إلى حصول ضرر أكبر؛ لما فيه من بعض المفسد وأعمال الشغب ومظاهر العنف، وهذا ما لا يرتضيه الشارع بناءً على القاعدة الفقهية: درء المفسد أولى من جلب المنافع^(٣)، وهناك العديد من الوسائل التي يمكن اللجوء إليها لتحقيق المطالب، وقد تكون أكثر فاعلية وجدوى من الإضراب، كالتظلم لدى المسؤولين ومخاطبتهم وجدالهم بالتي هي أحسن، والإنسان العاقل لا يترك باباً وفق أسس سليمة شرعية، إلا ويطرقة.

(١) رواه البخاري في صحيحه، كتاب الأحكام، باب: كيف يبايع الإمام الناس، (٩/ ٧٧)، رقم الحديث: (٧١٩٩)، ومسلم في صحيحه، كتاب الإمارة، باب وجوب طاعة الأُمراء، (٣/ ١٤٧٠)، رقم الحديث: (١٧٠٩).

(٢) صحيح ابن حبان، باب طاعة الأئمة (١٠/ ٤٢٥-٤٢٦، رقم: ٤٥٦٢)

(٣) - الأشباه والنظائر في قواعد وفروع الشافعية: جلال الدين عبد الرحمن السيوطي، (١/ ٦٠).

وفي هذا الباب الكثير من الفتاوى الراشدة من العلماء القدامى (١) والمعاصرين (٢).

(١) - ومنهم الإمام ابن القيم - رحمه الله - حيث ذكر قاعدة "الأصل في الأشياء الإباحة حتى يدل الدليل على التحريم" ، ثم علق عليها بقوله: "لما كانت المقاصد لا يتوصل إليها إلا بأسباب وطرق تفضي إليها كانت طرقها وأسبابها تابعة لها معتبرة بها، فوسائل المحرمات والمعاصي في كراهتها والمنع منها بحسب إفضائها إلى غاياتها وارتباطاتها بها، ووسائل الطاعات والقربات في محبتها والإذن فيها بحسب إفضائها إلى غاياتها". إعلام الموقعين عن رب العالمين (ت مشهور)، (٤ / ٥٥٣).

(٢) - ومنهم الشيخ ابن عثيمين - رحمه الله - فقد سئل عن حكم الإضراب عن العمل في بلد مسلم للمطالبة بإسقاط النظام العلماني فأجاب - رحمه الله - : "إن قضية الإضراب عن العمل سواء كان هذا العمل خاصاً أو بالمجال الحكومي لا أعلم له أصلاً من الشريعة ينبني عليه، ولا شك أنه يترتب عليه أضرار كثيرة حسب حجم هذا الإضراب شمولاً، وحسب حجم هذا الإضراب = ضرورة، ولا شك أنه من أساليب الضغط على الحكومات انظر: للشيخ ابن عثيمين، محمد ابن صالح، الصحوة الإسلامية، ضوابط وتوجيهات، (ص: ٢٨٩).

وهناك من ذهب بعيداً ليعتبر المظاهرات والإضرابات من قبيل الإفساد في الأرض، لافتاً إلى أن هذه الأعمال حتى إذا لم تشهد أعمالاً تخريبية فهي تصدّ عن ذكر الله. انظر: للشيخ صالح اللحيدان، رئيس المجلس الأعلى للقضاء في السعودية، الشيخ عبد العزيز آل الشيخ، مفتي عام المملكة العربية السعودية ورئيس هيئة كبار العلماء. موقع أخبار العالم الإسلامي.

<http://arabic.irib.ir/pages/news/detailnews.asp>

المطلب الرابع

مدى مشروعية إبداء الموظف العام رأيه في الشأن العام

عبر وسائل التواصل الاجتماعي

منظومة الحكم من منظور الشريعة الإسلامية شراكة بين الحاكم والمحكوم؛ لتحقيق ما فيه مصلحة البلاد والعباد، ويتجلى هذا المعنى بوضوح، في سيرة الخلفاء الراشدين، سيراً على هدي خاتم النبيين وسيد المرسلين -ﷺ-. فأمر المؤمنين أبو بكر الصديق -رضي الله عنه- أول ما ولي الخلافة قال: "إني وليتُ عليكم ولست بخيركم، فإن أحسنت فأعينوني، وإن زغت فقوموني، وإن رسول الله -ﷺ- قبض وليس أحد من هذه الأمة يطلبه بمظلمة، ضربة سوط فما دونها.." (١).

ولقد استنتج الإمام محمد عبده - رحمه الله - من إيجاب المشاورة على الحكام وإيجاب النصح على المحكومين أن النظام النيابي واجب في الإسلام قائلاً: إن النصح والشورى لا يتمان إلا بقيام فئة خاصة من الناس تشاور وتناصح، إذ ليس في وسع جمهور الأمة القيام بهما، وإذا كان ذلك الواجب المفروض على الحكام والمحكومين لا يتم إلا بوجود هذه الفئة كان تخصيص فريق من الأمة لهذا العمل واجباً عملاً بالأصل المتفق عليه "ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب" (٢). وعليه فإن السياسة عمل مخصوص وتدبير مُحكم، لا يقوى عليه كل أحد، وإنما لا بد من توفر خصال معينة فيمن يقوم بهذا الأمر، وهذا ما فطن إليه الأستاذ الإمام محمد عبده، وتلميذه النجيب الأستاذ محمد رشيد رضا، في تفسير

(١) تاريخ الأمم والملوك: محمد بن جرير الطبري، (٢/ ٢٤٥)

(٢) انظر: السياسة الشرعية: الشيخ عبد الوهاب خلاف، (ص ٣٣)

قوله تعالى: ﴿ وَإِذَا جَاءَهُمْ أَمْرٌ مِنَ الْأَمْنِ أَوْ الْخَوْفِ أَدَّاعُوا بِهِ وَكَوَّ رُدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ وَإِلَى أُولِي الْأَمْرِ مِنْهُمْ لَعَلَّ الَّذِينَ يُسْتَنْبِطُونَهُ مِنْهُمْ وَلَوْ أَنَّ اللَّهَ فَضَّلَ عَلَيْكُمْ وِرْحَمَتَهُ لَاتَّبَعْتُمُ الشَّيْطَانَ إِلَّا قَلِيلًا ﴾ (١).

قال الشيخ محمد رشيد رضا: " خوض العامة في السياسة وأمور الحرب والسلام والأمن والخوف أمر معتاد ، وهو ضار جداً إذا شغلوا به عن عملهم ، ويكون ضرره أشد إذا وقفوا على أسرار ذلك وأداعوا به ، وهم لا يستطيعون كتمان ما يعلمون ولا يعرفون كنه ضرر ما يقولون ، وأضره علم جواسيس العدو بأسرار أمتهم وما يكون من وراء ذلك ، ومثل أمر الأمن والخوف سائر الأمور السياسية والشئون العامة التي تختص بالخاصة دون العامة " (٢).

ومعنى الآية الكريمة يوضح المعنى المراد إثباته: فمعنى قوله تعالى " وإذا جاءهم أمر من الأمن أو الخوف أذاعوا به " أي إذا بلغهم خبر من أخبار سرية غازية أمنت من الأعداء بالظفر والغلبة أو ضيق عليها منهم بظهورهم عليها بالفعل أو بالقوة أو إذا جاءهم أمر من أمور الأمن والخوف مطلقاً سواء كان من ناحية السرايا التي تخرج إلى الحرب أو من ناحية المركز العام للسلطة أذاعوا به أو بثوه في الناس وأشاعوا بينهم .

قال الأستاذ الإمام: " أي أنهم من الطيش والخفة بحيث يستفزههم كل خبر عن العدو يصل إليهم فيطلق ألسنتهم بالكلام فيه وإذاعته بين الناس وما كان ينبغي أن تشيع في العامة أخبار الحرب وأسرارها ولا أن تخوض العامة في السياسة ، فإن ذلك يشغلها بما يضر ولا ينفع ويضرهم أنفسهم، ويشغلهم في

(١) سورة النساء من الآية رقم: ٨٣.

(٢) تفسير المنار: محمد رشيد بن علي رضا، (٥/ ٢٤٢).

شئونهم الخاصة ، ويضر الأمة والدولة بما يفسد عليها من أمر المصلحة العامة^(١) .

ومع هذا فإن الإسلام لا يحجر الرأي الراشد ، بل يحض عليه ويأمر به ؛بناءً على أن المشاركة السياسية تتم للوصول إلى نفع وخير ، إذ المفروض أن الخير هو نهاية كل عمل ، وهو فكر سياسي يهدف إلى المشاركة السياسية البناءة ، التي تدعم سياسات الدولة الراشدة من أجل البناء والتطوير والارتقاء ، والانتقال من وضع اقتصادي متخلف إلى وضع متقدم ، ومن هنا رأينا الخلفاء الراشدين - رضي الله عنهم أجمعين - ومن سار على نهجهم إلى يوم الدين - يطلبون من رعاياهم المشاركة الايجابية في صناعة القرار السياسي.

المطلب الخامس

مضار الفتاوى الإلكترونية من الموظف العام

عبر وسائل التواصل الاجتماعي

الفتوى الإلكترونية هي طلب الفتوى أو الحكم الشرعي لمسألة أو قضية عن طريق الشبكة العنكبوتية (الإنترنت) بكافة الوسائل المتاحة مثل المواقع الإلكترونية ، والمنتديات ، والشات ، وغرف الدردشة ، والبريد الإلكتروني ، وغير ذلك من الوسائل المتاحة .

وعيوب الإفتاء عبر الإنترنت كثيرة ، منها:

- ١- نقص المعلومات مما يؤدي إلى عدم تصور المسألة تصوراً صحيحاً.
- ٢- إمكانية السؤال عما لا ينفع مثل تفسير الأحلام والمسابقات.
- ٣- التنقل بين المفتين لإيجاد الجواب الذي يوافق هوى المستفتي.

(١) تفسير المنار ، (٥/ ٢٤٣)

٤- عدم مراعاة خصوصية الفتوى ،فيأخذ المستفتي حكم فتوى خاصة وينزلها على مسألته.

٥- عدم الاحتكاك المباشر بين المفتي والمستفتي ،قد يؤدي أحياناً إلى عدم فهم السؤال فهما تماماً ،وإن استطاع المفتي أن يسأل المستفتي عما أشكل فلن يكون كالمباشرة ،خصوصاً في مسائل الطلاق والمعاملات المالية.

٦- إمكانية نشر فتاوى مغرضة ونسبتها لمفتين موثوق بهم.

٧- إمكانية إنشاء مواقع للفتوى مجهولة الهوية^(١).

والذي يهمنا في هذه المسألة هو الافتاء عبر الإنترنت الذي بات يشكل خطورة كبيرة على حياة الناس إذا ما أسيء استخدامها ،خصوصاً إذا كانت الفتوى صادرة من مفتين لم تتحقق فيهم شروط الإفتاء، فالفتوى من أخطر الأمور؛ لأنها كما قال ابن القيم -رحمه الله- : "توقيع عن رب العالمين"^(٢) ، وكثير ممن يتصدون للفتوى لا يدركون خطورة الفتوى وما يجب أن يكون عليه المفتي من علم وصدق والتزام بشرع الله .

قال ابن القيم: "ولما كان التبليغ عن الله -سبحانه- يعتمد العلم بما يبلغ، والصدق فيه، لم تصلح مرتبة التبليغ بالرواية والفتيا؛ إلا لمن اتصف بالعلم والصدق؛ فيكون عالماً بما يُبَلِّغ، صادقاً فيه، ويكون مع ذلك حسن الطريقة،

(١) الفتاوى الإلكترونية في القضايا المعاصرة ، د/ خالدة ربحي عبد القادر الناظور، ضمن

بحوث مؤتمر "الفتوى واستشراف المستقبل" (ص: ١٠١٨)

(٢) إشارة إلى كتابه: إعلام الموقعين عن رب العالمين ت مشهور (١/ ٢٢). والتحقق أنه قد

سبق بها ابن الصلاح . قال ابن الصلاح في "أدب المفتي والمستفتي" (ص ٢٧) بعد كلام: "

قال ابن الصلاح في "أدب المفتي والمستفتي" (ص: ٢٤) ، بعد كلام ابن القيم: "ولذلك قيل في

الفتيا: إنها توقيع عن الله تبارك وتعالى".

مرضياً السيرة، عدلاً في أقواله وأفعاله، متشابه السِرِّ والعلانية في مدخله ومخرجه وأحواله؛ وإذا كان منصبُ التوقيع عن الملوك بالمحل الذي لا يُنكر فضله، ولا يجهل قدره، وهو من أعلى المراتب السِّنِّيَّات، فكيف بمنصب التوقيع عن رب الأرض والسموات؟.

فحقيقٌ بمن أُقيم في هذا المنصب أن يُعدَّ له عُدَّتَه، وأن يتأهب له أهْبَتَه، وأن يعلم قدرَ المقام الذي أُقيم فيه، ولا يكون في صدره حرج من قول الحق والصدع به؛ فإن الله ناصرُه وهاديه، وكيف وهو المنصب الذي تولاه بنفسه ربُّ الأرباب؛ فقال تعالى: ﴿وَيَسْتَفْتُونَكَ فِي النِّسَاءِ قُلِ اللَّهُ يُفْتِيكُمْ فِيهِنَّ وَمَا يُتْلَى عَلَيْكُمْ فِي الْكِتَابِ﴾^(١)، وكفى بما تولاه الله (تعالى - بنفسه) شرفاً وجلالة؛ إذ يقول في كتابه: ﴿يَسْتَفْتُونَكَ قُلِ اللَّهُ يُفْتِيكُمْ فِي الْكَلَالَةِ﴾^(٢) وليعلم المفتي عن ينوب في فتواه، وليوقن أنه مسئولٌ عدلاً وموقوف بين يدي الله^(٣).

وينبغي لمن يتصدى للإفتاء أن يتعلم قول: "لا أدري"، فإن من فقه العالم أن يقول: لا أعلم فإنه عسى أن يتهياً له الخير. قال الزُّهري، عن خالد بن أسلم وهو أخو زيد بن أسلم: خرجنا مع ابن عمر نمشي، فلحقنا أعرابي فقال: أنت عبد الله بن عمر؟ قال: نعم، قال: سألتُ عنك فدللتُ عليك، فأخبرني أترث العمّة؟ قال: لا أدري، قال: أنت لا تدري؟ قال: نعم، أذهب إلى العلماء بالمدينة فاسألهم؛ فلما أدبر قبّل يديه وقال: نِعْمًا، قال أبو عبد الرحمن؛ سئل عما لا يدري فقال: لا أدري. وقال ابن مسعود: مَنْ كَانَ عِنْدَهُ عِلْمٌ فَلْيَقُلْ بِهِ؛ وَمَنْ لَمْ يَكُنْ عِنْدَهُ عِلْمٌ فَلْيَقُلْ:

(١) سورة النساء: ١٢٧.

(٢) سورة النساء: ١٧٦.

(٣) ابن القيم الجوزية: إعلام الموقعين عن رب العالمين (ت مشهور)، (٢ / ١٧).

"اللَّهِ أَعْلَمُ" فَإِنَّ اللَّهَ قَالَ لِنَبِيِّهِ: ﴿قُلْ مَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ مِنْ أَجْرٍ وَمَا أَنَا مِنَ الْمُتَكَلِّفِينَ﴾^(١).

وقال أبو حصين الأسيدي: إن أحدهم ليفتي في المسألة ولو وردت على عمر لجمع لها أهل بدر^(٢).

كما يجب التحري عن عدالة وصدق وأمانة المنتصب للفتوى ، لعدم جواز تقليد مجهول الحال ، وهذا الضابط مستخلص من أقوال الفقهاء ، يقول الخطيب البغدادي: "وإذا قصد أهل محلة للاستفتاء عما نزل به ، فعليه أن يسأل من يثق بدينه ويسكن إلى أمانته عن أعلمهم وأمثلهم ، ليقصده ويؤم نحوه ، فليس كل من ادعى العلم أحرزه ، ولا كل من انتسب إليه كان من أهله"^(٣).

وتزداد هذه الخطورة في حالة الموظف العام ، وخاصة من يتصدون للفتوى في القضايا التي تمس واقع المجتمع وأمنه واستقراره وسلوكيات أفرادها ، وما يقع فيه من أخطاء تستوجب العلاج بالحسنى .

ودرءاً لهذه المفسدة الناجمة عن الفتاوى عبر وسائل التواصل الاجتماعي ، وخاصة تلك التي تصدر عن موظف عام ، وضعت الدولة الكثير من

(١) سورة ص، الآية: ٨٦. والأثر رواه البيهقي في المدخل إلى السنن الكبرى (ص: ٤٣٢) رقم: ٧٩٦، من طريق أحمد بن شبيب عن أبيه عن يونس عن الزهري، به وإسناده حسن. ورواه الدارمي في السنن سنن الدارمي (١/ ٢٣٥) برقم: ١٠٨، قال المحقق: إسناده صحيح؛ وذكره ابن القيم في إعلام الموقعين عن رب العالمين ت مشهور (٣/ ٤٤٢).

(٢) أخرجه البيهقي في "المدخل" (ص: ٤٣٣)، (٨٠٣). وانظر: إعلام الموقعين عن رب العالمين ت مشهور (٣/ ٤٤٢).

(٣) الفقيه والمتفقه: الخطيب البغدادي، (٢/ ٣٧٦).

التشريعات والقيود على هذه المسألة، كان أهمها: مشروع قانون بتعديل بعض أحكام قرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٥١ لسنة ٢٠١٤ بشأن تنظيم ممارسة الخطابة والدروس الدينية في المساجد وما في حكمها،^(١) المتضمن تعديل المواد ١، ٢، ٥ من قانون رقم ٥١ لسنة ٢٠١٤ بشأن تنظيم ممارسة الخطابة والدروس الدينية في المساجد وما في حكمها كما يلي:

- تعدل المادة الأولى لتتنص على: "تكون ممارسة الخطابة والدروس الدينية وما في حكمها من الساحات والميادين العامة ودور المناسبات، والحديث في الشأن الديني في وسائل الإعلام المرئية، أو المسموعة، أو الإلكترونية، وفقاً لأحكام هذا القانون.

- تعدل المادة الأولى لتتنص على: "لا يجوز لغير المعيّنين المتخصصين أو المرخص لهم من غير المعيّنين من خريجي الأزهر والعاملين به من الأئمة بالأوقاف والوعاظ بالأزهر الشريف والإفتاء المصرح لهم، ممارسة الخطابة والدروس الدينية بالمساجد وما في حكمها، والتحدث في الشأن الديني بوسائل الإعلام المرئية، أو المسموعة، أو الإلكترونية.

- ويصدر بالتصريح قرار من مشيخة الأزهر ووزارة الأوقاف حسب الأحوال، ولا يجوز الترخيص لغيرهم بممارسة الخطابة والدروس الدينية بالمساجد وما في حكمها، والتحدث في الشأن الديني بوسائل الإعلام المرئية، أو المسموعة، أو الإلكترونية.

- ثالثاً: تعدل المادة (٥) لتتنص على: "مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالسجن المشدد، مدة لا تقل عن ٦ أشهر

(١) تاريخ نشر القانون في الجريدة الرسمية العدد (٢٣ تابع) بتاريخ (٥/٦/٢٠١٤م).

ولا تجاوز سنة، وبغرامة لا تقل عن ٥٠ ألف جنيه ولا تجاوز ١٠٠ ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من قام بممارسة الخطابة أو أداء الدروس الدينية بالمساجد والأماكن العامة ودور المناسبات وما في حكمها والتحدث في الشأن الديني بوسائل الإعلام بدون تصريح أو ترخيص أو أثناء إيقاف أو سحب الترخيص، وكل من أبدى رأياً مخالفاً لصحيح الدين، أو منافياً لأصوله أو مبادئه الكلية المعتبرة، إذا ترتب على آرائه إشاعة الفتنة أو التحريض على العنف والحض عليه بين أبناء الأمة، بالمخالفة لحكم المادة الثانية من هذا القانون، وتضاعف في حالة العود، وتصل للأشغال الشاقة المؤبدة.

— كما يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ٦ أشهر ولا تزيد على سنة وبغرامة لا تقل عن ٥٠ ألف جنيه، ولا تجاوز ١٠٠ ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من ارتدى الزي الأزهرى من غير خريجي الأزهر الشريف المشار إليها بالمادة الثالثة من هذا القانون أو قام عمداً بإهانة هذا الزي أو ازدرائه أو الاستهزاء به^(١).

(١) وقد جاء التعديل بعد الاطلاع على الدستور، وعلى قانون العقوبات، وعلى القانون رقم ٢٧٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم وزارة الأوقاف ولائحة إجراءاتها في الإقليم الجنوبي، وعلى القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها، وعلى القانون ٥١ لسنة = ٢٠١٤ بشأن تنظيم ممارسة الخطابة والدروس الدينية في المساجد وما في حكمها، قرر مجلس النواب تعديل المواد ١، ٢، ٥ من قانون رقم ٥١ لسنة ٢٠١٤ بشأن تنظيم ممارسة الخطابة والدروس الدينية في المساجد. وتمت الموافقة على المشروع خلال اجتماع لجنة الشؤون الدينية بمجلس النواب المنعقد يوم الأحد الموافق ٢٠ فبراير ٢٠٢٢ م.

ولمزيد من الإيضاح حددت المذكرة الإيضاحية الغاية من هذا التعديل، بقولها: "انطلاقاً من الدور الرقابي للمشرع المصري، كان لزاماً علينا كمشرعين التدخل في منع غير المتخصصين في مجال الدعوة والإفتاء بالتحدث في الأمور الدينية أو إصدار الفتاوى، حيث تعاني البلاد في الآونة الأخيرة من المتحدثين باسم الدين من الذين يصدرون الفتاوى في الأمور الدينية وهم غير أهل لذلك لعدم دراستهم للفقه الإسلامي وأمور الدين وعدم ترك أمور الفتوى لغير جهات الاختصاص، وهي: هيئة كبار العلماء، ومجمع البحوث الإسلامية، ودار الإفتاء المصرية والإدارة العامة للفتوى بوزارة الأوقاف، من خريجي الأزهر، الأمر الذي يتسبب في بعض الأحيان أن تخرج الفتوى من الذين يمتنون الإفتاء من أهل الاختصاص كسبب للفتن وإثارة البلبلة داخل المجتمع، وتسبب ذلك في ظهور عدد من المتحدثين غير أهل الدين وأدى إلى حدوث كثير من الفتن وأصبح من المعتاد رؤية غير المتخصصين بمجال الدعوى والدين والإفتاء بالتحدث في الأمور الدينية أو إصدار الفتاوى. وعليه كان يجب معالجة رادعة لذلك الشأن".

المطلب السادس

نماذج للقضايا المعنية بالبحث في الموضوع، وسبل علاجها درءاً لمفسدة

الفتاوى الشاذة أو الضارة بالأمن والسلم المجتمعي من جانب موظف عام

ومن أظهر هذه القضايا في الآونة الأخيرة ما يعرف بقضية "طالبة جامعة المنصورة" التي قتلت غدرًا على يد زميلها " وقد تناولتها وسائل التواصل الاجتماعي، بصورة آثارت الكثير من الإشكاليات الدينية والمجتمعية لا تتفق ومقاصد الشريعة الإسلامية !!.

ونتيجة لخطورة هذه المداخلات الإعلامية عبر وسائل التواصل الاجتماعي تدخلت المؤسسات الدينية في بيان الكثير من الحقائق الإيمانية وما يجب أن تكون عليه الفتوى في هذه المسائل، حيث نالت في بعض جوانبها من الثوابت الإسلامية الثابتة بيقين بالنص القطعي من القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة وانهقد الإجماع عليها.

وفي هذا الشأن صدر بيان عن فضيلة الإمام الأكبر (الشيخ أحمد الطيب - شيخ الأزهر الشريف - حفظه الله تعالى) أشار فيه إلى أن " هيئات البيان التي ارتضاها المجتمع وحدد لها الدستور والقانون اختصاصها لا تسعى خلف «التريند» ومن الصعب أن يوظفها إعلام يسعى للإثارة كما يوظف الأفراد لجذب مشاهدات وإعلانات".

وانتقد فضيلة الإمام الأكبر شيخ الأزهر الدكتور أحمد الطيب، خروج البعض بفتاوى تثير الريبة في المجتمع قائلًا: " الفتاوى المتشددة التي تجعل من المستحب فرضاً إلى جوار الفتاوى المتسيبة التي تُبيح الحرام انتشرت وتحولت إلى مسألة

ارتزاق.. وهناك مَنْ يسمَحُ له ضميرُهُ بتخريبِ الشريعةِ الإسلاميةِ ما دام يسترزقُ من وراء ذلك".

وأضاف فضيلة الإمام الأكبر: «الاجتهاد الجماعي والبيان المؤسسي لا يصادر الحرية والتنوع داخل الأزهر وفي المجتمع.. وهدفه التفريق بين الآراء الفردية والمؤسسية؛ لأن الأولى لا تُبنى عليها أحكام أو تشريعات ولا يُعتد بها في بيان شرعي^(١)».

بيان المركز الإعلامي بجامعة الأزهر الشريف:

كما تابع المركز الإعلامي بجامعة الأزهر، وصدر عنه بيان تضمن ثلاث نقاط أساسية:

١. التأكيد على أن التصريحات التي صدرت عن أحد الأساتذة والتي لا تتناسب مع تقدير المؤسسة الأزهرية للمرأة واحترامها لها، والخطوات العملية التي اتخذتها للحفاظ على حقوقها وتعزيز مكانتها وتمكينها من المناصب القيادية بجميع قطاعات الأزهر الشريف، وتقلدها لأرفع المناصب داخل الجامعة، بحسب قولهم.
٢. أن هذه التصريحات هي تصريحات شخصية لا تعبر إلا عن رأي صاحبها، داعية منتسبها إلى التمسك بالمنهج الأزهرية في طرح الموضوعات ومناقشتها، ومخاطبة الجماهير بما يتناسب مع تاريخ المؤسسة العريق، وتقدير واحترام عموم الناس لأساتذة الأزهر وتوقيرهم لعلمائه.
٣. تهيب الجامعة بضرورة التفرقة وعدم الخلط بين رأي المؤسسة الأزهرية والذي تمثله هيئاتها العلمية والفقهية المعتبرة: هيئة كبار العلماء، ومجمع

(١) مقال بجريدة صوت الازهر عدد ٢٣ يونيو ٢٠٢٢م.

البحوث الإسلامية، وجامعة الأزهر، ومركز الأزهر العالمي للفتوى والرصد الإلكتروني، وبين تلك الآراء التي تصدر بشكل شخصي من البعض، والتي لا تعبر إلا عن وجهة نظر صاحبها"^(١).

بيان دار الإفتاء المصرية:

تناولت دار الإفتاء المصرية التصريحات المنسوبة إلى المصدر المذكور بيان موجز، لكنه يحمل الكثير من المعاني جاء فيه: "من واجب العلماء اختيار الأسلوب المناسب في الحدث المناسب وليس من طريقة أهل العلم الراسخين لوم الناس على أي تقصير في وقت المصائب والبلايا، بل الواجب تسليتهم ومواساتهم وما اعتاده بعض المدعين عند حدوث حالات اعتداء على الفتيات من تحرش أو قتل من ربط ذلك بترك الحجاب هو حديث فتنة وليس له علاقة بالمنهج الصحيح وفيه تحريض على العدوان على المرأة وتحقيرها"^(٢).

أما مركز الأزهر العالمي للفتوى الإلكترونية:

فقد تناول القضية بأسلوب يتفق ومقاصد الشريعة الإسلامية في طريقة التعامل مع الجرائم، وما يجب أن تكون عليه الفتوى، متضمناً الكثير من القيم الدينية، منها:

١- الإنسان بنیان الله، وحفظ الإسلام النفس، ووضع لهذه الغاية العظمى منظومة تشريعية متكاملة، تقيم مجتمعاً سوياً فاضلاً، كما ان حياة الإنسان ملك لخالقه سبحانه، والاعتداء على حقه في الحياة جريمة نكراء من أكبر الكبائر، سواء

(١) المركز الإعلامي بجامعة الأزهر، بيان عن الواقعة، عبر الموقع الإلكتروني للمركز، بتاريخ (٢٠٢٢/٦/٢٢).

(٢) موقع دار الإفتاء ٢٠٢٢/٦/٢٢م عبر وسائل التواصل الاجتماعي (الفييس بوك، تويتر).

أكان الاعتداء من الإنسان على أخيه الإنسان، أو من الإنسان على نفسه بالانتحار.

٢- قتل النفس التي حرم الله كبيرة من أبشع الجرائم، غلظ عليها الإسلام العقوبة؛ فقال سبحانه: ﴿مَنْ أَجَلِ ذَلِكَ كَتَبْنَا عَلَى بَنِي إِسْرَائِيلَ أَنَّهُ مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا وَلَقَدْ جَاءَتْهُمْ رُسُلُنَا بِالْبَيِّنَاتِ ثُمَّ إِنْ كَثِيرًا مِنْهُمْ بَعْدَ ذَلِكَ فِي الْأَرْضِ لَمُسْرِفُونَ﴾^(١)، وقال سبحانه عن جريمة الانتحار: ﴿...وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا . وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ عَدْوَانًا وظُلْمًا فَسَوْفَ نُصَلِّيهِ نَارًا وَكَانَ ذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرًا . إِنْ تَجَنَّبُوا كِبَائِرَ مَا تُنْهَوْنَ عَنْهُ نُكَفِّرْ عَنْكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَنُدْخِلْكُمْ مُدْخَلًا كَرِيمًا﴾^(٢).

٣- الالتزام بالدين ومعرفة الشرع وعاقبة الكبائر يحجز الإنسان عن الجرائم التي عدّها الإسلام من كبائر الذنوب، وجهالة الدين وغياب الوعي والضمير من أسباب الجرأة على حدود الله وحقوق الناس، وفاعل هذه الجرائم البشعة مُتجرد من كل قيم وتعاليم الدين بل والإنسانية.

٤- لا توجد محنة في الدنيا تبرر إزهاق الإنسان روحه، أو أن يعتدي على غيره، بل لكل محنة سبيل فرج، وبعد العسر يأتي من الله اليسر، والدنيا دار ابتلاء ومكابدة، والعبد مأمور بالصبر والعمل، وموعد بالفوز والجنة، إذا توكل على ربه وأحسن الظنّ فيه وأخذ بالأسباب المشروعة، وقيام الدولة بالقصاص من القاتل، حقّ عامّ للدولة وللمقتول ولأهله وللمجتمع كله، حتى ينتشر بساط

(١) سورة المائدة: ٣٢.

(٢) سورة النساء: ٢٩ - ٣١.

الأمن فيه؛ قال الله سبحانه: ﴿وَأَكْمُ فِي الْقِصَاصِ حَيَاةً يَأُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ﴾^(١).

٥- توقيع أقصى العقوبات على المجرمين المتجاوزين حدود الدين والإنسانية بجرائمهم البشعة، ورؤية الناس لمآلهم ونهايتهم، يزرع عن ارتكاب جرائم مُماثلة، وينشر الأمن وبساط عدالة القانون في المجتمع.

٦- إعادة صياغة المحتوى الإعلامي بشكل عام، والفني بشكل خاص، بما يناسب قيم المجتمع المصري والعربي وهويته وثقافته، ويدعم تصحيح المسار السلوكي لأبنائه، ويعزز أمن المجتمع واستقراره؛ واجب شرعي ووَطني.

٧- لا مبرر لجريمة قتل النفس مُطلقاً، سواء في ذلك قتل الإنسان لأخيه الإنسان أم اعتداء الإنسان على نفسه بالانتحار، بل تبرير الجرائم جريمة كبرى كذلك.

٨- كرم الإسلام المرأة، ووصى بها سيدنا رسول الله -ﷺ- خيراً، ولا يجني المجتمع من محاولات تسليعها في كثير من المحتويات الترفيحية إلا مزيداً من انتهاك حقوقها، والتجرؤ البغيض عليها.

٩- الخوض في أعراض المسلمين -سيما من أسلم روحه لبارئه سبحانه- سلوك مُحرّم، وإيذاء مذموم للأحياء والأموات، ذمّ الله صاحبه في القرآن الكريم، فقال سبحانه: ﴿وَالَّذِينَ يُؤْذُونَ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ بَغَيْرِ مَا اكْتَسَبُوا فَقَدِ احْتَمَلُوا بُهْتَانًا وَإِثْمًا مُّبِينًا﴾^(٢).

(١) سورة البقرة: ١٧٩.

(٢) سورة الأحزاب: ٥٨.

١٠- الانقاص من أخلاق المُحجَّبة أو غير المُحجَّبة؛ أمرٌ يُحرِّمه الدين، ويرفضه أصحاب الفِطرة السَّليمة، واتخاذهُ ذريعةً للاعتداء عليها جريمةٌ كبرى ومُنكرة.

١١- للمجتمع الإيجابي دورٌ واعٍ في وأد الجرائم، وحسن التَّخلص من أجزائه المفسدة المخربة، بالاتحاد والفاعلية والحفاظ على القانون، أما السلبية مع القدرة على منع المعتدي، والاكتفاء بتصوير الجرائم عن بُعد، فأمرٌ يساعد على تفاقم الجريمة وتجروء المجرمين.

١٢- تداول مقاطع الجرائم المُصوَّرة، وتكرار نشرها على مواقع التَّواصل الاجتماعي ينشر الفزع بين أبناء المُجتمع، ويُنافي قيم الرَّأفة، والرَّحمة، والسَّتر، ومراعاة تآلم ذوي الضَّحية، وخصَّوصيتها.

١٣- تشويه معنى القدوة ينشر الانحلال الخُلقي، والجريمة، ويُزيِّف الوعي، ويُفسد الفِطرة، والنماذج السيئة في المُجتمعات التي تروِّع الآمنين وتحمل السَّلاح؛ لا يُحتفى بها، ولا تُقدم كأبطال في المُحتويات الدرامية والغنائية، ولا يُتعاطف مع خطئها، بل تُبغض أفعالها، ويُحذَّر النَّاس منها.

١٤- صناعة القدوات الصَّالحة المُلهمة، وتسلط الضَّوء على النماذج الإيجابية المُشرِّفة من أهم أدوار الإعلام الرِّقعية في بناء وعي الأمم، وتحسين أخلاق الشَّبَاب، وانحسار الجرائم^(١).

وعطفاً على البيانات السابقة فإن الدولة بما لها من سلطة وسيادة يجب عليها عدم التساهل في الفتوى التي يتم بثها عبر الإنترنت أو مواقع التواصل

(١) بيان مركز الأزهر العالمي للفتوى الإلكترونية، الأربعاء، ٢٢ يونيو ٢٠٢٢ ٢١:٠١م، الموقع الإلكتروني.

الاجتماعي، إذ يجب أن تكون عن طريق هيئة شرعية مختصة يطلب ولي الأمر تعيينها من طرف علماء أكفاء يقومون بمراقبة نشاط المفتين عبر وسائل الإعلام والاتصال، ومن ذلك منع المفتين الذين يطلقون فتاوى شاذة مخالفة لأحكام الشريعة الإسلامية، قال أبو الفرج الجوزي (رحمه الله) في رسالته: "تعظيم الفتيا": ويلزم ولي الأمر منعهم، كما فعل بنو أمية، وهؤلاء بمنزلة من يدلّ الركب وليس له علم بالطريق، وبمنزلة الأعمى الذي يرشد الناس إلى القبلة، وبمنزلة من لا معرفة له بالطبّ، وهو يطب الناس، بل هو أسوأ حالاً من هؤلاء كلهم، وإذا تعيّن على ولي الأمر منع من لم يحسن التطب من مداواة المرضى، فكيف بمن لم يعرف الكتاب والسنة، ولم يتفقه في الدين"؟^(١).

وفي هذا الصدد تم إصدار ميثاق موحد للفتوى على هامش فعاليات المؤتمر الدولي "الفتوى وضوابطها" الذي نظّمته رابطة العالم الإسلامي بمكة المكرمة، وقد دعا الميثاق الذي اصدره أكثر من (١٧٠ مفتياً) وعالماً منا لمسؤولين والقائمين على وسائل الإعلام المختلفة، سواء على القنوات الفضائية أو الصحف أو المواقع الإلكترونية إلى عدم تمكين غير المؤهلين للفتوى علماً وعدالة من التصدي لها عبر وسائل الإعلام المختلفة، وعدم نشر الفتاوى الشاذة والترويج لها، والاستعانة بأهل العلم الموثوقين لمعرفة ما يجوز نشره وما لا يجوز، ودعوة العلماء والمتصدين للفتوى إلى استثمار وسائل الإعلام المختلفة في نشر الفضيلة والعلم الشرعي وما يؤدي إلى صلاح الأمة والنهوض بها.^(٢).

(١) إعلام الموقعين عن رب العالمين (ت مشهور)، (٦ / ١٣١).

(٢) عقد المؤتمر في رحاب مكة المكرمة في (٢١/١/٢٠٠٩م).

وعلى هذا يتخرج حكم الفتاوى التي صدرت في الآونة الأخيرة عبر عدد من مواقع التواصل الاجتماعي، وكان من شأنها تمزيق أواصر المجتمع الواحد في إطار منظومة الدولة المدنية، بتحريم تسليم المسلم على المسيحي، وعدم جواز تهنئته في المناسبات والأعياد، وجواز سرقة أموال الدولة غير المسلمة، أو جواز إرضاع المرأة زميلها في العمل منعاً للخلوة المحرمة على أن يوثق هذا الإرضاع كتابة ورسمياً، وغيرها من الفتاوى الغربية الشاذة، التي يبغى قائلها الشهرة من خلال الفضائيات، التي تخلط بين العالم والمفتي وبين الواعظ أو الداعية الذي يكشف للناس محاسن الإسلام ويرد الشبهات المثارة حوله، فيستضيفون الواعظ أو الداعية الأكثر شهرة، وإن كان أقل علماً، كما أن تحول هؤلاء خلف نجوم لاهثة خلف الشهرة، والسعي لكسب المال، أدى إلى زعزعة ثقة الناس بهم، أو زوال هيبتهم من نفوس العامة^(١).

وفي تقديري أن سرعة المعالجة لهذه القضية من جانب المؤسسات الدينية المعنية بالأمر كانت دائرة لكثير من وجوه الضرر المخلة بالأمن السلمي للمجتمعين خاصة وأن المادة (العاشرة) من دستور جمهورية مصر العربية لسنة ٢٠١٤ م تنص على :

"تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور.....، وتلتزم

(١) انظر: بحث : واقع الفتوى عبر وسائل الإعلام الحديثة ودورها في صناعة الفتاوى الشاذة والترويج لها: أ/ سكيمة هنوز، د/سعاد رباح، ضمن بحوث الملتقى الدولي الرابع، صناعة الفتوى في ظل التحديات المعاصرة (١٦-١٧ ربيع الأول ١٤٤١هـ - ١٣-١٤ نوفمبر ٢٠١٩م)، (ص: ٨٤٢ وما بعدها).

الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل^(١).

وبعد فهذا جهد المقل، كتبته بيد ما زالت ترتجف؛ لخطورة الكلمة، لكن يبقى الأزهر الشريف جامعاً وجامعة، كلية ومعهداً منارة للعلم النافع بشقيه الشرعي والإنساني، حفظ الله مصرنا الحبيبة وأزهرنا الشريف من كل أبواق الفتن، ودعاة الضلال، وورزقنا الصلاح والفلاح، وآخر دعواي أن الحمد لله رب العالمين.

(الباحثة)

(١) دستور جمهورية مصر العربية لسنة ٢٠١٤ المادة رقم (١٠) ص: ١٢ طبعة الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٢٠م. (ص: ١٢).

الخاتمة

أهم النتائج:

١. وجوب التزام الموظف العام بضوابط استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وحدود التعبير في وسائل الإعلام وأنها مشروطة بالحس الوطني دون مساس بأمن البلاد أو النظام العام أو مقتضيات الدفاع الاجتماعي.
٢. نظم القانون المصري أحكام استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي من خلال مدونة سلوكيات وأخلاقيات الوظيفة العامة لعام (٢٠١٩م)، منبثقة من نص المادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية المصري لسنة (٢٠١٦م)، وقانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات، رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨م.
٣. نظم القضاء الإداري المصري أحكام استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي، وفي سابقة قضائية فاصلة في المسألة محل البحث حكمت المحكمة الإدارية العليا (الدائرة الرابعة - ديسمبر ٢٠١٩ بشأن ضوابط استخدام الموظف العام للفييس بوك).
٤. سنت دولة الإمارات العربية المتحدة الكثير من التشريعات، ووضعت دليلاً إرشادياً في صورة وثيقة تتضمن آلية استخدام أدوات التواصل الاجتماعي على نحو مسؤول وآمن وفعال، بغية التواصل مع المتعاملين والجمهور بشكل عام والتعاون معهم في تصميم وتنفيذ البرامج والخدمات الحكومية.
٥. وضعت الشريعة الإسلامية الكثير من القيود والضوابط التي تحكم عمل الموظف العام وتحول بينه وبين كل سلوك يضر بالمصلحة العامة أو الخاصة.

٦. خطورة الفتوى الإلكترونية التي تقع من بعض موظفي الدولة، وخاصة في القضايا ذات الشأن العام؛ لذا تصدت المؤسسات الدينية لهذه الظاهرة بالحزم واصدرت العديد من البيانات كتلك التي صدرت عن مؤسسة الأزهر الشريف، ودار الافتاء، ومجمع البحوث الإسلامية؛ حماية لثوابت العقيدة الإسلامية من الآراء (الشاذة).

التوصيات:

يوصي البحث بتعميق ثقافة القيم الوظيفية وربطها بواقع المجتمع بالصورة التي تحفظ أمن البلاد والعباد، مع عقد مزيد من الدورات وورش العمل لربط الموظف العام بمنظومة القيم الوظيفية، وخطورة الحديث في الشأن العام إلا من المؤسسات الدينية المتخصصة، وخاصة مؤسسة الأزهر الشريف التي أسند إليها الدستور المصري (٢٠١٤) هذا الحق^(١).

وختاماً خالص شكري وتقديري لإدارة مجلة كلية الشريعة والقانون بأسبوط لموافقها على تحكيم ونشر هذا البحث، كما اتوجه بخالص شكري وتقدير للسادة الأساتذة المحكمين على ما بذلوه من توجيه سديد ونصح رشيد، راجية من الله تعالى التوفيق والرشاد.

والحمد لله رب العالمين.

(١) نصت المادة رقم (٧) من الدستور المصري، بند المقومات الأساسية للمجتمع (المقومات الاجتماعية) على: "الأزهر الشريف هيئة إسلامية علمية مستقلة، يختص دون غيره بالقيام على كافة شؤونه، وهو المرجع الأساسي في العلوم الدينية والشؤون الإسلامية، ويتولى مسؤولية الدعوة ونشر علوم الدين واللغة العربية في مصر والعالم".

أهم المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع الشرعية:

١. أدب المفتي والمستفتي: عثمان بن عبد الرحمن، أبو عمرو، تقي الدين المعروف بابن الصلاح، المحقق: د. موفق عبد الله عبد القادر، الناشر: مكتبة العلوم والحكم - المدينة المنورة، الطبعة: الثانية - ١٤٢٣هـ - ٢٠٠٢م.
٢. إعلام الموقعين عن رب العالمين: أبو عبد الله محمد بن أبي بكر بن أيوب المعروف بابن قيم الجوزية، الناشر: دار ابن الجوزي للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، الطبعة: الأولى، ١٤٢٣ هـ.
٣. الأشباه والنظائر في قواعد وفروع الشافعية: السيوطي، جلال الدين عبدالرحمن، تحقيق محمد محمد تامر وحافظ عاشور حافظ، ط ٢، ٢٠٠٤م، دار السلام، القاهرة، مصر.
٤. البحر المحيط في التفسير: أبو حيان محمد بن يوسف بن حيان أثير الدين، الأندلسي، المحقق: صدقي محمد جميل، الناشر: دار الفكر - بيروت، الطبعة: ١٤٢٠ هـ.
٥. التراتيب الإدارية والعمالات والصناعات والمتاجر والحالة العلمية التي كانت على عهد تأسيس المدينة الإسلامية في المدينة المنورة العلمية، محمد عبدالحَيّ الكتاني : المحقق عبد الله الخالدي، الناشر: دار الأرقم - بيروت، الطبعة: الثانية، بدون تاريخ.
٦. الجامع لأحكام القرآن (تفسير القرطبي): أبو عبد الله محمد بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري الخزرجي شمس الدين القرطبي، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، الناشر: دار الكتب المصرية - القاهرة، الطبعة: الثانية، ١٣٨٤هـ - ١٩٦٤م.

٧. السياسة الشرعية: الشيخ عبدالوهاب خلاف، دار الأنصار، القاهرة، ١٩٧٣م.
٨. السياسة الشرعية: تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن عبد السلام ابن تيمية الحراني، الناشر: وزارة الشؤون الإسلامية والأوقاف والدعوة والإرشاد - المملكة العربية السعودية، الطبعة: الأولى، ١٤١٨هـ.
٩. الصحوة الإسلامية، ضوابط وتوجيهات: الشيخ ابن عثيمين، محمد بن صالح، ط٣، دار القاسم، الرياض، السعودية.
١٠. العمل في الإسلام: أخلاقه، مفاهيمه، قيمه؛ لعز الدين الخطيب - الأردن - عمان: دار عمار ودار الفيحاء، ٢٠٠٩م.
١١. الفتاوى الإلكترونية في القضايا المعاصرة ، د/ خالدة ربحي عبد القادر الناظور، ضمن بحوث مؤتمر "الفتوى واستشراف المستقبل
١٢. الفقيه والمتفقه: الخطيب البغدادي: المحقق: أبو عبد الرحمن عادل بن يوسف ، الغرازي، الناشر: دار ابن الجوزي - السعودية، الطبعة: الثانية، ٥١٤٢١
١٣. المدخل إلى السنن الكبرى: أحمد بن الحسين بن علي بن موسى ، أبو بكر البيهقي، المحقق: د. محمد ضياء الرحمن الأعظمي، الناشر: دار الخلفاء للكتاب الإسلامي - الكويت
١٤. المستدرك على الصحيحين: محمد بن عبدالله أبو عبدالله الحاكم النيسابوري، الناشر: دار الكتب العلمية، تحقيق: مصطفى عبد القادر عطا، بيروت، الطبعة الأولى ، ١٤١١ - ١٩٩٠م.
١٥. المعجم الكبير: سليمان بن أحمد بن أيوب أبو القاسم الطبراني، الناشر: مكتبة العلوم والحكم - الموصل، الطبعة الثانية ، ١٤٠٤ - ١٩٨٣م.

١٦. المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج: أبو زكريا محيي الدين يحيى بن شرف النووي، الناشر: دار إحياء التراث العربي - بيروت، الطبعة: الثانية، ١٣٩٢هـ.
١٧. بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع: علاء الدين، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني الحنفي، الناشر: دار الكتب العلمية، الطبعة: الثانية، ١٤٠٦هـ - ١٩٨٦م.
١٨. تاريخ الأمم والملوك: محمد بن جرير الطبري الناشر: دار الكتب العلمية - بيروت، الطبعة الأولى، ١٤٠٧هـ.
١٩. تفسير القرآن الحكيم (تفسير المنار): محمد رشيد بن علي رضا، الناشر: الهيئة المصرية العامة للكتاب، سنة النشر: ١٩٩٠م.
٢٠. درر السلوك في سياسة الملوك، أبو الحسن علي بن محمد بن محمد بن حبيب البصري البغدادي، الشهير بالماوردي المحقق، فؤاد عبد المنعم أحمد الناشر، دار الوطن - الرياض.
٢١. سنن أبي داود: أبو داود سليمان السجستاني، المحقق: شعيب الأرنؤوط - محمّد كامل قره بللي، الناشر: دار الرسالة العالمية، الطبعة: الأولى، ١٤٣٠هـ - ٢٠٠٩م.
٢٢. سيرة عمر بن عبد العزيز على ما رواه الإمام مالك بن أنس وأصحابه: عبدالله بن عبد الحكم أبو محمد المصري (المتوفى: ٢١٤هـ) المحقق: أحمد عبيد، الناشر: عالم الكتب - بيروت - لبنان، الطبعة: السادسة، ١٤٠٤هـ - ١٩٨٤م.

٢٣. صحيح البخاري: محمد بن إسماعيل أبو عبدالله البخاري الجعفي، المحقق: محمد زهير بن ناصر الناصر، الناشر: دار طوق النجاة، الطبعة: الأولى، ١٤٢٢هـ -
٢٤. صحيح الجامع الصغير وزياداته: أبو عبد الرحمن محمد ناصر الدين الألباني، الناشر: المكتب الإسلامي.
٢٥. صحيح مسلم: مسلم بن الحجاج أبو الحسن القشيري النيسابوري، المحقق: محمد فؤاد عبد الباقي، الناشر: دار إحياء التراث العربي - بيروت.
٢٦. فتاوى اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء، جمع وترتيب: أحمد بن عبدالرزاق الدويش، الشيخ عبد العزيز بن باز، الشيخ عبد العزيز آل الشيخ، الشيخ عبد الله بن غديان، الشيخ صالح الفوزان، الشيخ بكر أبو زيد.
٢٧. فتح الباري شرح صحيح البخاري: أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي، الناشر: دار المعرفة - بيروت، ١٣٧٩هـ.
٢٨. مجموع الفتاوى: تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبد الحليم بن تيمية الحراني، المحقق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، الناشر: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية، ١٤١٦هـ/١٩٩٥م.
٢٩. مسند الدارمي المعروف بـ (سنن الدارمي): أبو محمد عبد الله بن عبدالرحمن بن الفضل الدارمي، تحقيق: حسين سليم أسد الداراني، الناشر: دار المغني للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية، الطبعة: الأولى، ١٤١٢هـ - ٢٠٠٠م

ثانياً: أهم المصادر والمراجع القانونية:

٣٠. القانون الإداري في المملكة العربية السعودية (التنظيم الإداري - النشاط الإداري) دراسة مقارنة تأليف د. حمدي محمد العجمي ١٤٣١هـ - ٢٠١٠م.
٣١. القانون الإداري: د/ سعاد الشرقاوي.، طبعة دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٨٣م.
٣٢. المبادئ الأساسية للوظيفة العامة في الاسلام ومدى تطبيقاتها المعاصرة في المملكة العربية السعودية، د. محمد انس جعفر، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٤١٢هـ.
٣٣. الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، د/ فوزي حبيش، دار الفتح للطباعة والنشر، بيروت.
٣٤. حجية الدليل الرقمي في الإثبات الجنائي للجرائم المعلوماتية، د/أسامة حسين محي الدين عبد العال، بحث منشور بمجلة كلية الحقوق، جامعة المنصورة، المجلد (١١) العدد (٢) يونيو ٢٠٢١م
٣٥. فقه الصلاحية للولاية العامة، د. إبراهيم عبد الصادق محمود، ٢٠٠٥، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١م.
٣٦. واقع الفتوى عبر وسائل الإعلام الحديثة ودورها في صناعة الفتاوى الشاذة والترويج لها: أ/ سكينه هنوز، د/سعاد رباح، ضمن بحوث الملتقى الدولي الرابع، صناعة الفتوى في ظل التحديات المعاصرة (١٦-١٧ ربيع الأول ١٤٤١هـ - ١٣-١٤ نوفمبر ٢٠١٩م).

ثالثاً: القوانين واللوائح التنفيذية والمدونات والوثائق :

٣٧. الدليل الإرشادي لاستخدام أدوات التواصل الاجتماعي في الجهات الحكومية لدولة الإمارات العربية المتحدة.
٣٨. اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية الاتحادي الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١) لسنة ٢٠١٨م بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته .
٣٩. دستور جمهورية مصر العربية لسنة ٢٠١٤ المادة رقم (١٠) طبعة الهيئة العامة للاستعلامات، ٢٠٢٠م.
٤٠. قانون الخدمة المدنية المصري، رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م، الجريدة الرسمية العدد (٤٣ مكرر، (أ) أول نوفمبر سنة ٢٠١٦ م .
٤١. قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، المرسوم بقانون اتحادي رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨م .بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (٩) لسنة ٢٠١١م والمرسوم بقانون اتحادي رقم (١٧) لسنة ٢٠١٦ م .
٤٢. قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات قانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨ م .
٤٣. مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، ٢٠١٩م، المنبثقة عن نص المادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية المصري.
٤٤. مشروع قانون بتعديل بعض أحكام قرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٥١ لسنة ٢٠١٤م بشأن تنظيم ممارسة الخطابة والدروس الدينية في المساجد وما في حكمها، تاريخ نشر القانون في الجريدة الرسمية العدد (٢٣ تابع) بتاريخ (٢٠١٤/٦/٥ م)

٤٥. وثيقة قواعد السلوك الوظيفي لموظفي الجهات الحكومية في إمارة أبو ظبي، الإصدار الثاني، ٢٠٢٠م، هيئة الموارد البشرية، لحكومة أبو ظبي.
٤٦. وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة صادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٥) لسنة ٢٠١٠م، بتاريخ (١ رجب ١٤٣١هـ الموافق ١٣ يونيو ٢٠١٠م)، (www.fahr.gov.ae)

رابعاً: مواقع إلكترونية:

٤٧. استبيان الأمم المتحدة للحكومة الإلكترونية، نيويورك، الولايات المتحدة الأمم المتحدة ٢٠١٠م.
٤٨. التقرير العربي لأدوات التواصل الاجتماعي (٢١٠٠) كلية دبي للإدارة الحكومية. (www.arabsociamedareport.com).
٤٩. الدليل الإرشادي لاستخدام أدوات التواصل الاجتماعي في حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة. موقع (facebook.com) بتاريخ (١٥/يناير ٢٠١١)
٥٠. المركز الإعلامي بجامعة الأزهر، بيان عن الواقعة، عبر الموقع الإلكتروني للمركز، بتاريخ (٢٢/٦/٢٠٢٢).
٥١. بيان مركز الأزهر العالمي للفتوى الإلكترونية، الأربعاء، ٢٢ يونيو ٢٠٢٢ ١:٢١ الموقع الإلكتروني
٥٢. فعاليات المؤتمر الدولي "الفتوى وضوابطها" الذي نظّمته رابطة العالم الإسلامي بمكة المكرمة، في (٢١/١/٢٠٠٩م).
٥٣. مقال "أخطاء شائعة على مواقع التواصل عقوبتها تصل إلى الفصل"، سلامة الكتبي - الشارقة الأربعاء - ٢٢ يونيو ٢٠٢٢م
٥٤. مقال بجريدة صوت الأزهر عدد ٢٣ يونيو ٢٠٢٢م. (الموقع الإلكتروني)

٥٥. موسوعة ويكيبيديا، الموسوعة الحرة، موقع الكتروني :

<http://ar.wikipedia.org>

٥٦. موقع أخبار العالم الإسلامي:

[http://arabic.irib.ir/pages/news/detailnews:](http://arabic.irib.ir/pages/news/detailnews)

٥٧. موقع الشيخ عبد الله بن جرير :

<http://www..ahlalheeth.com/vb/showthread.php>

٥٨. موقع دار الافتاء ٢٢/٦/٢٠٢٢م عبر وسائل التواصل الاجتماعي (الفييس

بوك ،تويتر).

خامساً: أحكام قضائية :

٥٩. حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٠٦ لسنة ٦١ ق عليا بجلسة

٩ مارس ٢٠٢٠م.

٦٠. محكمة النقض المصرية ، ٢٠٢٢م ،تاريخ الدخول: ٢٢/٦/٢٠٢٢م):

<https://www.cc.gov.eg>

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
٣٢٦	المقدمة
٣٣٢	المبحث الأول: القيم الأساسية للسلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة. وفيه ثلاثة مطالب :
٣٣٣	المطلب الأول: التكيف القانوني لأداء الموظف العام.
٣٣٧	المطلب الثاني: ضوابط السلوك الوظيفي وفق مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، ٢٠١٩م
٣٣٩	المطلب الثالث: القيم الأساسية وفق وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة.
٣٤٤	المبحث الثاني: التنظيم القانوني لاستخدام الموظف العام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام المصري، وفيه خمسة مطالب :
٣٤٥	المطلب الأول: التنظيم القانوني لحق الموظف العام في إبداء الرأي.
٣٤٨	المطلب الثاني: ضوابط وآلية تعامل الموظف العام مع وسائل التواصل الاجتماعي مدونة سلوكيات وأخلاقيات الوظيفة العامة لعام (٢٠١٩م).
٣٥١	المطلب الثالث: طريقة إثبات الخطأ الحاصل من الموظف العام بسبب استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وفق أحكام قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات.
٣٥٣	المطلب الرابع: العقوبات المقررة لسوء استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وفق أحكام قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات المصري.

الصفحة	الموضوع
٣٥٦	المطلب الخامس: موقف القضاء الإداري من استخدام الموظف العام للفييس بوك.
٣٦٢	المبحث الثالث: التنظيم القانوني لاستخدام الموظف العام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام وفق أحكام التشريعات الإماراتية. وفيه ستة مطالب
٣٦٣	المطلب الأول: الإطار العام لاستخدام الموظف العام وسائل التواصل الاجتماعي في التشريعات الإماراتية.
٣٦٤	المطلب الثاني: مبادئ السلوك المهني والأخلاقيات وفق أحكام قانون الموارد البشرية بدولة الإمارات العربية المتحدة.
٣٦٧	المطلب الثالث: ضوابط استخدام الموظف العام وسائل التواصل الاجتماعي وفق مبادئ السلوك المهني والأخلاقيات في المكاتب العامة للسلطات الاتحادية.
٣٧٠	المطلب الرابع: ضوابط استخدام الموظف العام وسائل التواصل الاجتماعي وفق وثيقة قواعد السلوك الوظيفي لموظفي الجهات الحكومية في إمارة أبوظبي.
٣٧٤	المطلب الخامس: ضوابط استخدام الموظف العام أدوات التواصل الاجتماعي وفق الدليل الإرشادي في الجهات الحكومية لدولة الإمارات العربية المتحدة.
٣٧٨	المطلب السادس: مدى التزام شركات التكنولوجيا بشأن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي الشخصية.

الصفحة	الموضوع
٣٧٩	المبحث الرابع: التنظيم الشرعي لتعامل الموظف العام مع الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعية، وفيه ستة مطالب:
٣٨٠	المطلب الأول: الوظيفة العامة أمانة واجبة الأداء على الوجه الأكمل.
٣٨٥	المطلب الثاني: المنظور الشرعي لمحافظة الموظف العام على الأسرار الوظيفية وعدم إفشاؤها.
٣٨٨	المطلب الثالث: مدى مشروعية حق الموظف العام في الشكوى والتقاضي.
٣٩٧	المطلب الرابع: مدى مشروعية إبداء الموظف العام رأيه في الشأن العام عبر وسائل التواصل الاجتماعي.
٣٩٩	المطلب الخامس: مضار الفتاوى الالكترونية من الموظف العام عبر وسائل التواصل الاجتماعي.
٤٠٦	المطلب السادس: نماذج للقضايا المعنية بالبحث.
٤١٥	الخاتمة
٤١٧	المصادر والمراجع
٤٢٥	فهرس الموضوعات