

3-2019

## الجرائم المخلة بالشرف والأمانة في مجال الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)

فيصل عبد الله فهد المقبلالي

Follow this and additional works at: [https://scholarworks.uaeu.ac.ae/public\\_law\\_theses](https://scholarworks.uaeu.ac.ae/public_law_theses)



Part of the [Law Commons](#)

### Recommended Citation

2019). (فهد المقبلالي, فيصل عبد الله, "الجرائم المخلة بالشرف والأمانة في مجال الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)" (2019). *Public Law Theses*. 23. [https://scholarworks.uaeu.ac.ae/public\\_law\\_theses/23](https://scholarworks.uaeu.ac.ae/public_law_theses/23)

This Thesis is brought to you for free and open access by the Public Law at Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in Public Law Theses by an authorized administrator of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact [fadl.musa@uaeu.ac.ae](mailto:fadl.musa@uaeu.ac.ae).

جامعة الإمارات العربية المتحدة

كلية القانون

قسم القانون العام

الجرائم المخلة بالشرف والأمانة في مجال الوظيفة العامة  
(دراسة مقارنة)

فيصل عبدالله فهد المقبل

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام


إشراف أ.د. مجدي عبد الحميد شعيب

مارس 2019

## إقرار أصالة الأطروحة

أنا فيصل عبدالله فهد المقبل، الموقع أدناه طالب دراسات عليا في جامعة الإمارات العربية المتحدة ومقدم الأطروحة الجامعية بعنوان "الجرائم المخلة بالشرف والأمانة في مجال الوظيفة العامة"، أقر رسمياً بأن هذه الأطروحة هي العمل البحثي الأصلي الذي قمت بإعداده تحت إشراف أ.د مجدي شعيب، الأستاذ الدكتور في كلية القانون. وأقر أيضاً بأن هذه الأطروحة لم تقدم من قبل لنيل درجة علمية مماثلة من أي جامعة أخرى، علماً بأن كل المصادر العلمية التي استعنت بها في هذا البحث قد تم توثيقها والإستشهاد بها بالطريقة المتفق عليها. وأقر أيضاً بعدم وجود أي تعارض محتمل مع مصالح المؤسسة التي أعمل فيها بما يتعلق بإجراء البحث وجمع البيانات والتأليف وعرض نتائج و/أو نشر هذه الأطروحة.

التاريخ: 30 - 03 - 2019

توقيع الطالب: 

## إجازة أطروحة الماجستير

أجيزت أطروحة الماجستير من قبل أعضاء لجنة المناقشة المشار إليهم أدناه:

(1) المشرف (رئيس اللجنة): أ.د/ مجدي شعيب

الدرجة: أستاذ

قسم القانون العام

كلية القانون – جامعة الإمارات العربية المتحدة

التوقيع:  التاريخ: ٢٠١٩/٢/١٧

(2) عضو داخلي: أ.د/ أبو الوفا محمد أبو الوفا

الدرجة: أستاذ

قسم: القانون العام

كلية: القانون – جامعة الإمارات العربية المتحدة

التوقيع:  التاريخ: ٢٠١٩/٢/١٧

(3) عضو خارجي : د/ شعبان أحمد رمضان

الدرجة: أستاذ مشارك

أكاديمية شرطة دبي

التوقيع:  التاريخ: ٢٠١٩/٢/١٧

اعتمدت الأطروحة من قبل:

(1) عميد كلية القانون: الأستاذ الدكتور / محمد حسن علي محمد

التوقيع: محمد حسن علي محمد التاريخ: 12/19/2019

(2) عميد كلية الدراسات العليا بالإنابة الدكتور/ علي المرزوقي

التوقيع: Ali Hamman التاريخ: 10/4/2019

النسخة رقم 3 من 10

حقوق النشر © 2019 فيصل عبدالله فهد المقبالي  
حقوق النشر محفوظة

## المخلص

الوظائف العامة كثيرة ومتنوعة، فهناك الوظائف المدنية والقضائية والعسكرية والدبلوماسية، وغيرها من الوظائف، أدت إلى وجود تشريعات وظيفية قامت كل منها بوضع شروط وضوابط لممارسة هذه الوظائف.

ومن هذه الشروط التي نصت عليها غالبية التشريعات الوظيفية ضمن شروط التعيين في الوظائف العامة أو ضمن الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة، شرط أن لا يكون محكوماً عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة.

وبما أن التشريعات رتبت هذا الأثر الهام بشأن الجرائم المخلة بالشرف والأمانة. فالتساؤلات التي تناولتها الدراسة بالإجابة عليها، هل قامت التشريعات الوظيفية بتعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أو تحديدها، ومن هي الجهة المختصة بتقدير هذا النوع من الجرائم، وما هي معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

وتبين بأن التشريعات سواء الصادرة في دولة الإمارات أو التشريعات العربية، لم تقم بتعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أو تحديدها تحديداً جامعاً مانعاً وتركت أمر تعريفها للفقهاء والقضاء، لأنها ضمن التعريفات التي تتسم بالمرونة وتتغير بتغير نظرة المجتمع إليها والظروف السائدة فيه.

واتضح كذلك، بأن أغلب التشريعات، لم تحدد الجهة المنوط بها تقدير إن كانت الجريمة مخلة بشرف وأمانة المرشح للوظيفة العامة أو من هو على رأس عمله، وتركت أمر تحديدها للفقهاء والقضاء، والذين أكدوا على أحقية جهة الإدارة في هذا التقدير.

واتضح أخيراً، بأن الفقهاء والقضاء اجتهدوا على وضع معيار لتحديد هذا النوع من الجرائم، فرأى فريق الأخذ بالمعيار الشكلي والذي ينظر إلى ماهية الجريمة المرتكبة دون النظر لباقي

الإعتبارات. أما الفريق الآخر، رأى الأخذ بالمعيار الموضوعي والذي يستند على إعتبارات عدة منها، طبيعة الوظيفة وأهميتها ونوع العمل الذي يؤديه الموظف ونوع الجريمة.

**كلمات البحث الرئيسية:** الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، معيار شكلي، معيار موضوعي.



## ملخص البحث باللغة الإنجليزية

### **Crimes Against Honor and Honesty in the Field of Public Service (A comparative study)**

#### **Abstract**

Public functions are many and varied, civil, judicial, military, diplomatic and other functions have led to the existence of functional legislation, each of which has established conditions and controls for the exercise of these functions.

These conditions, which are stipulated in the majority of the functional legislation, are included in the conditions of appointment to public office or among the grounds for termination of employment, provided that he is not sentenced to a custodial penalty for a felony or misdemeanor against honor and honesty.

As the legislation has arranged this important effect on crimes against honor and honesty. The questions addressed by the seminar to answer were whether the functional legislation defined or defined crimes against honor and the secretariat, who was competent to assess that type of crime, and what the criteria for distinguishing crimes against honor and honesty were.

It was found that legislation in the UAE or Arab legislation did not define or identify crimes against honor and honesty in an exhaustive manner and left it to be defined for doctrine and the judiciary, because they are among the definitions that are flexible and change by changing the perception of society and the circumstances prevailing in it.

It was also clear that most of the legislation did not specify who was responsible for assessing whether the offence was against the honor and honesty of the candidate for the public office or who was at the top of his work, and left it to be determined by the doctrine and the judiciary, which confirmed the right of the administration to this estimate.

Finally, it was found that the doctrine and the judiciary had endeavored to establish a standard for the determination of this type of crime, and the group had seen the introduction of the Formal standard, which considered the crime committed

without considering the other considerations. The other group considered the Individual standard, which was based on several considerations, including the nature and importance of the function, the type of work performed by the staff member and the type of crime.

**Keywords:** Crimes against honour and honesty, formal standard, individual standard.

## شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً تطيب به الحياة، الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه، الحمد لله حمداً تستديم به النعم، الحمد لله على كل حال.

كانت تجربة الدراسة في برنامج الماجستير زاخرة بالعلم والمعرفة، مليئة بالتجارب المفيدة، عززت من قدراتي العلمية، وطورت من مهاراتي العملية.

أتوجه بالشكر والثناء إلى جميع الأساتذة الأفاضل في برنامج ماجستير القانون العام، وأخص بالشكر والتقدير الأستاذ الدكتور/ مجدي شعيب لقبوله موضوع الأطروحة وإشرافه عليها طيلة فترة إعدادها ونصائحه التي أثرت فيها. كما أتوجه بالشكر والعرفان إلى أعضاء لجنة المناقشة، كل من الأستاذ الدكتور/ أبو الوفا محمد والأستاذ الدكتور/ شعبان أحمد رمضان لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الأطروحة.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى كل من قام بتحفيزي على كتابة هذه الأطروحة من الأهل والأقارب والأصدقاء وزملاء عمل.

وأتوجه بالشكر والوفاء والامتنان إلى والدي ووالدتي على ما قدماه لي من مساعدة ودعاء.

## الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع،

إلى من كان دعائهم لي في السر والعلن خير زاد، والدي ووالدتي

إلى من كان يدعمني ويساندني، إخواني وأخواتي

إلى من كانت كلماتهم وعباراتهم تحفزني وتشجعني، الأصدقاء والزملاء والأحباء

## قائمة المحتويات

i.....	العنوان
ii.....	إقرار أصالة الأطروحة
iii.....	حقوق الملكية والنشر
iv.....	إجازة أطروحة الماجستير
vi.....	الملخص
viii.....	ملخص البحث باللغة الانجليزية
x.....	شكر وتقدير
xi.....	الإهداء
xii.....	قائمة المحتويات
1.....	المقدمة
8.....	المبحث الأول: ماهية الجرائم المخلة بالشرف والأمانة
9.....	المطلب الأول: المسلك التشريعي بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ومبرراته
10.....	الفرع الأول: المسلك التشريعي بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة
14.....	الفرع الثاني: مبررات المسلك التشريعي بشأن عدم تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة
19.....	المطلب الثاني: موقف الفقه والقضاء بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة
19.....	الفرع الأول: موقف الفقه بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة
21.....	الفرع الثاني: موقف القضاء بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة
27.....	المبحث الثاني: الجهة المنوط بها تقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ومعايير تحديدها
27.....	المطلب الأول: الجهة المنوط بها تقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة
29.....	الفرع الأول: المسلك الفقهي والقضائي بشأن تحديد الجهة المنوط بها تقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

32	الفرع الثاني: موقف التشريعات بشأن تحديد الجهة المختصة بتقدير مدى اعتبار الجريمة مخلة بالشرف والأمانة من عدمه .....
42	المطلب الثاني: معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة .....
43	الفرع الأول: المسلك الفقهي والقضائي بشأن معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة .....
59	الفرع الثاني: الموقف التشريعي بشأن معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة .....
64	الخاتمة .....
68	قائمة المراجع .....

## المقدمة

تعد الوظائف العامة أحد الحقوق العامة للمواطنين على أساس المساواة بينهم في الظروف ووفقاً لأحكام القانون<sup>(1)</sup>، فالمواطنون متساوون في الحقوق والواجبات ولكل مواطن الحق في ممارسة الوظيفة العامة، إلا أن هذا الحق لا يمارس على إطلاقه وإنما من خلال شروط محددة تتناسب وطبيعة كل وظيفة.

ولما كانت الوظائف العامة كثيرة ومتنوعة، فهناك الوظائف المدنية والقضائية والعسكرية والدبلوماسية، وغيرها من الوظائف مما أدى إلى وجود تشريعات وظيفية متعددة عمدت كل منها إلى وضع شروط لممارسة الوظيفة العامة، بعضها خاص بالصلاحية الفنية، مثل شرط السن، واللياقة الصحية، والمؤهل الدراسي، وبعضها متعلق بالصلاحية الأخلاقية، مثل شرط حسن السمعة، وألا يكون قد حكم على المرشح للتعيين بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة<sup>(2)</sup>.

ويلزم توافر الشروط التي وضعها المشرع لتقلد الوظائف العامة ابتداءً قبل تقلد الوظيفة العامة، وينبغي أن تظل قائمة ومستمرة، بحيث إذا فقد الموظف أياً منها فإنه يصبح غير صالح للاستمرار في الوظيفة. ولذلك أوردت التشريعات المنظمة للوظيفة العامة أسباب انتهاء خدمة الموظف العام، مثل بلوغ سن الإحالة للتقاعد وعدم اللياقة الصحية والوفاة والفصل بقرار تأديبي أو العزل بحكم قضائي والحكم النهائي على الموظف بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة.

(1) المادة (35) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة.  
 ذكر المادة السابقة، لايعني بأن البحث قاصر على فئة مواطني الدولة فقط، وإنما للاستشهاد بمضمون المادة.  
 (2) يختلف مضمون شرط عدم سابقة الحكم على المرشح للتعيين بجناية أو بجرime مخلة بالشرف والأمانة من تشريع إلى آخر، فبعض التشريعات اشترطت الحكم بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة، والبعض نص على الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة.

ولقد وضعت التشريعات الوظيفية المختلفة الصادرة في دولة الإمارات العربية المتحدة وكذلك في الدول العربية ضمن شروط التعيين شرطاً يقضي ألا يكون المرشح للوظيفة العامة قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة، كما ورد هذا الشرط كذلك ضمن أسباب انتهاء الخدمة.

ففي دولة الإمارات العربية المتحدة أورد قانون الموارد البشرية في إمارة أبوظبي<sup>(3)</sup>، شرطاً يقضي بضرورة ألا يكون المرشح للوظيفة العامة قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره طبقاً للقانون، ولقد أجاز القانون استثناء المواطنين من هذا الشرط وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة (15) البند (5) ضمن شروط التعيين في الوظائف العامة. وفي ذات السياق أوردت المادة (78) البند (10) الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء خدمة الموظف العام ومن ضمنها الحكم النهائي عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازياً لرئيس الجهة الحكومية إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة.<sup>(4)</sup>

ولم يختلف المسلك بالنسبة للمشرع المصري حيث تضمن قانون الخدمة المدنية<sup>(5)</sup> النص في المادة (14) الفقرة (3) على عدة شروط للتعين في الوظائف العامة من ضمنها ضرورة ألا يكون قد سبق الحكم على المرشح بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره). أما المادة (69) الفقرة (9) الخاصة بالحالات التي تنتهي

(3) القانون رقم (6) لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية في إمارة أبوظبي

(4) ولم يختلف حال المشرع بالمرسوم بقانون إتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، فقد أوردت المادة (15) البند (6) شرطاً يقضي ألا يكون قد سبق الحكم على المرشح للتعين في الوظيفة العامة بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد صدر عفو عنه من السلطات المختصة أو رد إليه اعتباره. وفي ذات السياق، نصت المادة (88) على حالة إنهاء خدمة الموظف العام في حال إدانته بأية جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق، أو في حال إدانته بأية جنائية أو جنحة أخرى وحكم عليه بأية عقوبة مقيدة للحرية لمدة تزيد على ثلاثة أشهر.

وتجدر الإشارة إلى أن القانون الاتحادي لم يضع حالة إنهاء الخدمة بسبب الحكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة ضمن حالات أسباب انتهاء الخدمة، بل أفرد مادة مستقلة لهذا السبب.

(5) القانون رقم (81) لسنة 2016 بشأن الخدمة المدنية في جمهورية مصر العربية.



بها خدمة الموظف فلقد أوردت من بين أسباب إنهاء خدمة الموظف الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار.

ويتبين من ظاهر النصوص السالف بيانها، وجود اختلاف بين ما اشترطه المشرع بقانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي مع ما ورد بقانون الخدمة المدنية في جمهورية مصر العربية، حيث أن قانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي إشتراط الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في:

- جنائية أو
- جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة.

في حين أن قانون الخدمة المدنية بجمهورية مصر العربية إشتراط الحكم:

- بعقوبة جنائية أو
- بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

وبالرغم من الاختلاف الظاهر بين القانونين فيما تطلبه من عناصر واشتراطات بشأن ما إذا كان الحكم الصادر بعقوبة في جنائية أو كانت عقوبة مقيدة للحرية، إلا أن القانونان تماثلا واشتركا في جميع الأحوال على ترتيب الأثر في حالة الحكم في جريمة مخلة بالشرف والأمانة سواء في التعيين أو إنهاء الخدمة.

#### **المشكلة التي تعالجها الدراسة:**

لما كان المشرع يرتب أثراً هاماً على اعتبار الجريمة مخلة بالشرف والأمانة فيما يتعلق بالإلتحاق بالوظيفة أو إنهاؤها، فالسؤال الذي يثار، ما هي معايير تحديد إن كانت الجريمة المرتكبة والصادر فيها حكم تعد من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والتي من الممكن على أثرها حرمان المتقدم من تقلد الوظيفة العامة أو الإستمرار فيها؟.

وتتضح هذه المشكلة بجلاء في حالة صدور حكم نهائي بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة تعاطي المواد المخدرة ضد شخص مرشح للتعيين في الوظيفة العامة أو موظف على رأس عمله دون قيام المحكمة المختصة مصدره الحكم بذكر إن كانت الجريمة تعد من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة من عدمه. وهنا يثار التساؤل هل تعد جريمة تعاطي المواد المخدرة جريمة مخلة بالشرف والأمانة وتحرم من ثم المرشح من التعيين في الوظيفة العامة أو تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف.

ويثار تساؤلاً آخر يتعلق بمعرفة ما إذا كان المشرع عرف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أو على الأقل حدد الجهة المختصة بتقدير هذا النوع من الجرائم من عدمه.

وإذا كانت النصوص المتعلقة بالجرائم المخلة بالشرف والأمانة قد أثارت جدلاً واسعاً في مجال الوظيفة العامة نظراً للآثار المترتبة عليها في تقلد الوظيفة العامة أو الاستمرار فيها فإن هذه الدراسة ستسعى إلى إجلاء الغموض الذي يثار في هذا الشأن من خلال الإجابة عن كافة التساؤلات سالفة البيان.

وننوه إلى أن كافة القوانين الوظيفية في دول العالم لا تخلو من النص على الجرائم المخلة بالشرف والأمانة بيد أن هذه الدراسة ستقتصر على ذكر بعض الأمثلة من بين الدول التي تنتمي للعالم العربي خاصة الدول الخليجية منها.

وعلى ضوء ماتقدم سنعرض القانون رقم (6) لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية في إمارة أبوظبي وللتشريع الاتحادي بدولة الإمارات العربية المتحدة فضلاً عن بعض التشريعات العربية.

ويجدر التنويه إلى أن هذه الدراسة لن تتطرق إلى بحث كافة العناصر المرتبطة بشرط الحكم بعقوبة مقيدة للحرية في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة، مثل شرح ماهية الجنائيات وعقوباتها، أو تعريف الجنحة وعقوباتها، أو تعداد العقوبات المقيدة للحرية، أو بيان متى يعتبر الحكم نهائياً، أو حالة شمول الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة، أو حالة رد الاعتبار، أو العزل كعقوبة

قضائية أو حالة صدور العفو الشامل، أو العفو عن العقوبة، أو الفصل من الوظيفة بقرار تأديبي، حيث تناولت العديد من الدراسات والأبحاث الإشتراطات السابقة بالتفصيل اللازم.

### أهمية الدراسة:

لهذه الدراسة أهمية علمية وأخرى عملية. وتتمثل الأهمية العلمية في ندرة الدراسات والأبحاث التي تناولت شرح وبيان موضوع الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وخاصة موضوع المعايير التي تحدد إن كانت الجريمة الصادر فيها حكم بعقوبة مقيدة للحرية تعد من طائفة الجرائم المخلة بالشرف والأمانة من عدمه والتي على أثرها قد تحرم المتقدم للوظيفة من التعيين أو تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف وتحول دون استمراره في الوظيفة.

وتكمن الأهمية العملية في الآثار المترتبة على تقدير الجريمة كونها مخلة بالشرف والأمانة من ناحية حق تولي الوظائف العامة، وكذلك آثارها الخطيرة على حياة الموظف والممتدة على أسرته التي يعولها في حال إنهاء خدمته، لذلك لا بد من التحقق بالفعل إن كانت الجريمة المرتكبة تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه.

### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان موقف التشريعات بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، ومعرفة الجهة المختصة بتقدير هذا النوع من الجرائم والمعايير التي تعين على تحديد إن كانت الجريمة المرتكبة تعد من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وتقييم فاعلية النصوص المتعلقة بهذا الشرط.

### صعوبات الدراسة:

واجه الباحث بعض الصعوبات عند إعداد هذه الدراسة، فبالرغم من الصعوبة النظرية المتمثلة في ندرة الأبحاث والمراجع التي تناولت موضوع الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

ومعايير اعتبارها كذلك، واجه الباحث صعوبة عملية، تتمثل في قلة الأحكام القضائية الصادرة من المحاكم الإماراتية في هذا الشأن سواء من المحكمة الاتحادية العليا أو محاكم النقض والتمييز<sup>(6)</sup> على مستوى القضاء المحلي.

ولبغية تعزيز هذه الدراسة من الناحية العملية، سيتم عرض عدد من الفتاوى الصادرة من إدارة الفتوى والتشريع بوزارة العدل في دولة الإمارات العربية المتحدة.

### منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على منهجين: الأول هو المنهج التحليلي، الذي يهدف إلى بيان ما إذا كانت التشريعات قد عرفت الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أو تحديدها أو النص على الجهة المختصة في تقدير هذا النوع من الجرائم ومعرفة في حالة غياب التعريف التشريعي ما إذا كان المشرع قد وضع معايير يهتدى بها لتحديد ما إذا كانت الجريمة تعد مخلة بالشرف من عدمه. والمنهج الثاني، هو المنهج المقارن لبيان موقف التشريعات المقارنة وآراء الفقه وأحكام القضاء.

### خطة الدراسة:

ولبيان أهمية هذه الدراسة وتحقيق أهدافها، تم تقسيمها وفقاً لما يلي:

#### المبحث الأول: ماهية الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

- **المطلب الأول: المسلك التشريعي بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ومبرراته**
- **المطلب الثاني: موقف الفقه والقضاء بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة**

#### المبحث الثاني: الجهة المنوط بها تقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ومعايير تحديدها

- **المطلب الأول: الجهة المختصة بتقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة**
- **المطلب الثاني: معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة**

(6) توجد محاكم نقض وتمييز، في كل من إمارة أبوظبي ودبي ورأس الخيمة.

ولعل الله يوفقنا والتوفيق يصادفنا في هذه الدراسة والتي تتناول موضوعاً من أهم الموضوعات المتعلقة بالوظيفة العامة نظراً لإتصالها بالحياة العملية والعلمية.

ولابد من الإشارة، إلى أن أي عمل بشري لا يخلو من الخطأ والنسيان والنقص، فالكمال لله وحده سبحانه وتعالى، وأرجو من الله التوفيق والسداد.

## المبحث الأول: ماهية الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

### تمهيد وتقسيم:

أشرنا في مقدمة هذه الدراسة إلى أنها ستعرض لمسلك المشرع في قانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي وكذلك المشرع الاتحادي وبعض التشريعات العربية الأخرى فيما يتعلق بالجرائم المخلة بالشرف والأمانة والآثار التي تترتب على ذلك بشأن التعيين أو إنهاء الخدمة.

والسؤال الذي يثار يتمثل في معرفة ما إذا كانت هذه التشريعات عرفت الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أو تحديدها، خاصة في ضوء ترتيب هذا الأثر الهام عليها، من عدمه.

هذا ما سيتناوله المبحث الأول والذي يشتمل على مطلبين: المطلب الأول يتطرق إلى بيان المسلك التشريعي بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ومبرراته. أما المطلب الثاني فيتناول موقف الفقه والقضاء بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

## المطلب الأول: المسلك التشريعي بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ومبرراته(7)

يجيب هذا المطلب على التساؤل المتعلق بمدى تعرض التشريعات الوظيفية لتعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة من عدمه. ويضم هذا المطلب فرعين: الفرع الأول، يتناول بيان المسلك التشريعي بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، وفي الفرع الثاني، مبررات المسلك التشريعي.

(7) الكثير من التشريعات وعند تناولها لهذا النوع من الجرائم تنص على "عبارة المخلة بالشرف أو الأمانة" فهل الشرف يختلف عن الأمانة في إعمال أثرهما في مجال الوظيفة العامة؟؟

يرى جانب من الفقه إن الجرائم المخلة بالشرف تتسع لتشمل الجرائم المخلة بالأمانة وذلك فإن تعبير الأمانة لم يصف جديداً إلى تعبير الشرف د.عبدالقادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء علاقته الوظيفية، دار السنهوري، بيروت، 2016، ص159

ويضيف رأي آخر أن إضافة عبارة " أو الأمانة" لعبارة " مخلة بالشرف" ليس فيه جديد، لأن الجريمة المخلة بالشرف أعم وأشمل من الجريمة المخلة بالأمانة، فكل جرم مخل بالأمانة هو بذاته مخل للشرف= د. أيمن محمد أبوشليب، أثر الأحكام الجنائية والتأديبية في العلاقة الوظيفية، 2017، ص193.

ويؤكد رأي أن ما يخل بالشرف يكون مخللاً بالأمانة= د.صلاح الدين فوزي، الخدمة المدنية في دولة الإمارات العربية المتحدة، إصدارات ديوان الخدمة المدنية، 2003، ص331.

ويضيف آخر، أن قيام المشرع في قانون الخدمة المدنية وقانونا الشرطة والحيش في دولة الكويت بوضع حرف العطف " أو " الذي يفيد المغايرة فإنه من الصعوبة القول بأن الإخلال بالأمانة لا علاقة له بالشرف لأن الشرف في اللغة هو العلو وبيروى ذو الشرف أي ذو العلاء والرفعة والرجل إذا علت منزلته فهو شريف. وإذا كان الفرد لا ينال علو المنزلة أو المكانة إلا إذا كان متمتعاً بصفات معينة كالحلم والأمانة والمروءة والفضيلة وغيرها من الصفات التي يرتفع بها قدره في المجتمع الذي ينتمي إليه= د. صالح ناصر العتيبي، انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي، مجلة الحقوق، الكويت، العدد 1 لسنة 2005، ص156.

وذهب رأي، أن ذكر الشرف والأمانة على سبيل العطف والإقتران وليس على سبيل إحتمال وقع أحدهما، فالشرف والأمانة فهما من القيم النسبية لكنهما دائماً قيمة أخلاقية وإنسانية= سلمان جمال المرزوقي، أثر الإدانة في جريمة الشيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى إعتبارها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، بحث مقدم في ورشة عمل تحت عنوان أثر الإدانة في جريمة شيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى إعتبارها جريمة مخلة بالشرف والأمانة، بمقر محكمة النقض في إمارة أبوظبي، بتاريخ 14-06-2012، ص81.

ويتفق الباحث مع هذا الاتجاه، لأن ما يخل بالشرف يخل بالأمانة ويشكك في ثقة الشخص ويهز إعتباره.

## الفرع الأول: المسلك التشريعي بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

### (أ) مسلك المشرع الإماراتي

رتب قانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي أثراً هاماً على اعتبار الجريمة مخلة بالشرف والأمانة سواء للتعيين في الوظيفة العامة أو الإستمرار فيها. وبالرغم من ترتيبه لهذا الأثر والنص على هذا الشرط، إلا أن المشرع لم يقم بتعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أو تحديدها(8)، شأنه في ذلك شأن باقي التشريعات الوظيفية في دولة الإمارات ومثال هذه التشريعات، ما ورد بالمرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية(9). ونظراً لارتباط مصطلح الجرائم المخلة بالشرف والأمانة بالتشريعات الجزائية، فالأمر يحتم الرجوع إلى هذه التشريعات لمعرفة موقفها بشأن تعريف هذا النوع من الجرائم. وبالرجوع إلى التشريعات الجزائية في دولة الإمارات، نجد أن قانون العقوبات الاتحادي رقم (3) لسنة 1987، لم يعرف أو يحدد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

(8) كذلك كان وضع المشرع بالقانون رقم 1 لسنة 2006 بشأن الخدمة المدنية في إمارة أبوظبي الملغي بموجب القانون رقم 6 لسنة 2016، حيث لم يقم المشرع بتعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أو تحديدها.

(9) وكان ذات الحال في القانون الاتحادي السابق رقم 21 لسنة 2001 في شأن الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية الملغي بموجب القانون رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، فلم يعرف المشرع الجريمة المخلة بالشرف والأمانة أو قام بتحديدتها = علوية مصطفى فتح الباب، شرح قانون الخدمة المدنية الجديد ولائحته التنفيذية، إدارة الفتوى والتشريع، وزارة العدل، دولة الإمارات، ص794.

أما بشأن تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة في التشريعات الإماراتية، فذهب رأي بأن المادة 50 من القانون الاتحادي رقم 6 لسنة 2004 بشأن خدمة الضباط في القوات المسلحة والمادة 37 من القانون رقم 7 لسنة 2004 بشأن خدمة الأفراد في القوات المسلحة، حددتا على سبيل الحصر الجرائم المخلة بالشرف والأمانة حيث نصت المادتان على أن تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة الآتية: المساس بأمن الدولة وخيانة الأمانة والسرقة والرشوة والتزوير وشهادة الزور والإحتيال و اليمين الكاذبة وجرائم المخدرات والمشروبات الكحولية والإغتصاب والزنا وهتك العرض واللواط والتحريض على الفجور والدعارة = حسن حمزة الدولية، في أثر الإدانة في جريمة الشيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى إعتبارها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، بحث مقدم في ورشة عمل تحت عنوان أثر الإدانة في جريمة شيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى إعتبارها جريمة مخلة بالشرف والامانة، مرجع سابق، ص51.

ويعتقد الباحث أن المشرع أورد هذه الجرائم لإعتبارات خاصة يجب أن يتحلى بها أفراد وضباط القوات المسلحة عن غيرهم من الموظفين، إلا أن الباحث لا يتفق مع توجه المشرع في تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، نظراً لوجود إعتبارات ترتبط بتحديد الجريمة إن كانت مخلة بالشرف والأمانة، فالإعتبارات المطلوبة في الضباط كونهم قادة وقدوة تختلف عن الإعتبارات المطلوبة للأفراد العاملين في القوات المسلحة باختلاف رتبهم ومناصبهم وفقاً لما ستوضحه هذه الدراسة.



## ب) مسلك بعض التشريعات العربية المقارنة

بالرجوع إلى التشريعات العربية سواء كانت المتعلقة في مجال الوظيفة أم العقابية منها<sup>(10)</sup>،

نجد أنها لم تقم بتعريف أو تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

ففي جمهورية مصر العربية، وبالإطلاع على قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016،

وقانون العقوبات رقم 58 لسنة 1937، نجد أن المشرع لم يقم بتعريف وتحديد الجرائم المخلة

بالشرف والأمانة.

وتجدر الإشارة، إلى أن المشرع المصري في قانون الضريبة على الدخل رقم 91 لسنة

2005، اعتبر جريمة التهرب الضريبي جريمة مخلة بالشرف والأمانة. حيث نصت المادة 133

على أنه، يعاقب كل ممول تهرب من أداء الضريبة بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز

خمس سنوات وبغرامة تعادل مثل الضريبة التي يتم أدائها بموجب هذا القانون أو بإحدى هاتين

العقوبتين، وفي جميع الأحوال تعتبر جريمة التهرب من أداء الضريبة جريمة مخلة بالشرف

أو الأمانة.

ومن ثم يكون الحكم الصادر بالإدانة في جريمة التهرب الضريبي، مانعاً من التعيين في

الوظيفة العامة أو الاستمرار فيها.<sup>(11)</sup>

(10) ذكر رأي بأن بعض التشريعات العقابية العربية، وفي معرض تبويبها لقانون العقوبات تعنون بعض الفصول والأبواب مثال (الجرائم الواقعة على الحرية والشرف) فإن هذه الجرائم متعلقة بشرف المجني عليه وليست بشرف الجاني، والمقصود من هذه الدراسة هي الجرائم التي تعتبر قاذحة في شرف هذا الفرد أو الموظف المرتكب لهذه الجرائم. وبالتالي لم تنص قوانين العقوبات على الجرائم المخلة بالشرف على الوجه المقصود منه لغاية عدم التعيين أو الإستغناء عن الخدمة= هاشم منصور نصار، الجرائم المخلة بالشرف وأثرها على الوظيفة العامة، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2016، ص24-25

(11) د. أيمن محمد أبو شليب، مرجع سابق، ص187.

لا يتفق الباحث مع ما نص عليه المشرع المصري في قانون الضريبة، ويعتقد الباحث أن المشرع المصري نص على اعتبار جريمة التهرب الضريبي بالذات على أنها مخلة بالشرف والأمانة كانت لإعتبارات تتعلق بالجريمة ذاتها وقت صدور القانون، وذلك نحو تشجيع الأشخاص لسداد الضريبة المقررة ونهيمهم عن التهرب الضريبي، حيث أن الجريمة التي تعتبر في زمن معين مخلة بالشرف قد لا تعتبر في زمن تالي على أنها مخلة بالشرف والأمانة، وما قد يعتبر مخل بالشرف بحق شخص بالنظر إلى منصبه أو مكانته لا يعتبر كذلك بالنسبة لشخص آخر ليس ذو منصب أو ذو مكانة إجتماعية، حسب ما ستوضحه هذه الدراسة.

ذات الوضع كان عليه المشرع في المملكة الأردنية الهاشمية، فلم يعرف المشرع الجرائم المخلة بالشرف و الأمانة، سواء في نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 وتعديلاته، أو في قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960.

وتجدر الإشارة، بأن المشرع الأردني في نظام الخدمة المدنية المشار إليه بالمادة 171-أ-1 الخاصة بحالات العزل من الوظيفة أورد تحديداً للجرائم المخلة بالشرف و الأمانة. حيث نصت المادة على عزل الموظف إذا حكم عليه بأي جنائية أو جنحة مخلة بالشرف كالرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء استعمال الأمانة وإستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة، وختم النص بعبارة أو أي جريمة أخرى مخلة بالأداب.(12)

ولم يختلف منهج المشرع بجمهورية العراق عن غيره من التشريعات العربية، فلم يورد تعريف للجريمة المخلة بالشرف والأمانة سواء في قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 أو قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 أو قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991.

وفي شأن تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، فقد سلك المشرع العراقي في قانون العقوبات بالمادة 21-أ-6 مسلك المشرع الأردني في المادة 171-أ-1 من نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013، حيث قام بتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة على سبيل المثال كالسرقة والاختلاس والتزوير وخيانة الأمانة والاحتيال والرشوة وهتك العرض.

---

(12) يختلف الباحث مع ذهب إليه المشرع الأردني من تحديده ولو على سبيل المثال للجرائم التي تعد مخلة بالشرف والأمانة وذلك لارتباط هذا التحديد بعناصر عديدة، فما يعد مخل بالشرف بالنسبة لأحد الأشخاص نظراً لمنصبه ومكانته ومسؤولياته لا يعد كذلك بالنسبة لغيره.

وحال المشرع بسلطنة عمان لم يختلف عن حال سابقه من التشريعات العربية، فلا يوجد تعريف أو تحديد للجرائم المخلة بالشرف والأمانة، سواء في قانون الجزاء رقم 7 لسنة 2018 أو قانون الخدمة المدنية رقم 120 لسنة 2004 وتعديلاته.(13)

وصفوة القول إذن أن التشريعات التي أشرنا إليها سالفاً لم تقم بتعريف هذا النوع من الجرائم واقتصر بعض هذه التشريعات على إيراد أمثلة على جرائم تعتبر مخلة بالشرف والأمانة. وهو أمر يجعلنا لا نغالي إذا قررنا بأن الجرائم المخلة بالشرف والأمانة لم تعرف أو تحدد تحديداً جامعاً مانعاً في أي تشريع من التشريعات التي أشرنا إليها.(14)

والسؤال الذي يثار، لماذا أعرضت أغلب التشريعات سواء الوظيفية أو العقابية عن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أو تحديدها تحديداً جامعاً مانعاً. هذا ما نتصدى الدراسة للإجابة عليه في الفرع الثاني من هذا المطلب.

(13) يلزم التنويه أن المشرع العماني بالمادة 33 من قانون الجزاء رقم 7 لسنة 1974 الملغي بموجب القانون رقم 7 لسنة 2018، كان ينص على عدد من الجرائم أطلق عليها وصف الجرائم الشائنة وهي جميع الجرائم الجنائية التي يحكم بها بعقوبة إرهابية والجرائم الجنحوية وهي الرشوة والاختلاس وشهادة الزور واليمين الكاذبة والتزوير والإستعمال المزور مع العلم بأمره والحض على الفجور واللواط والسحاق والإتجار في المخدرات والسرقة والإغتصاب والتهويل والإحتيال والشيك دون مقابل وإساءة الأمانة والتقليد وغزو ممتلكات الغير وهي تعتبر جميعها جرائم مخلة بالشرف والأمانة واردة على سبيل المثال لا الحصر وفق ماورد في حكم المحكمة الإستئنافية العمانية، في الإستئناف رقم 17 لسنة 3 ق.س، الصادر في 2003/03/27 غير منشور. إلا أن المشرع العماني عدل عن هذا التوجه في قانون الجزاء الجديد رقم 7 لسنة 2018 فلم يحدد الجرائم الشائنة وهو ما ينفق معه الباحث نظراً لنسبية هذه الجرائم من شخص إلى شخص ومن زمن إلى آخر.

ومن التشريعات العربية التي إنتهجت ذات النهج في عدم تعريف أو تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، المشرع الكويتي في قانون الجزاء رقم 16 لسنة 1960 وقانون الخدمة المدنية رقم 15 لسنة 1979.

وكذلك المشرع بالملكة العربية السعودية، حيث جعلها مرتبة في أغلب الأحوال بالعقوبة= القاضي عادل السيد الكناني، بشأن مدى اعتبار جريمة شيك بدون رصيد من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة وأثر تقديم الموظف العام للمحاكمة الجزائية وصدور حكم نهائي عليه فيها بالإدانة على العلاقة الوظيفية، بحث مقدم في ورشة عمل تحت عنوان أثر الإدانة في جريمة شيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى إعتبارها جريمة مخلة بالشرف والامانة، مرجع سابق، ص75

(14) محمد عواد الحديثي، أثر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العام، الدار العلمية الدولية، الأردن، 2017، ص195

## الفرع الثاني: مبررات المسلك التشريعي بشأن عدم تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

وفقاً لما سبق إيضاحه، فإن الجرائم المخلة بالشرف والأمانة غير معرفة، أو محددة تحديداً جامعاً مانعاً سواء في التشريع الوظيفي أو التشريع الجنائي، والأمر يدعو إلى معرفة ما هي المبررات التي دعت التشريعات إلى عدم التعرض لتعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة. ونظراً لعدم قيام التشريعات بتعريف هذا النوع من الجرائم، فالأمر يحتم بطبيعة الحال الرجوع إلى معرفة موقف الفقه والقضاء من هذه المسألة.

### أ) المبررات الفقهية للمسلك التشريعي بشأن عدم تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

يرى جانب فقهي، أن سبب عدم تعريف التشريعات الوظيفية والعقابية للجرائم المخلة بالشرف والأمانة، يعود إلى أن المشرع ينأى عن عمل الفقه - قدر جهده - سيما في مجال التعريف. هذا بالإضافة إلى أن تقدير مدى اعتبار الجريمة مخلة بالشرف والأمانة يتصل بعناصر عديدة، مما يجعل الأمر فيها مرناً ومنظوراً مع تطور المجتمع.<sup>(15)</sup>

وأضاف رأي آخر، بأن الجرائم المخلة بالشرف لم تعرف أو تحدد تحديداً جامعاً مانعاً في أي قانون، ويرجع ذلك إلى إتساع مدلول الشرف والأمانة وإختلافه بإختلاف الأزمنة والأمكنة الأمر التي يستوجب بحث كل حالة على حدة، مع الاسترشاد في نفس الوقت بمحاولات التعريف التي وضعها الفقه والقضاء.<sup>(16)</sup>

يضاف لما سبق أن تحديد الجريمة المخلة بالشرف والأمانة تحكمه نظرة المجتمع وتطوراته وقيمه وأخلاقه، فالشرف والأمانة ليس لهما قياس ثابت محدد، بل هما صفتان متلازمتان لمجموعة

(15) د. زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 26. وأيده كذلك ماجد حمدي عمر الحمداني، انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2017، ص 126.

(16) د. نواف كنعان، الخدمة المدنية في دولة الإمارات، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2008، ص 45.

المبادئ السامية والمثل العليا التي تواضع الناس على إجلالها وإعزازها، وفي ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادئ الأخلاق والقانون السائد في المجتمع، فهذه القواعد والمبادئ تتداخل جميعاً لينشأ من مجموعها المفهوم العام لمعنى الشرف والأمانة في المجتمع.(17)

ويؤكد جانباً آخر من الفقه، أن مصطلحات الشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة ضمن مجموعة كبيرة من مصطلحات اللغة العربية التي يصعب ضبطها وتحديدها وبالتالي يصعب وضع أطر ومعايير معينة لها، ويرجع ذلك إلى أن هذه المصطلحات متحركة ومتغيرة ومؤثرة ومتأثرة بتغير وتطور المكان والزمان والأشخاص على مستوى الفرد والجماعة.(18) كما أن المشرع لم يعرف أو يحدد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، حتى يكون هناك شيء من التقدير وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع وتقاليد.(19)

ويرى بعض الفقه، بأن سبب عدم تعريف التشريعات للجرائم المخلة بالشرف والأمانة، يعود إلى الرغبة في إفساح الطريق للفقه والقضاء للإجتihad في تعريف هذا النوع من الجرائم ودراسة ظروف كل مجتمع وقت ارتكاب أية جريمة، ليقرر في ضوء تلك الظروف ما إذا كانت تلك الجريمة قد دخلت حيز الإخلال بالشرف والأمانة أم أن الفعل المرتكب لم يتخط كونه مجرد سلوك مادي مجرم وفق قانون العقوبات ولم يصيب بتلك الصبغة.(20)

---

(17) د. حسان عبدالله يونس الطائي، إنقضاء الرابطة الوظيفية والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية، 2017، ص164.

(18) هاشم منصور نصار، مرجع سابق، ص17

(19) د. صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص157.

(20) د. بلال بدوي، أثر ارتكاب جرائم الشيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية، بحث مقدم في ورشة عمل تحت عنوان أثر الإدانة في جريمة شيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى اعتبارها جريمة مخلة بالشرف والأمانة، مرجع سابق، ص104.

## ب) المبررات القضائية بشأن عدم تعريف التشريعات للجرائم المخلة بالشرف والأمانة

أكدت إدارة الفتوى والتشريع بوزارة العدل في دولة الإمارات، بأن المشرع لم يشأ أن يضع تعريفاً محدداً للجريمة المخلة بالشرف والأمانة، إذ إنه يصعب مقدماً تحديد هذه الجرائم ووضع معيار ثابت جامع مانع في هذا الشأن. وأنه إذا كانت هناك طائفة من المثل الأخلاقية لا ينكرها أي مجتمع أيّاً كانت ظروفه الإجتماعية والسياسية شأنها في ذلك شأن القانون الطبيعي، فإن ذلك لا ينفي أن تشكل أخلاقيات كل مجتمع في جزئياتها وتفصيلها وفقاً لما تحدده التقاليد والعادات ومفاهيم الأخلاق في كل مجتمع على حدة.(21)

ومن جانبها أكدت محكمة تمييز دبي في أحد أحكامها على أن المشرع لم يورد تحديداً أو حصراً في التشريعات لما يعتبر من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، مما مؤداه أن يكون هناك مجال للتقدير.(22)

وأفصحت الجمعية العمومية بمجلس الدولة بجمهورية مصر العربية عن سبب عدم تعريف المشرع لهذا النوع من الجرائم قائلة بأن المشرع يناهى بنفسه عادة عن التعاريف الدقيقة التي قد تتغير بتغير الزمان أو المكان في نظرة المجتمع، بل يترك الأمر يتبلور وفقاً لأراء الفقه وأحكام القضاء، وهذا من شأنه أن يجعل النظرة إلى الجرائم المخلة بالشرف والأمانة بشئ من المرونة بحيث تساير فيما يتعلق بإعتبارها أو عدم إعتبارها مخلة بالشرف والأمانة.(23)

وكما أعلنت المحكمة الإدارية العليا، بأن المشرع في قانون العقوبات وإن كان قد حدد الجنايات على سبيل الحصر، فإنه لم يقم بتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة تحديداً مانعاً

(21) رأي رقم 2/364 رقم القيد 725 صادر بتاريخ 1979/5/26  
www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx

(22) حكم محكمة تمييز دبي، الدائرة التجارية، في الطعن 615 لسنة 1997، الصادر بتاريخ 1999/06/21.

(23) فتوى الجمعية العمومية بمجلس الدولة المصري في 15 / 04 / 1964 مشار إليها لدى = د.علي سعود الظفيري، حسن السمعة كشرط مقترض في المرشح للبرلمان، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، العدد 13 سنة 2016، ص191.

جامعاً قاصداً بذلك أن يكون هناك مجال للتقدير وأن يكون النظرة إليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع. (24)

وفي السياق ذاته أكدت محكمة التمييز بدولة الكويت على أنه وفقاً لما استقر عليه القضاء من أن القانون لم يورد تعريفاً جامعاً مانعاً لما يعتبر من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، قاصداً بذلك أن يكون في مجال التقدير والنظرة إلى هذا الشأن من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع وأن تكون هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك. كما تختلف النظرة إليها في ضوء كل حالة بحسب الظروف التي تمت فيها وما قد يتكشف من أفعال وما عسى ان ينعكس سلباً على سيرة الشخص وسلوكه. (25)

وفي سلطنة عمان، أكدت المحكمة الإستئنافية العمانية، بأن الجرائم المخلة بالشرف والأمانة لم تحدد في أي قانون تحديداً جامعاً مانعاً لتعذر وضع معيار ثابت في هذا الشأن. (26)

وبعد بيان المبررات الفقهية والقضائية التي دعت التشريعات إلى عدم تعريف أو تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة تحديداً جامعاً مانعاً. يمكن القول بأن بعض الفقه إن لم يكن غالبية، قد استحسن هذا التوجه من جانب التشريعات، لأن عدم وضع تعريف للجريمة المخلة بالشرف، يجعل فكرة الإخلال بالشرف أمراً مرناً ومتطوراً بتطور المجتمع، ومنفصلاً مع طبيعة الوظيفة وظروف الجريمة. (27)

وبالرغم مما تقدم فإن جانباً من الفقه عارض هذا التوجه من جانب المشرع في عدم تعريف أو تحديد للجرائم المخلة بالشرف والأمانة، وذلك بالنظر إلى الأثر الخطير الذي قد يترتب على

(24) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، في الطعن رقم 7170 لسنة 45 ق.ع، الصادر بجلسة 2007/07/09 مشار إليه لدى = ماجد حمدي الحمداني، مرجع سابق، ص126

(25) حكم محكمة التمييز الكويتية، الدائرة الإدارية، في الطعن رقم 241 لسنة 2009، الصادر بتاريخ 2013/3/13 مشار إليه لدى = د. علي سعود الظفيري، مرجع سابق، ص179-180

(26) حكم المحكمة الإستئنافية العمانية، في الإستئناف رقم 17 لسنة 3 ق.س، الصادر في 2003/03/27. غير منشور

(27) د. أيمن محمد أبو شليب، مرجع سابق، ص186، ود. حسان عبدالله الطائي، مرجع سابق، ص172

إرتكاب فرد جريمة من المعتبر أنها مخلة بالشرف من ناحية التعيين في الوظائف العامة أو الاستمرار فيها، باعتبار أن ترك هذه الجرائم من المشرع بلا تحديد يتعارض مع أبسط قواعد المشروعية.<sup>(28)</sup>

وبناء على ما سبق بيانه، يرى الباحث بأن المشرع في قانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي، أورد أثر هام بشأن الجرائم المخلة بالشرف والأمانة سواء من أجل التعيين إبتداء في الوظيفة العامة أو الإستمرار فيها، وأنه لم يتم بتعريف هذا النوع من الجرائم شأنه في ذلك شأن أغلب التشريعات الوظيفية الصادرة في دولة الإمارات أو التشريعات الوظيفية المقارنة وحتى العقابية منها.

وحيث إن الأسباب التي ذكرت بشأن عدم قيام التشريعات بتعريف أو تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وفقاً لمبررات الفقه والقضاء، وإن كانت عبارات فضفاضة وعامة وغير محددة يسري في شأنها ما يسري على تعريف النظام العام أو المصلحة العامة، إلا أن الباحث يتفق مع هذا التوجه في عدم تناول التشريعات لتعريف هذه المصطلحات النسبية وغير الثابتة والتي من ضمنها تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

ويرى الباحث أن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وكذلك تحديدها، أمر نسبي ومفهوم متحرك يختلف من زمان إلى زمان ومن مجتمع إلى آخر، ويتأثر باستمرار العوامل المؤثرة في المجتمعات سواء كانت مؤثرات اقتصادية أو جغرافية أو سياسية أو اجتماعية.

فيصعب على المشرع سواء في قانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي أو حتى باقي التشريعات الوظيفية في دولة الإمارات و التشريعات العربية المقارنة، تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أو تحديدها، وإن ترك أمر تعريفها للفقه والقضاء فهو أمر محمود حتى يساير



تطورات المجتمع السريعة نظراً لإتسامها بالمرونة شأنها من شأن فكرة النظام العام أو المصلحة العامة أو الآداب العامة.

ولما كان المشرع لم يعرف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وترك أمر تعريفها للإجتهد الفقهي والقضائي فما هي إجتهدات الفقه والقضاء في هذا الشأن؟ الإجابة على هذا التساؤل ستكون موضوع المطلب الثاني من هذا المبحث.

### **المطلب الثاني: موقف الفقه والقضاء بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة**

يتناول هذا المطلب في الفرع الأول، بيان موقف الفقه بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، أما الفرع الثاني، فيعرض لموقف القضاء بشأن تعريف هذا النوع من الجرائم.

#### **الفرع الأول: موقف الفقه بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة**

اجتهد الفقه بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، فعرفها البعض بأنها " إقدام المميز على هتك قيم النزاهة والدين المستقرة في الوجدان البشري وفقاً لمفاهيم المجتمع الإسلامي الذي نعيش فيه، وهذه الجريمة ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع يدفعان الشخص إلى اجتناب الفضائل واقتراف الكبائر ومن ثم يكون غير أمين على المصلحة العامة ولا يكون أهلاً لتولي المناصب العامة خوفاً من أن يستغل سلطاته لتحقيق مآربه الخاصة متأثراً بشهواته ونزواته". (29)

ويرى البعض الآخر بأن المشرع الوضعي لم يتكفل بتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، لكن من المتفق عليه فقهاً، أنها تلك الجرائم التي تكون راجعه إلى ضعف في الخلق وإنحدار في الطبع.(30)

وذهب جانب آخر إلى القول بأن الجريمة المخلة بالشرف والأمانة، هي تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق الكريم وإنحراف في الطبع، يدفعان بالشخص إلى إجتناب الفضائل، واقتراف الكبائر التي توجب احتقاره، وتستوجب إزدراءه ولا يؤتمن معها على المصلحة العامة خشية أن يضحى بها في سبيل مصلحته الشخصية أو أن يستغل سلطاته لتحقيق مآربه الخاصة، تأثراً بشهوته ونزواته وسوء سيرته فتتحسر عنه صفته العامة وتنعدم صلاحيته للوظيفة العمومية.(31)

كما عرفها جانب آخر، بأنها تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى مرتكبها بعين الازدراء والإحتقار ويعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع دنئ النفس ساقط المروءة.(32)

ويرى البعض بأن الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، "هي إقدام الموظف على هتك قيم النزاهة المستقرة في الوجدان البشري وفقاً لمفاهيم المجتمع الذي يحيا فيه".(33)

وأكد جانب فقهي على ما ذهبت إليه الآراء السابقة، بأن ما يميز الجريمة المخلة بالشرف والأمانة، هي أنها جريمة تسقط من اعتبار الشخص عند الناس وتشكك في نزاهته وأمانته، فهي جريمة ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع وخضوع للشهوات فلا يكون مرتكبها

(30) د.صلاح الدين فوزي، مرجع سابق، ص91

(31) د.حسان عبدالله الطائي، مرجع سابق، ص168.

(32) د. أيمن محمد أبو شليب، مرجع سابق، ص187

(33) د. عبد القادر محمد القيسي، مرجع سابق، ص162

جديراً بالثقة ومن ثم لا يكون أهلاً لتولي الوظيفة العامة بوصفها خدمة وطنية يؤديها شاغلها، وما تقتضيه هذه الخدمة من أن يكون مؤديها متحلياً بخصال الأمانة والشرف واستقامة الخلق.<sup>(34)</sup>

وتجدر الإشارة، إلى أن ديوان التدوين القانوني الملغي العراقي، عرف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، بأنها تلك الجرائم التي تخل باعتبار وسمة مرتكبها في الهيئة الإجتماعية وتجعله منبوذاً من مواطنيه.<sup>(35)</sup>

### الفرع الثاني: موقف القضاء بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

أكدت إدارة الفتوى والتشريع بوزارة العدل في دولة الإمارات، بأن الفقه والقضاء قد استقرا على تعريف الجريمة المخلة بالشرف والأمانة، بأنها تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع وخضوع للشهوات مما يزرى بالشخص ويوجب احتقاره فلا يكون جديراً بالثقة وبالتالي لا يكون أهلاً لتولي المناصب العامة والتي تتطلب في من يتولاها متحلياً بالنزاهة والشرف واستقامة الخلق.<sup>(36)</sup>

وأكدت محكمة تمييز دبي في تعريفها للجرائم المخلة بالشرف والأمانة، بأنها تعني أن يكون الجرم من الأفعال التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع تفقد مرتكبها الثقة أو الاعتبار أو الكرامة وفقاً للمتعارف عليه في مجتمعه من قيم وأداب بما لا يكون معه الشخص أهلاً لتولي المناصب العامة مع الأخذ في الاعتبار بظروف كل حالة على حدة بحسب الظروف والملابسات التي تحيط بارتكاب الجريمة والباعث على ارتكابها.<sup>(37)</sup>

(34) تجدر الإشارة، إلى أن ديوان الخدمة المدنية الكويتي أخذ بهذا التعريف= د.صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص156.

(35) القرار رقم (أج/1/321) بتاريخ 1962/09/22 مشار إليه لدى= د.عبدالقادر محمد القيسي، مرجع سابق، ص149

(36) رأي رقم 2197 الصادر بتاريخ 2000/10/14، والرأي رقم 2431 الصادر بتاريخ 2003/7/27، والرأي رقم 1562 الصادر بتاريخ 1993/7/31 [www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx](http://www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx)

(37) الطعن رقم 615 لسنة 1997، الدائرة التجارية، الصادر بتاريخ 1999/06/21.

وذكرت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجمهورية مصر العربية في فتاها الصادرة في 20 مارس سنة 1968، أن القانون لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلاً بالشرف والأمانة، ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير، وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع. فالجريمة المخلة بالشرف والأمانة، هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك وينظر إلى مرتكبها بعين الإزدراء والاحتقار، إذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع، دنئ النفس، ساقط المروءة.(38)

وأما إدارة الفتوى والتشريع بمجلس الدولة فقد عرفت الجرائم المخلة بالشرف والأمانة "بأنها الجرائم التي ترجع إلى ضعف في الخلق وإنحراف في الطبع يدفعان الشخص إلى اجتناب الفضائل واقتراف الكبائر التي توجب احتقاره وتستوجب ازدراءه، ولا يؤتمن معها على المصلحة العامة خشية أن يضحى بها في سبيل مصالحه الشخصية أو أن يستغل سلطاته لتحقيق مآربه الخاصة تأثراً بشهوته ونزواته وسوء سيرته، فتتحسر صفته العامة وتنعدم صلاحيته للوظيفة العمومية".(39)

وأكدت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 5086 لسنة 24 قضائية بجلسة 22 سبتمبر سنة 1996، بأن قانون العقوبات أو أي قانون سواه لم يعرف أو يحدد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة تحديداً جامعاً مانعاً، كما أنه من المتعذر وضع معيار في هذا الشأن، إلا أنه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وإنحراف في الطبع مع الأخذ بعين

(38) مشار إليها لدى = د. سليمان الطماوي، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص230

(39) الفتوى رقم 1250 بتاريخ 1956/4/8 مشار إليها لدى = د. عبدالقادر محمد القيسي، مرجع سابق، ص162-163 وقد أكدت الجمعية العمومية في مجلس الدولة في فتاها الصادرة بتاريخ 1964/04/15 على ذات التعريف، مشار إليها لدى = د. علي سعود الظفيري، مرجع سابق، ص191.

الاعتبار نوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها الأفعال المكونة لها ومدى كشفها عن التأثير بالشهوات والنزوات وسوء السيرة.(40)

وأفتت إدارة الفتوى والتشريع بدولة الكويت في الفتوى رقم 2/9863 بتاريخ 1980/6/24، أنه إن كان المشرع الكويتي لم يقدم تعريفاً للجرائم المخلة بالشرف والأمانة، فإن المستقر عليه فقهاً وقضاً أن تعريف هذه الجرائم، بأنها تلك التي تمس سمعة الموظف وذمته وتؤثر على الثقة بأمانة ونزاهة معاملاته وتشكك في نقاء سيرته وتستوجب إزدراءه ولا يؤتمن معها على المصلحة العامة.(41)

وقضت محكمة التمييز في أحد أحكامها، أنه يمكن تعريف هذا النوع من الجرائم في ضوء معيار عام مقتضاه أن يكون الجرم من الأفعال التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع تفقد مرتكبها الثقة أو الاعتبار أو الكرامة وفقاً للمتعارف عليه في مجتمعه من قيم وآداب بما لا يكون معه الشخص أهلاً لتولي المناصب العامة.(42)

ومن جانبه أكد ديوان المظالم بالملكة العربية السعودية في أحد أحكامه، بأن فقه القضاء الإداري استقر على أن الجريمة المخلة بالشرف، هي تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع وخضوع للشهوات مما يزرى بالشخص ويجب احتقاره وتجريده من كل معنى كريم فلا يكون جديراً بالثقة وغنى عن البيان أن من ينحدر إلى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون

(40) منشور ضمن أعمال ورشة عمل تحت عنوان أثر الإدانة في جريمة شيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى إعتبارها جريمة مخلة بالشرف والأمانة = مرجع سابق، ص199. وفي ذات المعنى الطعن رقم 711 لسنة 12 القضائية و 492 لسنة 15 القضائية جلسة 22 يناير سنة 1972. وكذلك الحكم رقم 11 لسنة 10 القضائية جلسة 5 نوفمبر سنة 1966، منشور لدى = المرجع السابق، ص164-173.

(41) مشار إليها لدى = د. علي سعود الظفيري، مرجع سابق، ص201.

وأكدت إدارة الفتوى والتشريع على ذات التعريف في الفتوى رقم 3191/2 بتاريخ 1979/01/23، مشار إليها لدى = د. ناصر صالح العتيبي، مرجع سابق، ص158.

(42) طعن رقم 97/651 تجاري/مدني، جلسة 1999/06/21 مشار إليه لدى = المرجع السابق، ص156-157، وأكدت ذات المحكمة على التعريف في الطعن رقم 1132 لسنة 2004، إداري، جلسة 24 يناير سنة 2006، مشار إليه لدى = د. علي سعود الظفيري، مرجع سابق، ص168

أهلاً لتولي المناصب العامة التي تقتضي فيمن يتولاها أن يكون متحلياً بخصال الأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق. (43)

كما أكد ديوان المظالم في حكم آخر على التعريف السابق مشيراً إلى أن الجريمة المخلة بالشرف والأمانة، هي تلك التي ينظر إليها المجتمع إلى فاعلها بعين الإزدراء ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع ساقط المروءة، وذلك لأن الشرف والأمانة صفتان لمجموع المبادئ العامة والمثل العليا التي تعارف الناس على إجلاءها وإعتزازها في ضوء ما تفرضه قواعد الدين والأخلاق السائدة في المجتمع. (44)

وفي سلطنة عمان، أكدت محكمة الإستئناف بأن القضاء الإداري قد استقر على وصف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة بتلك الأفعال التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحدار في الطبع مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه الموظف، وغير ذلك من الاعتبارات التي تنبئ عن سوء سلوك واضح وضعف في الخلق أملى على مرتكب الفعل هذا الأسلوب المنحرف بغية الحصول على مآربه بعيداً عن الطريق المستقيم الذي يجب أن يسلكه السوي. (45)

(43) حكم ديوان المظالم رقم 86/44 لعام 1401 هجري القضية رقم 1/348/ق لعام 1401 هجري منشور ضمن أعمال ورشة عمل تحت عنوان أثر الإدانة في جريمة شيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى اعتبارها جريمة مخلة بالشرف والأمانة، مرجع سابق، ص 141

(44) حكم ديوان المظالم رقم 66/ت/العام 1405 هـ في القضية رقم 1/354/ق لعام 1405 غير منشور، مشار إليه لدى = د. خالد خليل الظاهر، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي، مكتبة القانون و الإقتصاد، الرياض، 2008، ص 76-77

وكذلك ماورد في الحكم رقم 251/ت/2 لعام 1412 هجري " بأن وصف الفعل بأنه جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة إنما ينصرف إلى تلك الأفعال التي ينظر إليها المجتمع المسلم بعين الإزدراء ويعتبر فاعلها ضعيف الخلق منحرف الطبع ساقط المروءة، وأكد الحكم أن هذا المفهوم لا يخضع بمعيار ذاتي يتأثر بتقدير كل شخص على حدة بل هو مفهوم إجتماعي لما تعارف عليه الناس في مجتمع معين". مشار إليه لدى = د. عمر الخولي، الوجيز في القانون الإداري السعودي، مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، الطبعة الأولى، 1433 هجري/2012 ميلادي.

(45) الإستئناف رقم 632 لسنة 13 ق.س جلسة 2013/11/12، وقد أكدت محكمة الإستئناف على ذات التعريف في الإستئناف رقم 17 لسنة 3 ق.س جلسة 2004/03/27 غير منشور.

وعرفت محكمة العدل العليا في المملكة الأردنية الهاشمية، الجرائم المخلة بالشرف والأمانة بقولها، أن المستقر عليه في الفقه والقضاء بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف، أنها تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك وينظر إلى مرتكبها بعين الإزدراء والإحتقار، إذ يعتبر ضعيف الخلق ومنحرف الطبع وذنبي النفس، فإذا نمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها عن ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع أو تأثير بالشهوات أو النزوات أو سوء السيرة كانت مخلة بالشرف أو الأمانة بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون.(46)

أما في الجمهورية العربية السورية، فقد أكدت محكمة النقض عند تناولها لفعل التعرض للأداب العامة، بأن الآداب العامة هي كل فعل فيه مساس أو سخرية أو عدم مبالاة بقواعد السلوك التي تعارف عليها الناس وأصبح إنتهاكها يؤدي شعورهم.(47)

وبناء على ما سبق، يرى الباحث بأن التشريعات تنأى عن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وتترك أمر تعريفها لإجتهد الفقه وأحكام القضاء.

بعد استعراض جميع التعاريف سواء التي اجتهد فيها الفقه أو الصادرة عن المحاكم، يمكن القول أن جميعها وإن اختلفت في الألفاظ والصياغات إلا أنها تشابهت في المعنى والمضمون، فكلها تدور على اعتبار الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة، بأنها الجرائم التي تنم عن ضعف في الخلق وانحدار في الطبع، تؤدي إلى المساس بسمعة مرتكبها وذمته وتؤثر

(46) الحكم رقم 3/313 الصادر بتاريخ 1993/03/30 مشار إليه لدى = هاشم منصور نصار، مرجع سابق، ص35

(47) الجناية أساس 183 قرار 100 لسنة 1965، مشار إليه لدى =المرجع السابق، ص56.

وذهب رأي إلى أنه لا يوجد فارق بين الجرائم المخلة بالشرف أو الأخلاق أو الآداب العامة، فتتكون الآداب العامة من مجموع المعايير السلوكية المعتمدة في مجتمع وزمن معين والتي يعتبرها هذا المجتمع أساسية في حفظ أخلاقية أفرادها والتزامهم بها في علاقاتهم بحيث تبقى هذه العلاقات سليمة ومرتفعة عما يحط من كرامة الإنسان وسمعته= المرجع السابق، ص57.

ويلزم التنويه إلى أن بعض التشريعات أوردت تعبير الآداب العامة مثل نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 82 لسنة 2013 بالمادة (43/د) ضمن شروط التعيين (غير محكوم بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة).

على الثقة بأمانة ونزاهة معاملاته وتشكك في نقاء سيرته وتستوجب إزدراءه ولا يؤتمن معها على المصلحة العامة، وبالتالي لا يكون أهلاً لتولي الوظائف العامة أو الإستمرار فيها.

بعد بيان المسلك التشريعي بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، والمبررات التي دعت التشريعات إلى عدم تعريف هذا النوع من الجرائم وترك أمر تعريفها للفقهاء والقضاء. فالسؤال الذي يطرح نفسه، يتمثل في معرفة المعايير التي يهتدى بها لمعرفة ما إذا كانت الجريمة تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه، وكذلك معرفة ما إذا كانت التشريعات تضمنت النص على هذه المعايير التي تساعد على تقدير الجريمة على أنها مخلة بالشرف والأمانة أم لا.

وتقتضي الإجابة على هذا التساؤل أن نجيب على تساؤل آخر يتعلق ببيان الجهة التي تتولى تقدير ما إذا كانت الجريمة التي حوكم الشخص من أجلها تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه هذا ما سيتم الإجابة عليه في المبحث الثاني من هذه الدراسة.



## المبحث الثاني: الجهة المنوط بها تقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ومعايير تحديدها

### تمهيد وتقسيم

بيننا فيما سبق أن قانون الموارد البشرية لإمارة أبو ظبي، وغيره من القوانين رتب على اعتبار الجريمة مخلة بالشرف والأمانة أثر هام سواء من أجل التعيين في الوظيفة العامة أو لإنهاء الخدمة. ونظراً لحرص التشريعات على النص على هذا الأثر، كان من المفترض أن تتضمن النص على معايير يستند عليها لوصف الجريمة الصادر فيها حكم بالإدانة على أنها مخلة بالشرف والأمانة من عدمه.

ويلزم قبل بيان المعايير التي تحدد ما إذا كانت الجريمة التي حوكم الشخص من أجلها مخلة بالشرف والأمانة من عدمه، التعرف على الجهة المعنية بتقدير هذا النوع من الجرائم، فهل حددت التشريعات هذه الجهة أم لا؟.

الإجابة على ما تقدم ستكون محلاً للدراسة بالمبحث الثاني الذي يشتمل على مطلبين: المطلب الأول، يتطرق إلى بيان الجهة المنوط بها تقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة. أما المطلب الثاني، فسيتناول معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

### المطلب الأول: الجهة المنوط بها تقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

بداية يلزم التنويه إلى أن الفرض الذي تجيب عليه هذه الدراسة كما سبق إيضاحه في المقدمة، هي حالة صدور حكم جنائي نهائي بعقوبة مقيدة للحرية في إحدى الجرائم، دون قيام المحكمة مصدرة الحكم بوصف الجريمة على أنها من طائفة الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

فالجهاز القضائي غير ملزمة قانوناً في حكمها بأن توصف الجريمة بأنها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة (48) فالقضاء الجنائي يكيف الجرائم إن كانت سرقة أو احتيال أو قتل، ولكنه لا يعطي هذه الجرائم وصف أنها مخلة بالشرف والأمانة، فهذا ليس من إختصاصه لعدم وجود نص يستند إليه القاضي في ذلك. (49)

وفي حالة تحديد الحكم الجنائي أن الجريمة تعد من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، فلا تملك أي جهة أخرى سلطة تقدير ذات الجريمة في مدى إعتبارها من طائفة الجرائم المخلة بالشرف والأمانة طبقاً لحجية الأحكام الجنائية. (50)

وترتيباً على ما سبق سنعرض في هذا المطلب للجهة المنوط بها تقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وفقاً للمسلك الفقهي والقضائي والتشريعي من خلال تقسيمه إلى فرعين: الفرع الأول، يتطرق إلى المسلك الفقهي والقضائي بشأن تحديد الجهة المعنية في تقدير هذا النوع من الجرائم، في حين يتناول الفرع الثاني المسلك التشريعي بشأن تحديد الجهة المختصة بتقدير مدى اعتبار الجريمة مخلة بالشرف والأمانة من عدمه.

---

(48) د.نواف كنعان، مرجع سابق، ص216

(49) هاشم منصور نصار، مرجع سابق، ص155

(50) د.عبدالقادر محمد القيسي، مرجع سابق، ص150

## الفرع الأول: المسلك الفقهي والقضائي بشأن تحديد الجهة المنوط بها تقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

### أ) المسلك الفقهي

يرى جانب فقهي، بأن تقدير ما إذا كانت الجريمة مخلة بالشرف والأمانة هو أمر تقدره جهة الإدارة.<sup>(51)</sup> وذهب رأي فقهي إلى أن المشرع لم يورد معياراً محدد للجرائم المخلة بالشرف والأمانة، وبالتالي يكون قد ترك ذلك لتقدير الإدارة تمارسه تحت رقابة القضاء.<sup>(52)</sup>

وأكد رأي آخر، بأن الحكم على العامل بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة لا يعد أكثر من سبب للقرار الإداري الذي تصدره جهة الإدارة وهي تترخص في ذلك بما

(51) د.صلاح الدين فوزي، مرجع سابق، ص331

(52) د.سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص229، و محمد أحمد عبداللاه، الرابطة الوظيفية بين قيامها وإنقضائها، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2013، ص227

وتأكيداً لهذا الرأي، أكدت بعض الفتاوى الصادرة من مجلس الدولة، أنه لا يوجد تحديد قاطع أو معيار لتمييز الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وأن تحديد ذلك يكون منوطاً بجهة الإدارة. الفتوى رقم 301 الصادرة 03-31-1968 و الفتوى رقم 302 الصادرة في 31-03-1968، مشار إليهما لدى = د. حامد الشريف، مبادئ الفتاوى الإدارية، دار الفكر العربي، مصر، الجزء الثاني، 2011، ص745.

وذكر رأي معارض، أنه بالنسبة للتشريعات التي أورد بها المشرع أمثلة على الجرائم المخلة بالشرف والأمانة كالمشرع العراقي بقانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 في المادة 6/1/21 وقانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 بالمادة 4/7، بأن القاضي يملك السلطة التقديرية في اعتبار الجرائم الأخرى غير المذكورة بنصوص مواد القانون من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، وأن الإدارة لا تملك أي سلطة تقديرية في هذا الشأن، بل عليها الإلتزام بترتيب الأثر الذي نص عليه القانون أو ورد في الحكم الجنائي، وليس لها أن تصف جريمة بأنها مخلة بالشرف من عدمه = ماجد حمدي الحمداني، مرجع سابق، ص137.

ولا يتفق الباحث مع ماذهب إليه الرأي السابق، وذلك وفق ما سبق وأن رأينا بأن فكرة الجرائم المخلة بالشرف والأمانة فكرة نسبية تتغير من مجتمع إلى آخر ومن زمن إلى آخر، فما يعد في زمن أو مجتمع مخل بالشرف والأمانة ربما قد تتغير النظر إليه في مجتمع أو زمن آخر، كما أن ما يعتبر من فعل أنه مخل بشرف الشخص وكرامته بالنظر إلى منصبه ومكانته ربما لا يعد كذلك بالنسبة لشخص ليس ذو منصب ومكانة عالية في المجتمع. بالإضافة إلى أن جهة الإدارة أقرب إلى تقدير أن كانت الجريمة مخلة بالشرف والأمانة وأثرها على مقتضيات الوظيفة.

وأما بشأن إعطاء القضاء سلطة تكليف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، فذكر رأي أن لذلك تبعات غير مباشرة ومنها، ما قد يؤدي إلى حرمان الفرد من تقلد الوظيفة العامة أو فقد الموظف لوظيفته ومصدر رزقه في حالة إدخال القضاء لطائفة واسعة من الجرائم على أنها مخلة بالشرف والأمانة = هاشم منصور نصار، مرجع سابق،

لها من سلطة تقديرية في تكييف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحكم واما إذا كانت تعد مخلة بالشرف والأمانة طبقاً لعدد من المعايير. (53)

وأكد جانب فقهي، بأن قانون الوظائف المدنية لم يضع تعريفاً للجريمة المخلة بالشرف والأمانة ولم يتضمن معياراً لتحديد هذه الجرائم، وبالمثل فإن قانون الجزاء لم يورد مثل ذلك البيان أو المعيار، ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجالاً للتقدير وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث تسير تطورات المجتمع، ويكون دور جهة الإدارة في اعتبار الجريمة إن كانت مخلة بالشرف والأمانة. (54)

### ب) المسلك القضائي

أكدت محكمة القضاء الإداري بجمهورية مصر العربية، بأن المشرع لم يعرف الجريمة المخلة بالشرف والأمانة، وللجهة الإدارية أن تترخص في تقدير ما إذا كانت الجريمة بعينها مخلة بالشرف والأمانة أم لا. (55) وقضت المحكمة ذاتها في حكم آخر أن للجهة الإدارية التابع لها الموظف سلطة تقديرية ما إذا كانت الجريمة المرتكبة مخلة بالشرف والأمانة من عدمه، إلا أن تكييف الجهة الإدارية يخضع لرقابة القضاء. (56)

ولم يختلف الوضع في دولة الكويت، فقد أكدت محكمة التمييز في التمييز رقم 2004-1132 جلسة 2006/1/24، بأن المشرع قد أطلق سلطة جهة الإدارة في تقدير ما إذا كانت الجريمة مخلة بالشرف والأمانة من عدمه. (57)

(53) د. زكي محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، الطبعة الثانية، 1986، ص 69

(54) د. صالح ناصر العتيبي، مرجع سابق، ص 142-157

(55) القضية رقم 1163 لسنة 13 ق بتاريخ 1960/3/23 مشار إليها لدى = د. زكي محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، مرجع سابق، ص 40

(56) الدعوى رقم 1413 لسنة 7 ق جلسة 1965-04-24.

(57) مشار إليه لدى = د. علي سعود الظفيري، مرجع سابق، ص 192.

كما أن مسلك القضاء بسلطنة عمان لم يختلف عن سابقه في الدول العربية، فأكد بأن المستقر عليه في تقدير كون الأفعال المنسوبة إلى الموظف بأنها مخلة بالشرف والأمانة أم لا، يدخل في حدود السلطة التقديرية لجهة الإدارة التي يعمل لديها. (58) وأن المشرع جعل الحكم النهائي على الموظف بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف والأمانة سبباً قانونياً لإنهاء خدمة الموظف إذا ما ارتأت الجهة الإدارية ذلك. (59)

رأينا فيما سبق، بأن اجتهادات الفقه وأحكام القضاء، اتجهت إلى إعطاء الجهة الإدارية حق تكيف الجريمة التي صدر فيها حكم بالإدانة باعتبارها مخلة بالشرف والاعتبار من أجل إنشاء العلاقة الوظيفية أو إنهاؤها.

ويرى الباحث أن مسلك الفقه والقضاء في إعطاء جهة العمل سلطة تقدير ما إذا كانت الجريمة مخلة بالشرف والأمانة، مسلك سليم. لأن جهة الإدارة هي أقدر من غيرها على تحديد ما إذا كان الفعل يؤثر على مقتضيات الوظيفة تبعاً لكل حالة على حدة. وبالتالي يكون تقدير وتكييف الجرائم إن كانت مخلة بالشرف والأمانة في مجال الوظيفة العامة سواء في التعيين أو الإستمرار في الوظيفة من سلطة جهة الإدارة.

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه، ما هو مسلك التشريعات بشأن تحديد الجهة المختصة بتقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة. هذا ما سنعرض له في الفرع التالي.

---

(58) حكم المحكمة الإستئنافية العمانية، في الإستئناف رقم 623 لسنة 13 ق.س، الصادر في 12-11-2013 غير منشور.

(59) حكم المحكمة الإستئنافية العمانية، في الإستئناف رقم 282 لسنة 16 ق.س، الصادر في 14/03/2016 غير منشور.

وأكدت ذات المحكمة كذلك في الإستئناف رقم 58 لسنة 6 ق.س، الصادر في 19-11-2006 (غير منشور)، بأن المركز القانوني للموظف لا يتغير تلقائياً بمجرد صدور حكم ضده وإنما يلزم أن تتدخل الإدارة بما لها من سلطة تقديرية في تكيف طبيعة الجريمة وتحديد ما إذا كانت تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة من عدمه.

## الفرع الثاني: موقف التشريعات بشأن تحديد الجهة المختصة بتقدير مدى اعتبار الجريمة مخلة بالشرف والأمانة من عدمه

### أ) موقف المشرع الإماراتي

بالرجوع إلى ما نص عليه المشرع في دولة الإمارات بقانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي في المادة (15) البند (5) ضمن شروط التعيين في الوظائف العامة التي تقضي بالألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره طبقاً للقانون، ويجوز للهيئة استثناء<sup>(60)</sup> المواطنين من هذا الشرط.

كما تضمنت المادة (78) البند (10) النص على أسباب انتهاء خدمة الموظف ومن بينها الحكم النهائي عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازياً لرئيس الجهة الحكومية إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة.

(60) ذات الشرط كان منصوصاً عليه في القانون رقم 1 لسنة 2006 بشأن الخدمة المدنية في إمارة أبوظبي الملغي بموجب القانون رقم 6 لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية في إمارة أبوظبي، حيث كانت تقضي المادة 4/7 ضمن شروط التعيين (الألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره طبقاً للقانون، ويجوز للمجلس استثناء المواطنين من الخضوع لهذا الشرط إذ إقتضت الضرورة ذلك). فالاستثناء سواء في القانون الحالي أم السابق يكون وارد على رد الاعتبار ولا ينصرف إلا الشرط كامل.

و في هذا الصدد ننوه، بأن القانون الاتحادي رقم 1 لسنة 2001 بشأن تعيين المواطنين المحكوم عليهم جاء بصيغة عامة ونص على أن " يعفى المواطنون المحكوم عليهم من شرط رد الاعتبار عند تعيينهم في الجهات الحكومية أو الخاصة، وذلك بعد تنفيذ العقوبة أو العفو عنها أو سقوطها بمضي المدة" وتم العمل بهذا القانون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية في 5/ مايو/2001م. ونظراً لأحقية كل إمارة من إمارات الدولة في إصدار ما تراه مناسباً من تشريعات في المجالات المقررة دستورياً. فقد صدر القانون رقم 1 لسنة 2006 في شأن الخدمة المدنية في إمارة أبوظبي لاحقاً على القانون الاتحادي سالف البيان = د. خيرى الكباش، مدى الارتباط بين جريمة الشيك بدون رصيد وجريمة النصب وضوابط إعتبارها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، بحث مقدم في ورشة عمل تحت عنوان أثر الإدانة في جريمة شيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى إعتبارها جريمة مخلة بالشرف والأمانة، مرجع سابق، ص35.

بمعنى أنه بعد صدور القانون رقم 1 لسنة 2006 بشأن الخدمة المدنية في إمارة أبوظبي فإن الإستثناء من رد الاعتبار من صلاحية مجلس الخدمة المدنية وفقاً لما يراه.

ويرى الباحث أن النص الحالي بالمادة 5/15 من قانون 6 لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية لإمارة أبوظبي كان لا بد من صياغته بأسلوب أكثر وضوحاً وإنضباطاً، نظراً لأن صياغته الحالية توحى بأن الإستثناء وارد على كامل الشرط وليس على رد الاعتبار فقط، بحيث تكون الصياغة (الألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنابة أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره طبقاً للقانون، ويجوز للهيئة استثناء المواطنين من شرط رد الاعتبار).

وفي ذات السياق، فقد أورد المشرع بالمرسوم بقانون إتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية بالمادة (15) البند (6) شرطا يقضي بألا يكون قد سبق الحكم على المرشح للتعيين في الوظيفة العامة بعقوبة مقيدة للحرية في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد صدر عفو عنه من السلطات المختصة أو رد إليه اعتباره. كما نصت المادة (88) على حالة إنهاء خدمة الموظف العام في حال إدانته بأية جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق، أو في حال إدانته بأية جناية أو جنحة أخرى وحكم عليه بأية عقوبة مقيدة للحرية لمدة تزيد على ثلاثة أشهر.

ويتضح من بيان النصوص السابقة، أن المشرع بأبوظبي بالقانون السالف بيانه لم ينص صراحة لا في الشروط المتعلقة بالتعيين أو في الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء الخدمة ولا حتى في مجمل نصوص القانون، على تحديد الجهة المعنية بتقدير ما إذا كانت الجريمة الصادر فيها حكم بالإدانة بعقوبة مقيدة للحرية مخلة بالشرف والأمانة من عدمه، شأنه في ذلك من شأن قانون الموارد البشرية الاتحادي.

#### **ب) موقف بعض التشريعات العربية المقارنة**

صدر في جمهورية مصر العربية قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، والأمر يقتضي قبل معرفة المسلك الذي سار عليه المشرع المصري بقانون الخدمة المدنية الجديد بشأن تحديد الجهة المختصة بتقدير هذا النوع من الجرائم، بيان ما كان عليه الوضع في التشريعات الوظيفية السابقة فيما يتعلق بتحديد الجهة التي لها أحقية تقدير إن كانت الجريمة مخلة بالشرف والأمانة لمقتضيات التعيين في الوظيفة العامة أو إنهاء الخدمة.

جرى العمل قبل صدور قانون نظام موظفي الدولة رقم 210 لسنة 1951 في مصر، على أن يكون أثر الجريمة الجنائية المنهي للعلاقة الوظيفية يتم وفقاً لقانون العقوبات، أما الحالات التي

لم ينص قانون العقوبات فيها على إنهاء الرابطة الوظيفية كأثر للحكم، فإن تقديرها يرجع لجهة الإدارة وفقاً لما تراه من مدى مساس الجريمة التي ارتكبها الموظف بحسن السير والسلوك.

ويتعضد المسلك السابق بالفتوى الصادرة من مجلس الدولة المصري بتاريخ 10-10-1949<sup>(61)</sup> حيث قرر المجلس، بأن جنحة السرقة ليست من الجرائم التي يرتب قانون العقوبات عليها العزل من الوظيفة كعقوبة تبعية أو تكميلية. أما من الناحية الإدارية فإن جهة الإدارة التابع لها الموظف إذا رأت أن الجريمة التي حوكم من أجلها من شأنها الإخلال بالثقة وحسن السلوك الواجب توافرها في الموظف فإن تقدير ذلك موكل لها، وهي في حدود التقدير تأمر بإستمراره في الخدمة أو فصله منها.

فيمكن التقرير إذن بأن الوضع الذي جرى عليه العمل في مصر قبل صدور القانون رقم 210 لسنة 1951، كان يقضي بأن تتمتع جهة الإدارة بسلطة تقدير ما إذا كانت الجريمة التي ارتكبها الموظف تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه وذلك في الحالات التي لا يرتب قانون العقوبات عليها عقوبة العزل من الوظيفة.

وبعد صدور قانون نظام موظفي الدولة رقم 210 لسنة 1951، كانت المادة السادسة من القانون والخاصة بشروط التعيين في الوظيفة العامة تنص على عدة شروط منها، ألا يكون قد حكم على الشخص بالإدانة في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف. أما في المادة (107) فتكفلت بالنص على أسباب إنهاء الخدمة والتي من ضمنها حالة، الحكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف.<sup>(62)</sup> ومفاد ذلك أن القانون رقم 210 لسنة 1951، لم يرد فيه النص صراحة على تحديد الجهة المعنية في تقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة. ويستدل من ذلك أن الوضع لم يتغير عما كان معمولاً به - أي قبل صدور القانون - حيث تتمتع جهة الإدارة بسلطة تقدير ما إذا كانت

(61) مشار إليها لدى= د.عبدالقادر محمد القيسي، مرجع سابق، ص154 - 155

(62) د.أيمن محمد أبوشليب، مرجع سابق، ص161



الجريمة التي ارتكبتها الموظف تدخل في عداد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أم لا وذلك في الحالات التي لا يرتب قانون العقوبات عليها عقوبة العزل من الوظيفة.

لم يختلف الوضع بعد بصدور قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 46 لسنة 1964، حيث كانت المادة 7 بالبند 3 المتعلقة بشروط التعيين تنص على ألا يكون قد سبق الحكم على المتقدم للوظيفة بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة. أما المادة 77 البند 7 التي تكفلت بالنص على الحالات التي تنتهي فيها خدمة الموظف، أوردت من بينها حالة الحكم على الموظف بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة<sup>(63)</sup> الأمر الذي يعني أن الوضع بقي كما كان في السابق من ناحية عدم النص على تحديد الجهة المختصة في تقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

ولقد استمر الوضع على ما كان عليه حتى بعد صدور قانون نظام العاملين المدنيين رقم 58 لسنة 1971 محل القانون رقم 46 لسنة 1964، فلم يحدد القانون الجهة المنوط بها تقدير الجريمة التي حوكم من أجلها الشخص المرشح للوظيفة أو الموظف المستمر في الخدمة.

حيث كانت المادة السابعة بالبند الثالث تنص ضمن شروط قيام العلاقة الوظيفية على ضرورة " ألا يكون قد سبق الحكم عليه (المرشح للوظيفة) بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة. وهذا ما تضمنته كذلك المادة 70 بالبند 7 كسبب لإنهاء الخدمة<sup>(64)</sup>.

ولقد تغير الوضع بعد صدور قانون نظام العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 الملغى بقانون الخدمة المدنية الجديد رقم 81 لسنة 2016، فقد أدخلت فيه تعديلات جديدة وتغير المسلك

(63) المرجع السابق، ص 166-167

(64) المرجع السابق، ص 169

الذي إنتهجه المشرع الوظيفي في مصر لسنوات طويلة بشأن النص صراحة على تحديد الجهة المختصة في تقدير الجريمة المرتكبة إن كانت مخلة بالشرف والأمانة وأثر هذا التكييف على إنشاء العلاقة الوظيفية أو الإستمرار فيها.

حيث كانت تنص المادة 3/20 ضمن شروط التعيين على، ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة. وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن تعيين العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعة العمل.

ولقد ورد هذا الحكم كذلك في المادة 7/94 التي عدت الأسباب التي تنهي خدمة الموظف العام وتضمنت من بينها الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، أو ما يماثلها في القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة. ومع ذلك، فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.(65)

وقد رأى البعض أن المشرع المصري في القانون رقم 47 لسنة 1978 قد جعل للجهة الإدارية سلطة أعمال أثر هذا الحكم بما يتفق ومقتضيات الوظيفة العامة سواء في تعيين أو إنهاء الخدمة، وأنه بذلك قد فتح باب التوبة للمحكوم عليه لأول مرة بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية

(65) هذا ما أكد عليه الطعن رقم 3433 لسنة 37 ق جلسة 19 مارس 1994، من أن الحكم على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة لا يترتب عليه انتهاء خدمته بقوة القانون إذا كان ذلك لأول مرة وأن إنهاء خدمته في هذه الحالة أمر متروك للجهة الإدارية حسب ما تقدره في ضوء الواقعة وأسباب الحكم. مشار إليه لدى= جلال أحمد الأدغم، مبادئ التأديب المستخلصة من أحكام الإدارية العليا، دار الكتب القانونية ودار شتات للنشر والبرمجيات، مصر، 2010، ص167-168.

في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ولم يرد إليه اعتباره ولم يشتمل الحكم على وقف تنفيذ العقوبة. (66)

ولقد تراجع المشرع المصري عن هذا المسلك حديثا بعد صدور قانون الخدمة المدنية الجديد رقم 81 لسنة 2016، حيث نصت المادة (14) الفقرة (3) ضمن شروط التعيين في الوظائف العامة على " ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره". أما المادة (69) الفقرة (9) فلقد أوردت من ضمن أسباب انتهاء خدمة الموظف " الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار".

يتضح مما تقدم أن المشرع المصري قد خرج في قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 عما كان عليه الوضع في التشريعات السابقة؛ حيث حذف عبارة (وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن تعيين العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعة العمل) وهي العبارة التي كان منصوصا عليها في المادة 20 من القانون رقم 47 لسنة 1978.

كما حذف عبارة (ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل) وهي العبارة التي كان منصوصا عليها في المادة 94 من القانون رقم 47 لسنة 1978. (67)

(66) د. أيمن محمد أبوشليب، مرجع السابق، ص173

(67) كذلك ألغى المشرع في القانون رقم 81 لسنة 2016 أثر وقف التنفيذ، حيث كانت المادة 20 بالقانون رقم 47 لسنة 1978 متضمنة عبارة " فإن كان الحكم مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة جاز تعيين العامل بعد موافقة السلطة المختصة" وكذلك الأثر بالمادة 94 ضمن أسباب إنهاء الخدمة متضمنة " ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ ". أي أنه كان يعطي لجهة الإدارة سلطة جوازية في أعمال أثر الحكم في إنشاء العلاقة الوظيفية أو إنهائها في حالة وقف تنفيذ العقوبة.

كما يستفاد من نصوص قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، أن المشرع المصري لم يمنح لجهة الإدارة سلطة تقديرية في شأن أعمال هذا الأثر، بحيث أضحي الحكم الجنائي حائلا دون التمتع بحق تولي الوظيفة العامة أو الإستمرار فيها، ودون النظر إلى أية اعتبارات أخرى. ومما يؤكد ذلك التوجه من جانب المشرع في القانون الجديد، ما ورد باللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017. حيث نصت المادة 179 على أنه " إذا حكم على الموظف حكم نهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار، يتعين على إدارة الموارد البشرية أن تعرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار إنهاء الخدمة".

ويرى البعض، بأن النص في قانون نظام العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978، كان يعطي الجهة الإدارية سلطة تقديرية ويحقق التوازن بين تقييد النص بعقوبة الجنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة وبين ظروف الجريمة ومقتضيات الوظيفة العامة. (68)

ويرى جانب من الفقه أن الموظف العام إنما هو في النهاية بشر، وإحتمال ارتكاب البشر بصفة عامة للجريمة هو إحتمال وارد، ويمكن أن يقع من أي شخص، فالجرائم ليست كلها نوعا واحدا، ولا تدل كلها على عدم صلاحية الشخص لتولي الوظيفة العامة. وبالتالي كان من الأولى

---

وقد رأى البعض أن المشرع قد جانبه الصواب حين ألغى السلطة الجوازية للسلطة المختصة بالتعيين في حالة الحكم عليه لمرة واحدة أو إنهاء الخدمة في حالة الحكم عليه لأول مرة، لأن هذه السلطة الجوازية تتناسب وطبيعة الخدمة المدنية التي تحتاج إلى أعداد كبيرة من الموظفين. كما أن القاضي الجنائي حين يصدر قراره بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية، فهذا يعني أنه لا يريد حرمان المحكوم عليه من حقه في تولي الوظيفة العامة. وإنما طبيعة هذا الحق تقتضي أن يترك الأمر للجهة الإدارية لتقدر مدى صلاحيته لممارسه الوظيفة العامة، ومن ثم تحقق تلك السلطة الجوازية التوازن بين حق تولي الوظيفة العامة، وبين مقتضياتها= المرجع السابق، ص329.

ويرى الباحث صحة الرأي السابق بالنظر إلى الإعتبارات التي يقوم عليها نظام وقف تنفيذ العقوبة عندما تأخذ به المحكمة وأهمها أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة، وبالتالي لا يستقيم أن تقضي المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة نظراً لهذا الإعتبارات، ويتم إنهاء خدمة الموظف نتيجة هذا الحكم دون النظر إلى الإعتبارات التي تحكم كل وظيفة.

بالمشرع بقانون الخدمة المدنية الجديد أن يجعل الأمر خاضعا لسلطة الإدارة التقديرية بناء على فحص كل حالة على حدة. (69)

وفيما يتعلق بمسلك المشرع العماني يمكن القول أنه جاء على وضع مغاير لما هو عليه الوضع في مصر في ظل القانون الجديد؛ فالرجوع إلى المرسوم السلطاني رقم 120 لسنة 2004 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، نجد أن المادة (12) الفقرة (ج) من الشروط الواجب توافرها فيمن يعين في إحدى الوظائف الدائمة، اشترطت " ألا يكون قد صدر ضده حكم نهائي بالسجن في جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. ومع ذلك إذا كان الحكم عليه لأول مرة مع وقف تنفيذ العقوبة يجوز التعيين إذا رأت لجنة شؤون العاملين من ظروف الواقعة وأسباب الحكم أن ذلك لا يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعتها ".

وفي السياق ذاته تضمنت المادة رقم (140) الفقرة (و) النص على أسباب إنهاء خدمة الموظف العام ومن بين هذه الأسباب " الحكم نهائيا بعقوبة جنائية أو بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة. ومع ذلك إذا كان الحكم لأول مرة أو مع وقف تنفيذ العقوبة كان لرئيس الوحدة إبقاء الموظف في الخدمة إذا رأى من ظروف الواقعة وأسباب الحكم أن ذلك لا يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعتها بعد العرض على لجنة شؤون العاملين".

مفاد ما سبق أن المشرع العماني نص صراحة في قانون الخدمة المدنية على أحقية جهة الإدارة في تقدير ما إذا كانت الجريمة المرتكبة تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه سواء كان ذلك بشأن التعيين أو بشأن إنهاء الخدمة، من خلال حقها في تعيين المرشح للوظيفة أو إبقاء

الموظف في حالة صدور حكم لأول مرة وأن تعيينه أو بقاءه لا يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعتها. (70)

رأينا فيما سبق بيانه، بأن أغلب التشريعات (71) ومن ضمنها قانون الموارد البشرية في إمارة أبوظبي، لم تحدد الجهة المختصة بتقدير ما إذا كانت الجريمة التي حوكم من أجلها الشخص تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه وترتيب الآثار المرتبطة بذلك سواء في مجال التعيين في الوظيفة أو في مجال إنهاء الخدمة وترك لجهة الإدارة سلطة تقدير ما إذا كانت الجريمة تدخل في عداد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أم لا تدخل ضمن هذه الطائفة من الجرائم وهو الرأي الذي يؤيده أغلب الفقه والقضاء على النحو السابق بيانه.

ويعد مسلك التشريعات بشأن عدم تعريفها للجرائم المخلة بالشرف والأمانة مسلكاً محموداً، نظراً لنسبية هذا النوع من الجرائم وإختلافها من مجتمع إلى آخر وتغير النظرة إلى كل جريمة من زمن إلى آخر. ويمكن التقرير بأن عدم قيام التشريعات بالنص صراحة على حق جهة الإدارة في تقدير إن كانت الجريمة المرتكبة مخلة بالشرف والأمانة وإعمال هذا الأثر لمقتضيات التعيين أو إنهاء الخدمة هو أمر غير محمود.

---

(70) يرى الباحث، أن المشرع العماني تميز عن باقي التشريعات الوظيفية بالنص صراحة ومباشرة على إعطاء جهة الإدارة سلطة تقدير الجريمة الصادر فيها حكم لأول مرة من أجل التعيين أو إنهاء الخدمة وحذا حذو المشرع المصري في القانون رقم 47 لسنة 1978 الملغي بموجب القانون رقم 81 لسنة 2016.

ومع هذا التميز من جانب المشرع العماني بالنسبة لغيره من التشريعات العربية، إلا أنه كان من الأفضل إعطاء الجهة الإدارية تقدير ذلك دون تقيدها إن كانت الحكم الصادر في جريمة لأول مرة، فربما يدان شخص مرشح للوظيفة أو موظف على رأس عمله لأكثر من مرة وترى جهة الإدارة أن ذلك لا يتعارض مع مقتضيات الوظيفة مثل الإدانة في جريمة تبديد منقولات الزوجية ومثل جريمة عدم سداد إيصالات الأمانة.

(71) باستثناء المشرع العماني بالقانون رقم 120 لسنة 2004 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية.

فقرارات الجهة الإدارية يجب دائما أن تستند على نصوص قانونية واضحة إعمالا لمبدأ المشروعية<sup>(72)</sup>، حتى لا تكون عرضه للطعن والتشكيك في أحقية جهة الإدارة في تقدير إن كانت الجريمة المرتكبة مخلة بالشرف والأمانة من عدمه.

ويرى الباحث ضرورة أن يكون هناك نص تشريعي تستند إليه جهة الإدارة وفق ما سبق وأشرنا لتقرير ما إذا كانت الجريمة المرتكبة بلغت مرتبة الإخلال بالشرف من عدمه.

أما فيما يتعلق بالنهج التي إنتهجه المشرع بجمهورية مصر العربية بالقانون رقم 81 لسنة 2016 بشأن الخدمة المدنية بالمقارنة مع النهج الذي كان يتبعه المشرع بالقانون رقم 47 لسنة 1978 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة. فيرى الباحث، أنه كان من الأجدر على المشرع في مصر إبقاء النص على أقل تقدير كما كان عليه في السابق وإعطاء الجهة الإدارية صراحة تقدير أثر الحكم الصادر ومدى إختلافه مع مقتضيات الوظيفة العامة سواء في مجال التعيين أو إنهاء الخدمة، والإبتعاد عن النصوص الجامدة التي ترتب أثر الحرمان من تقلد الوظائف العامة أو الاستمرار فيها لمجرد الحكم على الموظف في جريمة معينة.

وبعد معرفة موقف الفقه والقضاء بشأن تمتع الجهة الإدارية بسلطة تقدير الجرائم المخلة بالشرف و الأمانة، يلزم بيان ما إذا كانت التشريعات قد أوضحت المعايير التي يهتدى بها لمعرفة ما إذا كانت الجريمة تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه وهو ما سنعرض له في المطلب التالي.

---

(72) يقصد بالمشروعية أن تخضع الدولة بهيئاتها ومؤسساتها وأفرادها لأحكام القانون وأن لاتخرج عن حدوده ومن مقتضيات هذا المبدأ أن تحترم الإدارة في تصرفاتها أحكام القانون، ويفترض في ذلك عدم جواز إصدار الإدارة أي عمل أو قرار أو أمر من دون الرجوع للقانون وتنفيذا لأحكامه وإلا عدت أعمالها غير مشروعة.

## المطلب الثاني: معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

رأينا فيما سبق بيانه في هذه الدراسة، أن المشرع في قانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي، لم يقم بتعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة كما لم يحددها تاركا المجال في ذلك لإجتهدات الفقه والقضاء، وهذا ما سارت عليه أغلب التشريعات الوظيفية المقارنة.

وتبين أيضاً، بأنه لم يرد نص صريح في قانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي يعطي جهة الإدارة صراحة الحق في تقدير الجرائم على اعتبارها مخلة بالشرف والأمانة شأنه في ذلك شأن أغلب التشريعات الوظيفية<sup>(73)</sup>، سواء الصادرة في دولة الإمارات أو بعض التشريعات العربية المقارنة فاسحة بذلك المجال لإجتهدات الفقه والقضاء، والتي إتفقت في مجملها على أحقية جهة الإدارة في تقدير هذا النوع من الجرائم من أجل التعيين أو إنهاء الخدمة.

والسؤال الذي يثار، يتعلق بمعرفة المعايير التي تعين جهة الإدارة على تحديد إن كان الفعل المرتكب الصادر فيه حكم بالإدانة بعقوبة مقيدة للحرية يعتبر ماساً بشرف وأمانة ونزاهة المرشح للتعين أو الموظف المستمر في الخدمة من عدمه. وبيان ما إذا كان المشرع نص بقانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي أو في التشريعات الوظيفية المقارنة على معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أم لا.

هذا ما سيتم الإجابة عليه في هذا المطلب الذي يشتمل على فرعين: الفرع الأول، يتطرق إلى بيان المسلك الفقهي والقضائي بشأن معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، في حين يتناول الفرع الثاني الموقف التشريعي بشأن معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

(73) بإستثناء بعض التشريعات التي نصت على إعطاء جهة الإدارة سلطة تقدير إن كانت الجريمة مخلة بالشرف والأمانة مثل المشرع العماني بقانون الخدمة المدنية مع فرض بعض الإشتراطات مثل أن يكون الحكم لأول مرة وأن لا يؤثر تعيينه أو إبقاءه على مقتضيات الوظيفة وطبيعتها.



## الفرع الأول: المسلك الفقهي والقضائي بشأن معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

إن مسألة وضع معيار لمعرفة ما إذا كانت الجريمة التي صدر فيها حكم بالإدانة ضد شخص تعد مخلة بشرفه وأمانته وإعتباره من عدمه، تعد من المسائل الجوهرية والضرورية، بل تعد أمراً هاماً للغاية، نظراً إلى الأثر الخطير الذي قد يترتب على اعتبار الجريمة مخلة بالشرف والأمانة والذي يتمثل في حرمان الشخص من حق تقلد الوظائف العامة أو الاستمرار في الخدمة.

لكن ما هو المعيار الذي يمكن الاستناد عليه لتمييز الجرائم المخلة بالشرف والأمانة عن

غيرها من الجرائم؟

يرى جانب من الفقه وكذلك القضاء ضرورة أن يتم وضع معيار يهتدى به لتحديد الجرائم

المخلة بالشرف والأمانة يستند على تحديد يتم بمعرفة المشرع يحدد فيه ماهية هذه الجرائم وهو ما يطلق عليه " المعيار الشكلي".

في حين يرى جانب آخر من الفقه وكذلك القضاء، بأن معيار تحديد الجرائم إن كانت مخلة

بالشرف والأمانة يقوم على عدة اعتبارات منها، نوع الوظيفة وطبيعتها، ونوع الجريمة والظروف التي إرتكبت من خلالها، ومدى كشفها عن ضعف في الخلق وإنحدار في الطبع، وهو ما يطلق عليه " المعيار الموضوعي".

لكن التساؤل المطروح يتعلق بمعرفة أي اتجاه يمكن تأييده والدفاع عنه<sup>(74)</sup> لبيان معيار

تحديد هذه الطائفة من الجرائم وهو ما سنعرض له بشيء من التفصيل.

(74) ذهب رأي من الفقه غير مدعم بأحكام قضائية، إلى وجود معيار آخر يعتمد على جسامة العقوبة ولا يابيه بكون الجريمة مخلة بالشرف والأمانة من عدمه، وإنما يعتمد على العقوبة المحكوم بها مع التأكيد أيضاً على حساسية الوظيفة التي يشغلها الموظف وهذا ما أخذه المشرع الأردني بقانون الأمن العام رقم 38 لسنة 1965 وتعديلاته، حيث نصت المادة 72 منه على اعتبار خدمة الفرد منتهية في حالة الحكم بعقوبة مقيدة جنائية أو جنحوية مخلة بالشرف أو الأمانة من قبل محكمة الشرطة إذا كان الحكم يزيد عن الحبس لمدة 89 يوماً = هاشم منصور نصار، مرجع سابق، ص100-101-113.

## أ- مسلك الفقه والقضاء بالنسبة للمعيار الشكلي

### أولاً: المسلك الفقهي

يرى الفقه المؤيد للأخذ بالمعيار الشكلي لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، أن لبعض الجرائم طبيعة خاصة تقتضي إستناداً لهذه الطبيعة اعتبارها جريمة مخلة بالشرف والاعتبار بصرف النظر عن ظروف الجاني وطبيعة وظيفته، حيث يمثل الفعل المكون للجريمة في حد ذاته خروجاً عن الخلق السوي والنزاهة الواجبة.<sup>(75)</sup>

ويضيف هذا الاتجاه، أنه من الأفضل قيام المشرع بتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة بنفسه ليقطع الشك باليقين، ولكي لا يترك مجالاً للإجتهد الذي قد يؤدي إلى صدور أحكام متباينة بشأن الجريمة الواحدة<sup>(76)</sup> رغم تماثل الظروف خاصة أن الفاصل دقيق جداً بين ما يعتبر جريمة مخلة بالشرف والأمانة وما لا يعتبر كذلك.<sup>(77)</sup>

---

ويرى الباحث بأن النص السابق لم يعتمد على جسامه العقوبة بدرجة كبيرة بحيث إشتراط بأن تكون الجنحة مخلة بالشرف، أي أنه أعتد بكون الجريمة مخلة بالشرف والأمانة، بمعنى أنه في حالة الحكم على العسكري بمدة حبس تزيد عن 89 يوماً ولكن الجنحة ليست مخلة بالشرف أو الأمانة فلا تنهى خدمته.

(75) وأكد رأي مؤيد لهذا الاتجاه أنه بالنظر إلى الأثر الخطير الذي قد يترتب على ارتكاب الفرد جريمة مخلة بالشرف والأمانة، فإن ترك هذه الجرائم من قبل السلطة التشريعية بلا تحديد يتعارض مع أبسط قواعد المشروعية وحق الأفراد في معرفة هذه الجرائم وعلمهم بها علماً تاماً.

وتجدر الإشارة إلى أن مجلس قيادة الثورة في العراق أصدر قراره رقم 18 لسنة 1993 جاء فيه بأن جرائم الرشوة أو الاختلاس أو السرقة يستتبعه بحكم القانون عزل الموظف وترتب على الحكم بارتكابها الحرمان من الوظيفة نهائياً، وأصدر مجلس شورى الدولة قراره رقم 82 لسنة 2012 في 07-10-2012 مقراً مبدأ بأن الحكم على الموظف عن جريمة غير ناشئة عن وظيفته ولم يرتكبها بصفته الرسمية لا يشكل لذاته سبباً لعزل الموظف مالم تكن هناك قرينة على أن بقاءه في خدمة الدولة مضر بالمصلحة العامة = محمد عواد الحديشي، مرجع سابق، ص 201-202.

(76) مثال ذلك ما انتهى إليه رأي الجمعية العمومية في مصر إلى أن جريمة إعطاء شيك بدون رصيد ليست في جميع الأحوال جريمة مخلة بالشرف والأمانة وتختلف النظرة إليها من هذه الوجهة بحسب الظروف التي تمت فيها وما يكتشف من وقائعها من أفعال تنم عن ضعف في الخلق وما تنطوي عليه نفسية مرتكبها من لوم في الطبع ونداءة في النفس ورغبة في أكل أموال الناس بالباطل، أو لا تنم عن شيء من ذلك. والمرجع في ذلك هو السلطة الإدارية المنوط بها تطبيق القانون وانتهت في الفتوى رقم (301) جلسة 31-03-1968 إلى أن جريمة إعطاء شيك بدون رصيد للموظف المعروف أمره لا تعتبر مخلة بالشرف والأمانة. في حين أنها في حالة أخرى اعتبرت جريمة مخلة بالشرف والأمانة وذلك في الفتوى رقم (116) جلسة 09-02-1960 مشار إليها في = الفتوى الصادرة من إدارة الفتوى والتشريع في دولة الإمارات الرأي رقم 2/530 رقم القيد 607 الصادر بتاريخ 1981/3/30

## ثانياً المسلك القضائي

رجحت إدارة الفتوى والتشريع بوزارة العدل في دولة الإمارات، الأخذ بالمعيار الشكلي في عدد من الآراء الصادرة عنها لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وذلك بالنظر إلى طبيعة الجريمة ذاتها.

ففي واقعة تتلخص في أن موظفة تعمل بوظيفة فنية صدر بحقها حكم من محكمة أبوظبي الاتحادية الاستئنافية يقضي بحبسها مدة شهر واحد بعد تعديل حكم محكمة أبوظبي الاتحادية القاضي بحبسها مدة ستة أشهر وذلك بعد إدانتها بجريمة إصدار شيك بدون رصيد، وإستفسرت جهة عمل الموظفة بشأن مدى اعتبار جريمة إصدار شيك بدون رصيد من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة من عدمه. (78)

وذكر رأي مؤيد للمعيار الشكلي، بأن إطلاق سلطة جهة الإدارة في تقدير ما إذا كانت الجريمة مخلة بالشرف والأمانة، فإن هذا الإطلاق قد أدى إلى تفاوت الأحكام والفتاوى بخصوص تلك الجريمة، إذ تلاحظ أن القضاء الكويتي تشدد في معيار الجريمة المخلة بالشرف والأمانة بالنسبة إلى الترشح إلى عضوية مجلس الأمة على خلاف الوضع بالنسبة إلى الوظائف العامة، ومن مظاهر هذا التشدد أنه اعتبر أن جنحة إساءة استعمال الهاتف من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والتي على أثرها إستبعد المرشح من إنتخابات مجلس الأمة. الطعن رقم 1132 لسنة 2004 (إداري) جلسة 2006-01-24 مشار إليه لدى = د. علي سعود الظفيري، مرجع سابق، ص168-194.

(77) د. أحمد حافظ نجم، انتهاء خدمة الموظف العام في أحكام القضاء الإداري المصري، دار النهضة العربية، مصر، 1987، ص41.

وفي هذا الصدد، ذهب ديوان الخدمة المدنية في الكويت في تعميمه رقم 36 لسنة 1976 بتاريخ 16-11-1976 إلى وجود جرائم مخلة بالشرف والأمانة تؤدي إلى إنهاء خدمة مرتكبها في حالة صدور حكم نهائي وهي الجرائم التالية: السرقة والنصب وتنظيم لعب القمار والإتجار في الخمور وهناك العرض والزنا والتحريض على الفسق والدعارة والمواقعة والرشوة والإتجار في المواد المخدرة والتزوير وتزييف النقد والاختلاس وإنتحال شخصية وخيانة الأمانة وشهادة الزور وذلك على سبيل المثال. أما الجرائم الذي استقر بشأنها الديوان على أنها غير مخلة بالشرف أو الأمانة فهي: القتل والضرب والإصابة الخطأ وإتلاف مال الغير والعاهة المستديمة والسكر والمقامرة. وهذا التقسيم بحسب رأي الديوان يتفق مع الوظائف المدنية، أما الوظائف العسكرية فأمره متروك إلى الجهات العسكرية والذي يتم تحديده وفق كل حالة على حده وفقاً لنوع الجريمة والظروف التي إرتكبت فيها الأفعال المكونة ومدى إخلالها بالسمعة الواجب توافرها في العسكري والذي يجب أن يكون قدوة لغيره في إحترام القوانين وهي تختلف بحسب الرتبة والمنصب. وهذا ما أكدته الفتوى رقم 3689/2 بتاريخ 24-06-1980 من كون جريمة التزوير الذي ارتكبها الشرطي تعد مخلة بالشرف والأمانة بالنظر إلى وظيفته وهو شرطي من المفروض أن يكون قدوة لغيره في احترام القوانين.

وإنتقد رأي مسلك ديوان الخدمة المدنية الكويتي في تحديده للجرائم المخلة بالشرف والأمانة، حيث أن وضع قوالب موضوعية مسيقة أو قوالب جامدة تقسم الجرائم إلى ما هو مخل بالشرف والأمانة وما لا يعد كذلك، فهذا تقسيم يستبعد الظروف والإعتبارات الخاصة بكل حالة= د.ناصر صالح العتيبي، مرجع سابق، ص159.

(78) رأي رقم 2197 الصادر بتاريخ 14-10-2000 [www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx](http://www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx)

أفادت الإدارة قائلة أنه لما كان الفقه والقضاء قد استقرا على تعريف الجريمة المخلة بالشرف والأمانة بأنها تلك التي ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع وخضوع للشهوات مما يزرى بالشخص ويوجب احتقاره، ويمكن القول بأن هذا المعيار تندرج فيه جرائم القذف والسرقة وكذلك جرائم المساس بأمن الدولة، وجرائم الرشوة والاختلاس وجرائم الأموال بوجه عام.

واستطردت الإدارة وهي في معرض ردها قائلة أنه لما كانت جريمة إصدار شيك بدون رصيد من الجرائم الواقعة على الأموال وهي من الجرائم الملحقة بالنصب والإحتيال فتكون هذه الجريمة وفقاً لهذا التعريف من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة فلا يكون مرتكبها جديراً بالثقة وبالتالي لا يكون أهلاً لتولي الوظيفة عامة. (79)

وفي واقعة أخرى، تتعلق بجريمة لعب القمار الصادر فيها حكم بالإدانة بعقوبة مقيدة للحرية ضد موظف. أفادت الإدارة أنه وإن كان فقهاء القانون يوجبون بحث كل حالة على حدة ودراستها

---

وقد ورد في إحدى الفتاوى الصادرة عن الإدارة ذاتها بشأن أخذها بالمعيار الشكلي، أن العمل قد جرى على أن الجرائم الماسة بالشرف إذا كانت متعلقة بهتك العرض أو الدعارة وإفساد الأخلاق، وإن الجرائم الماسة بالأمانة هي السرقة والتبديد وخيانة الأمانة، رأي رقم 2/571 رقم القيد 864 الصادر بتاريخ 1981/09/28 [www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx](http://www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx)

(79) وفي رأي آخر، أكدت إدارة الفتوى والتشريع في معرض ردها على إستفسار إحدى الجهات في شأن الأفعال التي يمكن اعتبارها من الجرائم المخلة بالشرف والتي تحول دون استمرار المحكوم عليهم فيها بوظائفهم الحكومية وخاصة جريمة تعاطي المواد المسكرة.

بأنه يتعين أن تتوفر للجريمة أوصاف خاصة ترقى بهذا النوع من الأفعال المؤثمة جنائياً الى درجة جسيمة من الخطورة وبما يمس المسلك الاجتماعي للإنسان وبالتالي يتعين الاحتراز في الصاق وصف الاخلال بالشرف والأمانة لكل جريمة وأن يقتصر هذا الوصف على الجرائم التي يصل ما تنطوي عليه من قبح وعار الى حد من الجسامه بحيث يصبح من الخطر أن يظل الموظف مع توافرها في حقه من عداد موظفي الدولة أو يلحق بإحدى وظائف الدولة ابتداء، باعتبار عدم صدور حكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة شرط من شروط التعيين.

ولا ريب أنه في ظل أوامر الشريعة الإسلامية الغراء التي حرمت الخمر وتعاطي المسكرات لحكمة هي حفظ العقل، فشارب الخمر يفقد عادة عقله، وإذا فقد عقله وقعت منه كل كبيرة دون أن يدري، وهو محل ازدراء المجتمع وإحتقاره وينظر إليه من الجميع نظرة غير كريمة، كما أن تصرفاته في الغالب الأعم لا تتسم بالوقار والإلتزان.

لذا إنتهت الإدارة برأيها إلى أن المحكوم عليه في جريمة شرب الخمر أو حيازتها يعتبر مرتكباً جريمة مخلة بالشرف وهذا الحكم يحول دون تعيين المحكوم عليه في وظيفة حكومية كما أنها تعتبر مبرر لإنهاء خدمته إن حكم عليه بها وهو شاغل لها. رأي رقم 2/364 رقم القيد 725 الصادر بتاريخ 1979-05-26 [www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx](http://www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx)

منفردة لبيان ما إذا كانت الجريمة مخلة بالشرف والاعتبار لأن الأمر يرتبط بإعتبارات عدة منها طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه الموظف المحكوم عليه وظروف ارتكاب الجريمة ومدى أثرها على الوظيفة.

بيد أن لبعض الجرائم طبيعة خاصة تقتضي النظر إلى ماهية الجريمة دون الحاجة لتطبيق المعيار الفردي (الموضوعي) المتعلق بظروف الجاني أو طبيعة وظيفته، حيث يمثل الفعل المكون للجريمة في حد ذاته خروجاً عن الخلق السوي والنزاهة الواجبة والقيم المرتبطة بالشخصية الإنسانية، ومن ذلك جريمة لعب القمار التي تعد من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.<sup>(80)</sup>

وأكدت الإدارة في رأي حديث نسبيًا، بأن جرائم الشرب والقذف والجرائم الواقعة على العرض وجريمة السكر وتعاطي المخدرات أو حيازتها، جرائم مخلة بالشرف والأمانة.<sup>(81)</sup>

ومن جانبها أخذت المحكمة الاتحادية العليا بدولة الإمارات في أحد أحكامها بالمعيار الشكلي لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة عند نظرها لواقعة تتخلص، في قيام موظف برفع دعوى ضد جهة عمله نتيجة قيامها بإنهاء خدمته نظراً لصدور حكم جنائي أدين فيه الموظف بجريمة الاختلاس، وإعتبرت الجهة أن هذه الجريمة تدخل في طائفة الجرائم المخلة بالشرف والأمانة. وأكدت المحكمة ضمن أسباب حكمها، بأن إنهاء خدمة الموظف كان إنهاء مشروعاً لإدانته في جريمة مخلة بالشرف والأمانة وهي جريمة الاختلاس.<sup>(82)</sup>

(80) رأي رقم 563 الصادر بتاريخ 1981-07-07 [www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx](http://www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx). وتجدر الإشارة أنه عند إصدار الفتوى المشار إليها كان قانون الخدمة المدنية في الحكومة الاتحادية لسنة 1973 بالمادة 62 بند 5 حظر بنص خاص لعب القمار بالنسبة للموظف العام.

(81) الرأي رقم 2431 الصادر في 2003-07-29. [www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx](http://www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx).

تجدر الإشارة إلى أن إدارة الفتوى والتشريع أخذت بالمعيار الشكلي في عدد من الآراء ومنها: الرأي 1317 الصادر في 1990-11-20، والرأي رقم 3491 بتاريخ 1992-02-19، والرأي رقم 1941 بتاريخ 19-10-1997. [www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx](http://www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx).

(82) الطعن رقم 478 لسنة 23 قضائية بتاريخ 2002-06-26. وفي حكم آخر طبقت فيه المحكمة المعيار الشكلي لتلخص وقائعه، بأن موظف كان يعمل بوزارة الداخلية وأن الوزارة قامت بإنهاء خدمة الموظف نتيجة صدور حكم جزائي بحبسه ثلاثة أشهر وجلده تسعة وتسعين جلده عن جريمة الزنا واعتبرتها من الجرائم المخلة بالشرف.

وفي جمهورية مصر العربية، أخذت المحكمة الإدارية بالمعيار الشكلي والذي يعتمد على ماهية الجريمة المرتكبة؛ حيث قضت بأن جريمة التهرب من أداء الخدمة العسكرية عمداً تعد جريمة مخلة بالشرف والأمانة، حيث تعتبر من الواجبات المفروض على كل مصري تأديتها قانوناً، وأن التهرب العمدي من أدائها يجعله لا يصلح لشغل الوظيفة سواء في الجهاز الإداري أو في شركات القطاع العام.<sup>(83)</sup>

وفي واقعة أخرى، قضت المحكمة ذاتها بأن جريمة إصدار شيك دون رصيد تعتبر كجريمة النصب تقتضي الإلتجاء إلى الكذب كوسيلة لسلب المال وتتطلب قصداً جنائياً خاصاً يقوم على توافر سوء النية، فهي لذلك لا تصدر إلا عن إنحراف في الطبع وتعتبر من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة لمساسها بسمعة الموظف ودمته.<sup>(84)</sup>

أما في سلطنة عمان فلقد أخذت محكمة الاستئناف بالمعيار الشكلي لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة. ففي واقعة تتلخص في قيام الهيئة العامة للصناعات الحرفية بإنهاء خدمة موظف يعمل بوظيفة حارس بمصنع نسيج سمائل نتيجة إدانته بجنحة إصدار شيك بدون رصيد وصدور حكم جنائي بإدانته والحكم عليه بالسجن لمدة ثلاثة أشهر. أشارت المحكمة إلى أن سوابق القضاء

---

قضت المحكمة الابتدائية بإلغاء قرار إنهاء الخدمة وإعتباره كأن لم يكن. إستأنفت الوزارة هذا الحكم وقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف على سند من أن الموظف رُد إليه إعتباره في جريمة الزنا التي أدين عنها جزائياً.

طعنن الوزارة أمام المحكمة الاتحادية العليا لأسباب عدة أهمها، أن قانون قوة الشرطة والأمن، يوجب إنهاء خدمة المنتسب إلى القوة إن حكم عليه بجريمة مخلة بالشرف والأمانة، وأن رد الاعتبار يمحو الآثار الجنائية فقط، ولا شأن له بالوظيفة ومقتضياتها.

وقضت المحكمة الإتحادية العليا بأن نعي وزارة الداخلية في محله، ذلك أن المستفاد من المادة (88/ج) من قانون قوة الشرطة والأمن رقم (12) لسنة 1976، أن إنهاء خدمة المنتسب الوارد في هذه الفقرة، يختلف عن إنهاء الخدمة الوارد في المادة (81/ط) من ذات القانون. إذ أن الإنهاء الأخير يعتبر جزءاً تأديبياً رسم له القانون موجباته وإجراءات اتخاذه وتوقيعه، فيما أن الإنهاء بموجب المادة (88/ج)، هو إنهاء غير تأديبي يتوقف توقيعه على مجرد تحقق سببه وهو الحكم على المنتسب في جريمة مخلة بالشرف والأمانة. وكان إنهاء الخدمة مرتبط بتوفر سببه، وهو الحكم الجزائي في جريمة مخلة بالشرف، وقد تحقق سببه. = حكم المحكمة الاتحادية العليا، الطعن 252 لسنة 2008 (إداري)، بجلسة 2009-05-13.

(83) الدعوى رقم 16 لسنة 35 ق جلسة 1982-01-23. مشار إليه لدى = د. زكي محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين بالحكومة والقطاع العام، مرجع سابق، ص58

(84) الحكم الصادر في 5-11-1966 مشار إليه لدى = د. سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص233.

الإداري وأجهزة الإفتاء الرسمية في سلطنة عمان وفي خارجها ذهبت إلى أن جريمة الشيك بدون مقابل من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة لمساسها بسمعة الموظف ودمته وتأثيرها على الثقة في أمانته ونزاهه معاملاته، إذ أنها تتطلب قصداً جنائياً يقوم على توافر سوء النية وقصد الإضرار بالمجني عليه، حتى أن قانون الجزاء قد ألحقها مع جرائم النصب والإحتيال واعتبرها من الجرائم الشائنة وأن الحكم على الموظف في جريمة من هذا القبيل من شأنه أن يؤثر في صلاحيته لتولي الوظيفة أو الاستمرار فيها. (85)

وباستقراء أحكام قضاء التأديب في المملكة العربية السعودية الصادرة عن ديوان المظالم يتبين أن الديوان قد اعتمد المعيار الشكلي لتحديد مدى اعتبار الجريمة مخلة بالشرف والأمانة من عدمه. فقد قضى الديوان بأن الحكم على المتهم شرعاً بالسجن والجلد لاعترافه بما نسب إليه من معاكسته لإحدى الفتيات تليفونياً والتعرض لها عند خروجها من المدرسة ودقه بابها وثبوت ذلك في حق المتهم يعد جرم كبير لما فيه من انتهاك لحرمت المسلمين وجدير بمن ارتكب هذا الفعل أن تنزع منه الثقة التي يجب توافرها لتولي الوظيفة العامة وبعد ما عوقب من أجله مُحطاً من شرفه وأمانته. (86)

(85) حكم المحكمة الإستئنافية العمانية، رقم 58 لسنة 6 ق.س، بجلسة 19-11-2006 غير منشور.

وفي أحكام أخرى أخذت فيها المحكمة بالمعيار الشكلي وهو النظر إلى الجريمة المرتكبة دون الأخذ بباقي الاعتبارات، حيث قام المصرف المركزي العماني بإنهاء خدمة موظف نتيجة صدور حكم بإدانته في جريمة التحريض على التزوير في السجلات الرسمية وإساءة استعمال الوظيفة وإعتبارها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة (الجرائم الشائنة وفق قانون الجزاء العماني)، وقضى بصحة قرار إنهاء الخدمة = حكم المحكمة الإستئنافية العمانية، رقم 16 لسنة 2 ق.س، بجلسة 21-12-2002 غير منشور.

وفي حكم آخر، قامت بلدية بركاء في سلطنة عمان، بإنهاء خدمة موظف يعمل بوظيفة مراقب أغذية نتيجة إدانته بالمشاركة في إختلاس أموال عامة مستحقة للدولة وهي تعتبر من الجرائم الشائنة حسب نص المادة 33 من قانون الجزاء = حكم المحكمة الابتدائية رقم 60 لسنة 2 ق.س بجلسة 14-04-2003 غير منشور.

(86) حكم رقم 171 /ت/2 لعام 1411 هجري مشار إليه لدى = د. عمر الخولي، مرجع سابق، ص258.

وبصفة عامة فقد كانت أحكام الدوائر التأديبية في الديوان تميل إلى عدم فصل الموظف في حال صدور عقوبة تعزيرية عليه بناء على شبهة وليس إدانة، إلا أنه قد لوحظ في الأحكام الصادرة عن دوائر التأديب في أواخر عام 1412 هجري وأوائل عام 1413 هجري أنها إتجهت إلى اعتبار أن ما قام به الموظف يمثل جريمة مخلة بالشرف إذا صدر بحقه حكم شرعي يقضي بتعزيره وإن لم يقام عليه حد شرعي أو يعاقب بالعقوبة المقررة للجريمة وذلك لعدم كفاية الأدلة ضده أو بسبب عدوله عن إعترافه أو لأي سبب من الأسباب طالما أن الحكم لم يصدر ولم يعني براءة الموظف مما هو منسوب إليه فاصلاً بذلك بين الجريمة الجنائية وبين الجريمة التأديبية. حكم هيئة التدقيق رقم 82/ت/3 لعام 1413 هجري. مشار إليه لدى = المرجع السابق، ص258.

وفي دولة الكويت، أخذت محكمة التمييز الكويتية بالمعيار الشكلي، حيث أكدت بأن المصلحة المباشرة التي تشملها الحماية الجنائية المقررة في جريمة الشيك بدون رصيد هي الثقة العامة في الشيك بإعتباره أداء وفاء يجري مجرى النقود في المعاملات ويترتب على مقارفة هذه الجريمة إخلال حال ومباشر لتلك الثقة وهي ثقة لازمة لتحقيق الأمن الإجتماعي، لذلك فإن جريمة إصدار شيك بدون رصيد المسندة إلى المتهم تدخل بهذه المثابة في عداد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.(87)

وأكدت محكمة العدل بالمملكة الأردنية الهاشمية في إحدى قراراتها استنادها على المعيار الشكلي لتحديد ما إذا كانت الجريمة تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه، حيث قضت أنه وفقاً لمحضر اللجنة المشكلة بموجب كتاب معالي رئيس محكمة التمييز رئيس المجلس القضائي والذي اعتبرت فيه هذه اللجنة بأن الجرائم الواقعة على أمن الدولة وكل ما يدخل بإختصاص محكمة أمن الدولة من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.(88)

## ب- المسلك الفقهي والقضائي بالنسبة للمعيار الموضوعي

### أولاً: المسلك الفقهي

يرى جانب من الفقه أنه ينبغي على جهة الإدارة عند تقديرها لما إذا كانت الجريمة المقترفة من قبل الموظف العام تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه البحث في كل جريمة على حدة،

---

وفي حكم حديث نسبياً، أيدته هيئة التدقيق بديوان المظالم رقم 291/ت/6 لعام 1427 هجري، والذي قضى بأن ما صدر عن المتهم يعد فعلاً محرماً، والدائرة في سبيل تقدير العقوبة التأديبية المناسبة والجرم الذي وقع فيه المدعى عليها أن تأخذ في الاعتبار عدة أمور منها: شناعة الجرم الذي وقع فيه المدعى عليه من إختلاء محرماً وإيوائه لفتاة صغيرة في السن وجرها على غيره، الأمر الذي يستلزم معه مسائلته تأديبياً وتقرير اللازم بحقه لاسيما وأن ماصدر من المدعى عليه وصدر به الحكم الشرعي، يعد من الأفعال المخلة بالشرف والأمانة اللذين هما مناط تولي الوظيفة العامة والذي يفقدهما يفقد الموظف شرط حسن السمعة والأخلاق الذي نص نظام الخدمة المدنية على وجوب توافرها فيمن يتقدم للتعيين في الوظائف العامة. مشار إليه لدى = المرجع السابق، ص 259.

(87) الطعن رقم 164/87 جزائي جلسة 1987-12-21. مشار إليه لدى = د.علي سعود الظفيري، مرجع سابق، ص194-195.

(88) قرار رقم 2014/128 بتاريخ 2014-06-05 مشار إليه لدى = هاشم منصور نصار، مرجع سابق، ص194. وتجدر الإشارة بأن المادة 3 من القانون رقم 17 لسنة 1959 بشأن قانون محكمة أمن الدولة في الأردن أوردت الجرائم الواقعة على أمن الدولة وما يدخل في إختصاص محكمة أمن الدولة.



وعلى أساس عدة اعتبارات، كطبيعة الوظيفة وأهميتها ونوع العمل الذي يؤديه الموظف وما تتطلبه من شاغلها من حيطة وحذر ومدى شعور بالصدمة من المتعاملين مع المرفق لدى علمهم بما صدر من مرتكب الفعل ونوع الجريمة وظروف ارتكابها ومدى كشفها عن ضعف في الخلق وانحراف الطبع والتأثر بالشهوات والنزوات وسوء السيرة. (89)

ولعل من العوامل التي تدخل في وزن الجريمة نوع ومستوى الوظيفة التي يشغلها مرتكب الجريمة وإن الاعتماد على ذلك كأحد معايير تقدير جسامة الجريمة ليس مرده اعتبارات شخصية يتمتع بها شاغل الدرجة الوظيفية وإنما اعتبارات موضوعية تجعل جريمة معينة بذاتها تختلف من حيث الجسامة تبعاً لنوع ودرجة الموظف الذي ارتكبها ومقدار ما يعكسه هذا الاختلاف في نوع ودرجة الوظيفة من آثار على المصلحة العامة. (90)

---

(89) د. زكي محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام، مرجع سابق، ص 57، = وعلوية مصطفى فتح الباب، مرجع سابق، ص 799 = وحسان عبدالله الطائي، مرجع سابق، ص 175 = وعبدالقادر محمد القيسي، مرجع سابق، ص 9.

ومن باب القياس في مجال واجبات الموظف العام والتي من ضمنها الحفاظ على كرامة الوظيفة، أنه لا يمكن وضع معيار محدد لقياس درجة الخطأ الصادر من الموظف بل يتعين النظر إلى كل تصرف على حدة في ضوء الظروف والملايسات المحيطة به، فإراعى في تقدير درجة الخطأ مركز الموظف وطبيعة عمله وما يتطلبه الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه من مراعاة معينة وهذه المسألة نسبية غير مطلقة تختلف من شخص إلى آخر ومن وظيفة إلى أخرى فليس كل ما من شأنه المساس بكرامة الوظيفة يطبق على الوظائف كافة، وهو أمر يختلف تبعاً للمركز الوظيفي والشخصي للموظفين فعامل الخدمة في الدوائر الحكومية له عمل معين وله مركز اجتماعي ووظيفي معينين وله حدود من التصرف تعد مقبولة من أفراد المجتمع إذا ما صدر منه، إلا أنها مع ذلك تكون غير مقبولة فيما لو صدرت من موظف بدرجة مدير عام مثلاً، أو وكيل وزارة، وكذلك الأمر بالنسبة لموظفي الخدمة الجامعية تختلف عن موظفي غيرهم من الوزارات، أو الجهات غير المرتبطة بوزارة أو موظفي الخدمة الخارجية والسفراء وموظفي السلك الدبلوماسي = د. عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى، 2014، ص 296.

ومن باب القياس أيضاً، تجدر الإشارة إلى أن لجنة القيم بمجلس الشعب المصري في محاولة منها لتحديد مفهوم الثقة والاعتبار اللذين يترتب على فقدتهما بطلان صحة العضوية البرلمانية، وذهبت إلى أن الثقة والاعتبار لا يقومان على ضوابط جامدة، بل يتحدد مضمونها على ضوء تقاليد وقيم الجماعة منظورا فيها إلى واجبات الشخص ومسؤولياته تجاهها، كما يتحدد هذا المضمون وفقاً لظروف كل واقعة ويختلف من حالة إلى أخرى، والأمر في النهاية مرجعه إلى ضرورة التثبت من صلاحية الشخص لأداء المهمة التي يقوم عليها وينهض بها، ويختلف هذا التقييم من شخص إلى آخر بالنظر إلى صفته وموقعه ودرجة مسؤوليته ومدى الثقة التي أولته الجماعة إياها للنهوض برسالته = د. علي سعود الظفيري، مرجع سابق، ص 180.

(90) د. عبدالقادر محمد القيسي، مرجع سابق، ص 77-78.

## ثانياً: المسلك القضائي

تأخذ إدارة الفتوى والتشريع بوزارة العدل في دولة الإمارات، بالمعيار الموضوعي لتحديد

ما إذا كانت الجريمة تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه في عدة آراء صادرة عنها.

ففي واقعة بمقتضاها تم ضبط موظف يماني الجنسية يعمل بوظيفة كاتب في مطار الشارقة الدولي عند عودته من اليمن وهو محرزا لكمية من ورق القات وقد أدانته المحكمة في جريمة إحراز كمية من العقاقير الخطرة في غير الأحوال والشروط المنصوص عليها قانوناً وحكمت المحكمة بحبسه مدة شهر واحد.

طلب الرأي من إدارة الفتوى والتشريع لمعرفة ما إذا كانت هذه الجريمة تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه فأفادت إدارة الفتوى والتشريع، بأن الرأي مستقر على تعذر وضع معيار جامع مانع للجرائم المخلة بالشرف والأمانة وإنما يتعين النظر إلى كل حالة على حده سواء فيما يتعلق بطبيعة الجريمة التي ارتكبتها الموظف ومدى كشفها عن ضعف الخلق وإنحراف الطبع والتأثر بالشهوات والنزوات وسوء السيرة والحد الذي ينعكس إليه أثرها على الوظيفة، وكذلك طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه الموظف ومدى نظرة المجتمع إلى مرتكب تلك الجريمة.

واستطردت قائلة أنه بالنظر إلى الظروف المحيطة بجريمة إحراز القات في خصوص الحالة المعروضة وأهمها أن الجريمة كانت مجرد إحراز نبات القات ولم يثبت أن هذا الإحراز كان بقصد الاتجار وأن المحكوم عليه فيها يماني الجنسية وقادم من اليمن، ولا يشغل وظيفة من الوظائف التي تتطلب في شاغلها قدراً أكبر من التحرز والنقاء، فإنه في ضوء هذه الظروف

---

ومن باب القياس في مجال خروج الموظف على المسلك العام اللائق والذي قد يؤدي إلى مسألته تأديبياً، أكد رأي من الفقه إلى أن معيار السلوك اللائق يختلف باختلاف درجة الحساسية التي قد تتميز بها الوظيفة التي يشغلها الموظف، فهناك من الوظائف ما تحتم على شاغلها أن يراعي في سلوكه درجة كبيرة من التحفظ وهذا ما أكدت عليه المحكمة الإدارية العليا في الحكم الصادر في 6 يونيو 1959، " بأن تعاليم الدين، وتقاليده المجتمع المصري، لا يمكن أن تتفق مع دخول رجل غير محرم في منزل أنثى لا يقيم معها أحد من أهلها، مهما كانت الدوافع النبيلة، والمبررات شريفة، وأنه كان أسلم للمدعي وأظهر له أن يبتعد عن مواطن الريب درءاً للشبهات، ومن ثم يكون المدعى قد خرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته كمدرس، حيث زار المدرسات في مسكنهن الخاص، وذلك عندما زرته في منزله بناء على دعوته لهن للقيام بهذه الزيارة = د. مجدي شعيب، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص 246، 262.

الخاصة بالحالة المعروضة لا يتسنى اعتبار الجريمة التي أدين فيها الموظف مخلة بالشرف والأمانة. (91)

وفي واقعة أخرى، أكدت إدارة الفتوى والتشريع بأن جريمة إعطاء بيان كاذب بقصد الحصول على الجنسية لشخص آخر والتي أدين بها الموظف لا تعتبر في ضوء الظروف التي تمت فيها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، إذا ما روعي أن ثقافة الموظف محدودة، وعمله ليس حساساً إذ لا يعدو أن يكون مستخدماً كميكانيكي في أحد الكراجات التابعة للوزارة وأنه بادر بالإعتراف أمام المحكمة بما يدل على عدم خطورته. وعليه لا تعتبر الجريمة التي ارتكبها الموظف وأدين عنها مخلة بالشرف والأمانة وبالتالي لا يجوز إنهاء خدمته. (92)

(91) الرأي رقم 2/571 رقم القيد 864 الصادر بتاريخ 1981/9/28  
[www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx](http://www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx)

وفي واقعة أخرى معروضة على إدارة الفتوى والتشريع طبقت فيها المعيار الموضوعي، تتلخص بأن شرطي المرور شاهد الموظف بصحبه فتاة أجنبية أمام أحد المستشفيات، فطلب منه رخصة القيادة وشهادة الملكية، فسلمها له ثم سأله من بصحبته فأجاب بأنها صديقته ثم سأله عن وظيفته فأجاب بأنه يعمل بجهاز الأمن، فإصطحبها إلى مقر الشرطة، وأنكر الموظف إنتحاله لصفة العامل بجهاز الأمن وذكر أنه قال للشرطي أن له صديقاً بالجهاز.

قدم الموظف للمحاكمة وصدر حكم بإدانته عن جريمة انتحال صفة كاذبة بحسبه أسبوعين. وتطلب جهة عمله الإفادة عن مدى اعتبار جريمة إنتحال صفة كاذبة مخلة بالشرف والأمانة.

وأوضحت الإدارة في معرض ردها من كون جريمة إنتحال صفة الغير مخلة بالشرف والأمانة، أن المشرع إعتبر إدانة الموظف بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة سببا لإنهاء خدمته ولكنه لم يطلق النص ليشمل كافة الجرائم ولكنه إختص منها ما يعتبر مخلا بالشرف والأمانة. وقد كان في مكنة المشرع – والنص خاص بالجريمة – أما أن يطلق الحكم ليشمل كافة الجرائم، وهي محدد سلفا في قوانين الجزاء، وأما أن يحدد أنواعا معينة منها يعتبر إدانة الموظف فيها بعقوبة مقيدة للحرية سببا لإنهاء خدماته. ولكنه نبذ المعيار الشكلي الذي يجعل الحكم مرتبطا بالجريمة بغض النظر عن أي اعتبار يتعلق بشخص مرتكبها أو ظروف الجريمة وإتخذ بدلا من ذلك معيار الجريمة المخلة بالشرف والأمانة .

فأوضحت الإدارة، أنه تطبيقا لهذا النظر وعلى أساس أن العبرة بالمعيار الشخصي (الموضوعي) أي النظر الى مرتكب الجريمة وظروف ارتكابها والدافع لها، فإنه بالنسبة لوظيفته كمستخدم وطبيعة عمله وظروف ضبطه وأنه لم يرتكب جريمة انتحال الصفة الكاذبة هربا من جريمة أخرى ارتكبها أو توصلا وتسهيلا لإرتكاب جريمة أخرى فإنه لكل هذه الظروف مجتمعة فإن ما نسب على المستخدم في نطاق الظروف المشار إليها لا يعتبر الحكم الصادر ضده مبررا لإنهاء خدماته ويتعين بالتالي إعادته إلى عمله الذي أوقف عنه نتيجة حبسه = الرأي رقم 2/530 رقم القيد 607 الصادر بتاريخ 1981/3/30

[www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx](http://www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx)

(92) الرأي رقم 333 رقم القيد 534 الصادر بتاريخ 1978/11/22  
[www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx](http://www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx)

وفي واقعة حديثة نسبياً، أكدت إدارة الفتوى والتشريع أخذها بالمعيار الموضوعي، حينما انتهت برأيها إلى أن جريمة مساعدة أجنبي لدخول الدولة بصفة غير مشروعة من الجرائم المخلة والأمانة والمدان بها موظف يعمل لدى القيادة العامة لشرطة أبوظبي.

وبررت الإدارة رأيها بكون هذه الجريمة تمس بصورة سلبية بطبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه الموظف والتي تفترض منه الأمانة في إلتزام وتطبيق التشريعات المقررة في الدولة، إضافة إلى ظروف ارتكاب الجريمة وإنعكاس أثرها على وظيفته.(93)

وفي جمهورية مصر العربية، أكدت الجمعية العمومية للقسم الإستشاري أخذها بالمعيار الموضوعي لتحديد الجريمة المخلة بالشرف والأمانة، حين قضت أن جنحة إعطاء شيك دون رصيد ليست في جميع الأحوال جريمة مخلة بالشرف والأمانة، وتختلف النظرة إليها من هذه الوجهة بحسب الظروف التي تمت فيها، وما يتكشف من وقائعها من أفعال تتم عن ضعف في الخلق.(94)

وأكد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في إحدى الفتاوى الصادرة عنه أخذه للمعيار الموضوعي، حيث ذكر بأن جريمة التسول لا تكون مخلة بالشرف إذا كانت صادرة من عامل لا يشغل وظيفة رئاسية، وأن الموظف المعروضة حالته يشغل وظيفة خفير باليومية وهي ليست من الوظائف الرئاسية التي تحتم نفاء صفحة العامل من كل جرم.(95)

(93) الرأي رقم 3107 الصادر بتاريخ 13 - 03 - 2011 [www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx](http://www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx)

(94) الفتوى الصادرة في 20 مارس 1968، وفي فتوى أخرى، أكدت الجمعية أن جريمتي إحراز مخدرات بقصد التعاطي أو الإستعمال الشخصي ليستا في جميع الأحوال مخلة بالشرف، وذكرت أن الحكم على صغار العاملين بإحراز المخدرات بقصد الإستعمال الشخصي، لا يمس الشرف والاعتبار. مشار إليها لدى = د. سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 234-236. وأكد الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي، بأن اعتبار جريمة مخلة بالشرف لو صدر فيها حكم ضد موظف كبير، ولا يعتبر كذلك لو صدر ضد موظف صغير، يعتقد أنه بعيد عن نية المشرع، فالجريمة الجنائية في ذاتها هي محل التقدير، لا ظروف ارتكابها= المرجع السابق، ص 236.

(95) الفتوى رقم 137 في 22-02-1966 ملف رقم 1942/1/1 مشار إليها لدى = د.حسان عبدالله الطائي، مرجع سابق، ص 171.

وأكدت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها أخذها بالمعيار الموضوعي، حيث قضت بأن جريمة إصدار شيك دون رصيد لا تعتبر في أحيان كثيرة من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، لا سيما إذا كان مرتكبها ممن يزاول أبسط الأعمال. (96)

وفي واقعة أخرى، قضت المحكمة ذاتها، بأن جنحة تبديد منقولات الزوجية تقع دائماً في محيط الأسرة وجوها العائلي، وإن كان القانون وصفها بأنها جريمة تبديد، إلا أن ذلك لا يعتبر كافياً لاعتبارها جريمة مخلة بالشرف، وذلك مرده صلة الزوجية والاعتبارات العائلية والحفاظ على كيان الأسرة. (97)

وفي دولة الكويت، أكدت إدارة الفتوى والتشريع أخذها بالمعيار الموضوعي لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، حيث ذكرت أن اعتبار جريمة مخلة بالشرف يتصل بعناصر عدة، منها طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه الموظف ونوع الجريمة وظروف ارتكابها والأفعال المكونة لها ومدى كشفها عن ضعف في الخلق وانحراف في الطبع. (98)

وفي سلطنة عمان، أكدت المحكمة الاستئنافية أخذها بالمعيار الموضوعي وذلك في واقعة تتلخص في قيام البنك المركزي العماني بإنهاء خدمة أحد موظفيه يعمل بوظيفته رئيس مجلس إدارة معهد الدراسات المصرفية والمالية نتيجة صدور حكم جنائي بإدانته في جريمة إساءة استعمال الوظيفة، حيث أشارت المحكمة ضمن أسباب الحكم أنه نظراً لمركز ووظيفة الموظف المدان

(96) الطعن رقم 11348 لسنة 46 قضائية جلسة 2003-05-17. مشار إليه لدى = ماجد حمدي الحمداني، مرجع سابق، ص 295.

وتجدر الإشارة أنه من التطبيقات الأخرى لقضاء المحكمة الإدارية العليا، أنها قضت بأن القرار الصادر بإنهاء خدمة الموظف لم يقم على أسباب واضحة فضلاً عن إفتقاده للأسباب المنطقية المبررة لأن طبيعة وظيفته لا علاقة لها بالجريمة التي ارتكبها = الطعن رقم 10833 لسنة 54 قضائية جلسة 2013-05-19 مشار إليه لدى المرجع السابق، ص 296.

(97) الحكم الصادر في 1972-01-22 مشار إليه لدى = د. سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص 230.

وتجدر الإشارة إلى أن القضاء الإداري يعتبر الجرائم الآتية مخلة بالشرف وهي تبديد الأموال المحجوز عليها والسرقة و غش القطن، و إتلاف الأشجار والرشوة والنصب، ولم يعتبر القضاء الإداري الجرائم الآتية بأنها مخلة بالشرف وهي: الضرب، والحكم بغرامة في جنحة مشاجرة، مشار إليها لدى = المرجع السابق، ص 231-232.

(98) الفتوى رقم 3191/2 بتاريخ 1979-01-23 مشار إليه لدى = د. ناصر صالح العتيبي، مرجع سابق، ص 157-

والذي كان من الواجب عليه محاربة مثل هذه الجرائم لا أن يقتربها بذاته واعتبرتها من الجرائم  
المخلة بالشرف والأمانة. (99)

وأكد القضاء في المملكة العربية السعودية، على أخذه بالمعيار الموضوعي لتحديد الجرائم  
المخلة بالشرف والأمانة، حيث أكد بأن الحكم على المتهمين بالجلد والسجن لقاء إدانتهم بالإختلاء  
المحرم شرعاً ببعض النساء داخل السيارة، يعد من الأعمال المشينة التي تفقد صاحبها الشرف  
والأمانة سيما وأنهم ممن أؤتمنوا على تعليم النشء أو تربيتهم ويفقدون بالتالي الصلاحية لشغل  
الوظيفة العامة. (100)

وفي واقعة أخرى، تتعلق بإدانة شرطي بجريمة الدخول لدار الغير لغرض سيء يقصده من  
زوجة صاحب الدار وحكم عليه بالسجن والجلد وطرده من الخدمة العسكرية، أكدت المحكمة أن  
الجريمة التي أدين بها جريمة مخلة بالشرف والأمانة الأمر الذي يفقده صلاحية البقاء في الوظيفة  
خصوصاً أنه من رجال الأمن المفروض فيهم أن يكونوا قدوة حسنة ومثلاً يحتذى في الأخلاق

(99) حكم المحكمة الإستئنافية العمانية، رقم 17 لسنة 3 ق.س، جلسة 2004-03-27 غير منشور.

وفي حكم آخر يختلف من ناحية عدم صدور حكم جنائي من المحكمة، إلا أن محكمة الإستئناف أكدت على المعيار  
الموضوعي، ففي واقعة تتلخص، بأن الجهة الإدارية قامت بإنهاء خدمة موظف يعمل بوظيفة منسق بكلية الآداب  
والعلوم الإجتماعية نتيجة للمخالفات التي ارتكبها وذلك لقيامه بإهانة كرامة إحدى الطالبات في مكتبه أثناء الدوام  
الرسمي عند قيامها بمراجعة موضوع حرمانها من إحدى المواد الدراسية، وقيامه بإستغلال وظيفته لتحقيق مآرب  
غير مشروعة وقد أيد مجلس المساءلة الإدارية الأعلى العقوبة لإنطواء هذه المخالفة على مسلك خطير ينافي  
ويخالف مقتضيات الوظيفة ودواعي الكرامة وحسن الخلق والدين الإسلامي الحنيف، ويمس كيان الجهة الإدارية  
باعتبارها الموكلة بحماية وصون جميع الطلبة المنتسبين إليها.

وأشارت محكمة الإستئناف ضمن أسباب حكمها، أن من المستقر عليه أن تقدير كون الأفعال المنسوبة إلى  
الموظف بأنها مخلة بالشرف والأمانة يدخل في حدود السلطة التقديرية لجهة الإدارة وبما أن الموظف يعمل  
بوظيفة منسق بكلية الآداب والعلوم الإجتماعية وثبت أمام مجلس المسائلة بقيامه بمحاولة هتك عرض طالبة  
والتحرش بها جنسياً، بما يثبت معه أن السلوك الذي إقترفه يتنافى ويخالف مقتضيات الوظيفة العامة وواجباتها  
بمراعاة طبيعة العمل والظروف المحيطة به ودواعي الكرامة وحسن الخلق ومناف للقيم والعادات والتقاليد وتعاليم  
الإسلام الحنيف. وإنتهت المحكمة إلى صحة قرار إنهاء خدمته= حكم المحكمة الإستئنافية العمانية، رقم 632 لسنة  
13 ق.س، جلسة 2013-11-12 غير منشور.

(100) الحكم رقم 168/ت/2 لعام 1412 هجري مشار إليه لدى = د. عمر خولي، مرجع سابق، ص258

فضلاً عن أنهم الأمناء والحراس على أمن الوطن. وبالتالي يكون قرار إنهاء خدمته وطرده قد صدر صحيحاً قائم على أساس سليم. (101)

ومن جانبها أخذت المحكمة العليا بالمملكة الأردنية الهاشمية بالمعيار الموضوعي لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، حيث قضت أن الجرم الذي أدين به الموظف وهو الشروع التام بالإحتيال يعد من الأفعال التي يبتغي المشرع تجنبها خلال ممارسة الوظيفة العامة لكونها تنم عن الإخلال بواجبات الوظيفة وتشكل عيباً مسلكياً يؤدي للإساءة إلى سمعة الوظيفة العامة. (102)

تبين لنا مما سبق أن وضع معيار يعين جهة الإدارة ويساعدها في تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة من المسائل الهامة والضرورية، وذلك نظراً للأثر التي قد يترتب على هذا التحديد في مجال الوظيفة العامة سواء حرمان المرشح للوظيفة من التعيين أو الاستمرار فيها.

ولذلك، اجتهد الفقه والقضاء في وضع معيار لتحديد هذا النوع من الجرائم، فبرى جانباً منه الأخذ بالمعيار الشكلي والذي ينظر إلى ماهية الجريمة المرتكبة دون النظر لباقي الاعتبارات، كون أن الفعل المكون للجريمة ينم بذاته عن ضعف في الخلق وإنحدار في الطبع بحيث لا يكون الشخص أهلاً لتولي الوظائف العامة أو الاستمرار فيها.

بينما يرى جانباً آخر ضرورة الأخذ بالمعيار الموضوعي لتحديد هذا النوع من الجرائم، وهو معيار يستند على اعتبارات عدة مثل طبيعة الوظيفة وأهميتها ونوع العمل الذي يؤديه الموظف وما تتطلبه من شأغلها من حيطة وحذر ومدى الشعور بالصدمة من المتعاملين مع

---

(101) حكم ديوان المظالم رقم 86/44 لعام 1401 هجري القضية رقم 1/348/ق لعام 1401 هجري منشور ضمن أعمال ورشة عمل تحت عنوان أثر الإدانة في جريمة شيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى إعتبارها جريمة مخلة بالشرف والأمانة، مرجع سابق، ص 141

(102) قرار رقم 2012/406 بتاريخ 2013-02-21 و القرار رقم 2011/339 بتاريخ 2012-01-23 مشار إليهما لدى = هاشم منصور نصار، مرجع سابق، ص 199- 200. وطبقت المحكمة المعيار الموضوعي بجريمة السرقة وفقاً للقرار رقم 2013/7 بتاريخ 2013-02-28.

المرفق لدى علمهم بالفعل المرتكب ونوع الجريمة وطبيعتها وظروف ارتكابها ومدى كشفها عن ضعف في الخلق وإنحراف الطبع والتأثر بالشهوات والنزوات وسوء السيرة.

وبعد استعراض وجهة نظر كل من الفريقين وأسانيدهما، يرى الباحث الأخذ بالمعيار الموضوعي لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة في مجال الوظيفة العامة، للأسباب الآتية:

أ- يتفق المعيار الموضوعي مع طبيعة الجرائم المخلة بالشرف والأمانة بالنظر إلى نسبيتها ومرونتها وأنها قد تتغير بتغير الزمان أو المكان في نظرة المجتمع.

في حين أن المعيار الشكلي، يتعارض مع طبيعة هذا النوع من الجرائم، في تحديده جرائم بذاتها بالنظر إلى طبيعتها والتي قد تتغير النظرة إليها بتغير الزمان أو المكان أو الظروف الاجتماعية أو السياسية أو الاقتصادية.

ب- يعطي المعيار الموضوعي لجهة الإدارة سلطة واسعة لفي مجال تقدير ما إذا كانت الجريمة التي حوكم الشخص من أجلها تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه ومدى تأثير ذلك على تعيينه في الوظيفة العامة أو الاستمرار فيها.

في حين أن المعيار الشكلي، لا يمنح جهة الإدارة سلطة التقدير هذه، نظراً لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة مسبقاً. فإذا كان الفعل المرتكب من ضمن الجرائم المحددة فيتم تلقائياً حرمان الشخص من تقلد الوظائف العامة أو تؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف.

ت- شمول عناصر المعيار الموضوعي للمعيار الشكلي، حيث أن من ضمن العناصر والإعتبارات التي يجب النظر إليها وفقاً للمعيار الموضوعي، طبيعة الجريمة المرتكبة وظروف ارتكابها.



ث- المعيار الموضوعي أكثر ضماناً وعدلاً بالنسبة للأفراد، لأنه ينظر إلى عدد من العناصر والاعتبارات، في حين أن الأخذ بالمعيار الشكلي فيه الكثير من الإجحاف وعدم المساواة، فلا يتصور معاملة جميع الوظائف بذات النظرة دون النظر إلى طبيعة الوظيفة ودرجتها.

ج- يتفق المعيار الموضوعي أكثر مع معنى الجرائم المخلة بالشرف والأمانة في مجال الوظيفة العامة، فشرب الخمر أو التسول أفعالاً مجرمة وفقاً لأحكام القانون، إلا أنها قد لا تعتبر جرائم مخلة بالشرف والأمانة في مجال الوظيفة العامة (103)

بعد بيان المعيار الذي تستطيع جهة الإدارة الاستناد عليه في مجال تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، ينبغي معرفة مسلك التشريعات في هذا الشأن وهو ما سنعرض له بقدر من التفصيل.

### الفرع الثاني: الموقف التشريعي بشأن معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة

رأينا فيما تقدم، أن الفقه والقضاء اجتهدا لوضع معيار ثابت تستطيع على أثره جهة الإدارة تحديد ما إذا كانت الجريمة التي حوكم من أجلها الشخص تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه.

(103) ولكن التساؤل الذي يثار، هل جهة الإدارة لدى تقديرها للجرائم أنها مخلة بالشرف والاعتبار وفقاً للمعيار الموضوعي لها مطلق الحرية أم أنها خاضعة لرقابة القضاء؟؟

جهة الإدارة عند تقديرها ما إذا كانت الجريمة المدان بها الموظف مخلة بالشرف والأمانة، تخضع لرقابة القضاء في التأكد من مدى تعلق الجريمة بالمقومات الأساسية للقيم العليا في الإنسان والاعتبارات الأخرى، فإن كانت الجريمة وفقاً لجميع ما سبق ذكره تعد من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة يكون قرار جهة الإدارة مستندا إلى سبب صحيح، وإن لم يكن كذلك قضت المحكمة بالإلغاء القرار.

وتطبيقاً لذلك، قضت محكمة تمييز دبي في الطعن رقم 97/615 جلسة 21-06-1999، بأن جريمة التهريب الضريبي التي أدين فيها المذكورة ليست من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة كما ذهب إليه قرار جهة الإدارة وأيدت قضاء محكمة الاستئناف من وجود ضرر لحق بها جراء قرار جهة الإدارة.

وقضت محكمة التمييز الكويتية في الطعن رقم 97/615 تجاري / إداري بإلغاء قرار إنهاء خدمة موظفة على أساس أن جريمة التهريب الجمركي التي أدين فيها الموظفة لا تعد من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة كما ذهب القرار المطعون فيه. وفي دعوى أخرى في دولة الكويت، ألغت المحكمة الكلية قرار وزارة الداخلية الذي عدت فيه جريمة إساءة استعمال الهاتف من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، فهذه الجريمة في نظر المحكمة لا ترجع إلى ضعف في الخلق وإنحراف في الطبع ولا تفقد مرتكبها الثقة والاعتبار وهي من الجرائم البسيطة. مشار إليهما لدى = د. صالح ناصر العتيبي، المرجع السابق، ص 157-160.

وأشرنا كذلك إلى أن محاولة الفقه والقضاء في وضع معيار لتحديد ما إذا كانت الجريمة تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه أثمرت عن ظهور معيارين، معيار شكلي ومعيار موضوعي. وبعد معرفة مسلك الفقه والقضاء في هذه المسألة، يلزم بيان موقف التشريعات الوظيفية بشأن معيار تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

### أ- موقف المشرع الإماراتي

بالرجوع إلى قانون الموارد البشرية في إمارة أبوظبي، نجد بأن المشرع لم ينص على معيار لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، حيث إكتفى المشرع بالنص على أثرالحكم في جريمة مخلة بالشرف والأمانة سواء لمقتضيات التعيين أو لمقتضيات إنهاء الخدمة دون النص على معيار يعين جهة الإدارة على تحديد ما إذا كان الفعل المرتكب يعد مخلاً بالشرف والأمانة من عدمه. (104)

وتجدر الإشارة إلى أن أغلب التشريعات الوظيفية في دولة الإمارات ومنها المرسوم بقانون اتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، لم تنص على معيار لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

(104) بالإطلاع على المادة 50 من القانون الاتحادي رقم 6 لسنة 2004 بشأن خدمة الضباط في القوات المسلحة والمادة 37 من القانون رقم 7 لسنة 2004 بشأن خدمة الأفراد في القوات المسلحة، نجد أنهما حددتا الجرائم المخلة بالشرف والأمانة حيث نصت المادتان على أن تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة الجرائم الآتية: المساس بأمن الدولة وخيانة الأمانة والسرقة والرشوة والتزوير وشهادة الزور والإحتيال و اليمين الكاذبة وجرائم المخدرات والمشروبات الكحولية والإغتصاب والزنا وهتك العرض واللواط والتحريرض على الفجور والدعارة. ويتبين بأن المشرع في القانونين المشار إليهما أخذاً بالمعيار الشكلي من خلال النص على جرائم معينة بأنها تخل بشرف وأمانة العسكري.

وإن كان المشرع بالقانونين السالف ذكرهما أورد هذه الجرائم لإعتبرات خاصة يجب على العسكري أن يتحلى بها، إلا أن الباحث لا يتفق مع هذا التوجه في تحديد جرائم بعينها أنها مخلة بالشرف والأمانة، نظراً لوجود اعتبارات ترتبط بتحديد الجريمة إن كانت مخلة بالشرف والأمانة، فالاعتبارات المطلوبة في الضباط كونهم قادة وقوة تختلف عن الاعتبارات المطلوبة للأفراد العاملين في القوات المسلحة باختلاف رتبهم ومناصبهم وفقاً للمذهب الموضوعي.

## ب- موقف بعض التشريعات العربية المقارنة

لم يختلف الحال بالنسبة للمشرع في جمهورية مصر العربية، حيث لم ينص المشرع بقانون الخدمة المدنية على معيار لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة بالرغم من ترتيبه لأثر اعتبار الجريمة مخلة بالشرف والأمانة سواء للتعيين أو إنهاء الخدمة.<sup>(105)</sup>

في حين أن المشرع في المملكة الأردنية الهاشمية، تبنى المعيار الشكلي لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، حيث ورد في نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 وتعديلاته بالمادة 171-أ-1 الخاصة بحالات العزل من الوظيفة ومنها حالة الحكم على الموظف من محكمة مختصة بأي جنائية أو جنحة مخلة بالشرف، كالرشوة والاختلاس والسرقة والتزوير وسوء إستعمال الأمانة وإستثمار الوظيفة والشهادة الكاذبة، وختم النص بعبارة أو أي جريمة أخرى مخلة بالأداب.<sup>(106)</sup>

(105) تجدر الإشارة إلى ما كان ينص عليه القانون رقم 47 لسنة 1978 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الملغي بموجب القانون رقم 81 لسنة 2016، حيث كانت تنص المادة 3/20 ضمن شروط التعيين على، ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة. وإذا كان قد حكم عليه لمرة واحدة فلا يحول دون التعيين إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن تعيين العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة وطبيعة العمل.

وذاً الأثر في المادة 7/94 ضمن أسباب انتهاء الخدمة، حيث نصت على إذا كان الحكم صادراً بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، أو ما يماثلها في القوانين الخاصة، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة. ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

ويتبين أن المشرع المصري كان يأخذ بالمعيار الموضوعي لتمييز الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، إلا أنه أعرض عن هذا التوجه في القانون الحالي وجعل النص دون تبنى معيار معين وكان من الأولى على أقل تقدير إبقاء النص القديم.

(106) ويختلف الباحث مع ذهب إليه المشرع الأردني بأخذه للمعيار الشكلي، وذلك بتحديدته ولو على سبيل المثال للجرائم التي تعد مخلة بالشرف والأمانة. وكان من الأفضل أخذه بالمعيار الموضوعي وذلك لإرتباط هذا التحديد بعناصر عديدة، مثل طبيعة الوظيفة ودرجتها ونوع الجريمة والظروف التي إرتكبت فيها الجريمة، فما يعد مخلاً بالشرف بالنسبة لأحد الأشخاص نظراً لمنصبه ومكانته ومسؤولياته لا يعد كذلك بالنسبة لغيره.

ويختلف الوضع في سلطنة عمان، حيث تبني المشرع بالمرسوم السلطاني رقم 120 لسنة 2004 بشأن إصدار قانون الخدمة المدنية، المعيار الموضوعي في تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة من أجل التعيين على الوظائف الدائمة أو إنهاء الخدمة.

رأينا فيما سبق بيانه، أن المشرع بقانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي بالرغم من ترتيبه أثر هام على اعتبار الجريمة مخلة بالشرف والأمانة سواء من أجل إنشاء العلاقة الوظيفية أو إنهائها، إلا أنه لم ينص على معيار لتحديد ما إذا كانت الجريمة المرتكبة تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه. وفيما يتعلق بمسلك التشريعات المقارنة، فبعضها لم يتبنى معيار محدد وبعضها تبني المعيار الشكلي بينما تبنت بعض التشريعات المعيار الموضوعي.

ويرى الباحث، ضرورة النص على معيار (107) في التشريعات التي لم تتبنى معيار معين لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ومنها قانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي، للأسباب الآتية:

- لتستطيع على أثره جهة الإدارة تمييز الجريمة المخلة بالشرف والأمانة لمقتضيات التوظيف أو إنهاء الخدمة.
- يجب أن تستند قرارات جهة الإدارة على نصوص قانونية واضحة، حتى لا تكون عرضه للتشكيك في المعيار الذي تبنته في حال عدم وجود نص.
- الحاجة العملية والواقعية، والتي يمكن معرفتها من خلال الإستفسارات الموجهة من الجهات الإدارية إلى إدارة الفتوى والتشريع لمعرفة ما إذا كان الفعل المرتكب يعد جريمة مخلة بالشرف والأمانة من عدمه. فلو كان هناك نص واضح لما لجأت الجهات الحكومية إلى طلب الرأي من إدارة الفتوى والتشريع.

---

(107) يفضل الباحث أخذ التشريعات للمعيار الموضوعي للأسباب التي سبق ذكرها.

وإذا كان المشرع في دولة الإمارات أوجب وفقاً للبند 7.3 من سياسة التأديب الواردة باللائحة التنفيذية (108)، على الجهة الإدارية وهي بصدد تطبيق الجزاءات التأديبية بأن تقيم سلوك الموظف المخالف في ضوء الإعتبارات التالية:

1. طبيعة عمل الموظف وواجباته ومسؤولياته.
2. تأثير سلوك الموظف المخالف على العمل أو الموظفين الآخرين في الجهة.
3. الظروف التي حدث فيها السلوك المخالف.

فكان ينبغي عليه من باب أولى أن يسلك هذا المسلك في مجال تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة نظراً للأثر الهام الذي قد يترتب عليها من حرمان الشخص من تقلد الوظائف العامة أو الإستمرار فيها.

## الخاتمة

نصت الكثير من التشريعات الوظيفية ومن ضمنها المشرع بالقانون رقم 6 لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية في إمارة أبوظبي، على أثر ارتكاب جريمة مخلة بالشرف والأمانة سواء من أجل تقلد الوظائف العامة أو الإستمرار فيها.

وتضمنت الدراسة الإجابة على تساؤلات عدة يأتي في مقدمتها: ما هي معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، وهل قامت التشريعات بالنص على هذه المعايير، وهل قامت التشريعات بتعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أو تحديدها. ولقد تضمنت الدراسة مبحثين: المبحث الأول: تناول ماهية الجرائم المخلة بالشرف والأمانة وهو يشتمل على مطلبين، المطلب الأول تطرق إلى المسلك التشريعي بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ومبررات هذا المسلك، أما المطلب الثاني، فتناول مسلك الفقه والقضاء بشأن تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

وتبين من المطلب الأول، بأن التشريعات ومن ضمنها قانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي، لم تقم بتعريف هذا النوع من الجرائم، وتركت أمر تعريفها للفقه والقضاء. وهو أمر مستحسن، نظراً لإتسام هذا النوع من الجرائم بالمرونة شأنها في ذلك شأن فكرة النظام العام أو الآداب العامة، وحتى تساير تطورات المجتمع السريعة.

واتضح من المطلب الثاني، أن التعاريف سواء التي إجتهد فيها الفقه أو القضاء، كانت متشابهة في المعنى والمضمون فكلها تدور حول تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة على أنها الجرائم التي تنم عن ضعف في الخلق وإنحدار في الطبع، تؤدي إلى المساس بسمعة مرتكبها وذمته وتؤثر على الثقة بأمانته ونزاهه معاملاته وتشكك في نقاء سيرته وتستوجب إزدراءه ولا يؤتمن معها على المصلحة العامة، وبالتالي لا يكون أهلاً لتولي الوظائف العامة أو الإستمرار فيها.

أما المبحث الثاني فتناول بيان الجهة المنوط بها تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والمعايير التي يمكن اللجوء إليها في هذا الشأن. وهو يضم مطلبين، الأول تطرق إلى بيان الجهة المختصة بتقدير هذا النوع من الجرائم. أما الثاني، فتناول معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

وتبين من المطلب الأول، بأن أغلب التشريعات الوظيفية ومن ضمنها قانون الموارد البشرية في إمارة أبوظبي، لم تنص بشكل صريح ومباشر على حق جهة الإدارة في تقدير ما إذا كانت الجريمة التي حوكم من أجلها الشخص تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه، وترك لجهة الإدارة سلطة تقدير ما إذا كانت الجريمة تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه لإجتهد الفقه والقضاء، والذين أكدا على أحقية جهة الإدارة في هذا التقدير.

واتضح من المطلب الثاني، أن الفقه والقضاء إجتهدا في وضع معيار لتحديد هذا النوع من الجرائم، فرأى فريق الأخذ بالمعيار الشكلي والذي ينظر إلى ماهية الجريمة المرتكبة دون النظر لباقي الاعتبارات، كون أن الفعل المكون للجريمة ينم بذاته عن ضعف في الخلق وإنحدار في الطبع بحيث لا يكون الشخص أهلاً لتولي الوظائف العامة أو الإستمرار فيها.

بينما يرى فريق آخر ضرورة الأخذ بالمعيار الموضوعي لتمييز هذا النوع من الجرائم، وستند هذا المعيار على اعتبارات عدة وهي، طبيعة الوظيفة وأهميتها ونوع العمل الذي يؤديه الموظف ونوع الجريمة وطبيعتها وظروف ارتكابها.

وتبين أيضاً، وجود اختلاف فيما يتعلق بموقف التشريعات بشأن معايير تحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، فلم يتبنى بعضها معياراً محدداً كما هو الشأن بالنسبة لقانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي، بينما تبني البعض الآخر المعيار الشكلي أو الموضوعي على النحو الذي أظهرته الدراسة.

## النتائج والتوصيات

### أولاً: النتائج

أ- عدم قيام أغلب التشريعات الوظيفية بتعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة أو تحديدها سواء الصادرة في دولة الإمارات مثل القانون رقم 6 لسنة 2016 بشأن الموارد البشرية في إمارة أبوظبي أو المرسوم بقانون إتحادي رقم (11) لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، والوضع كذلك في بعض التشريعات العربية المقارنة، تاركة أمر تعريفها لإجتهد الفقه والقضاء.

ويعد مسلك التشريعات في هذا الشأن مسلماً سليماً، نظراً لنسبية هذه الجرائم ومرونتها وتغير نظرة المجتمع إتجاهها وفقاً للظروف الإجتماعية أو السياسية أو الاقتصادية.

ب- تعرف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة والأخلاق والآداب العامة، بأنها الجرائم التي تتم عن ضعف في الخلق وإنحدار في الطبع، تؤدي إلى المساس بسمعة مرتكبها وذمته وتؤثر على الثقة بأمانة ونزاهه معاملاته وتشكك في نقاء سيرته وتستوجب إزدراءه ولا يؤتمن معها على المصلحة العامة، وبالتالي لا يكون أهلاً لتولي الوظائف العامة أو الإستمرار فيها.

ت- عدم نص غالبية التشريعات الوظيفية سواء التشريعات المقارنة أو الصادرة في دولة الإمارات ومنها قانون الموارد البشرية في إمارة أبوظبي، على حق جهة الإدارة في تقدير ما إذا كانت الجريمة التي حوكم من أجلها الشخص تعد مخلة بالشرف والأمانة من عدمه، بالرغم من إتفاق غالبية الفقه والقضاء على سلطة جهة الإدارة في تقدير هذا النوع من الجرائم.



ث- وجود رأيين في الفقه والقضاء في شأن تحديد أي معيار يمكن الأخذ به لتمييز الجرائم المخلة بالشرف والأمانة. فريق يرى، الأخذ بالمعيار الشكلي والذي ينظر إلى ماهية الجريمة ذاتها دون النظر لأي اعتبارات أخرى، وفريق يرى الأخذ بالمعيار الموضوعي والذي يستند على اعتبارات عدة مثل، طبيعة الوظيفة وأهميتها ونوع العمل الذي يؤديه الموظف ونوع الجريمة وطبيعتها وظروف ارتكابها.

ج- عدم قيام بعض التشريعات من ضمنها المشرع بقانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي، بالنص على معيار لتحديد إن كان الفعل يشكل جريمة مخلة بالشرف والأمانة.

### ثانياً: التوصيات

أ- نوصي بإيراد نص تشريعي يعطي جهة الإدارة سلطة تقدير الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ومدى تأثيرها على تولى الوظائف العامة أو إنهاء الخدمة.

ب- نوصي بإيراد نص تشريعي يقرر الأخذ بالمعيار الموضوعي لتحديد الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

## قائمة المراجع

### أ- المؤلفات العامة

- (1) أحمد حافظ نجم، انتهاء خدمة الموظف العام في أحكام القضاء الإداري المصري، دار النهضة العربية، مصر، 1987.
- (2) أيمن محمد عفيفي، الوجيز في قانون الوظيفة، مصر، الطبعة الأولى، 2016.
- (3) جلال أحمد الأدغم، مبادئ التأديب المستخلصة في أحكام الإدارية العليا، دار الكتب القانونية و دار شتات للنشر والبرمجيات، مصر، 2010.
- (4) حامد الشريف، مبادئ الفتاوى الإدارية، دار الفكر العربي، مصر، الجزء الثاني، 2011.
- (5) حسان عبدالله يونس الطائي، إنقضاء الرابطة الوظيفية والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، 2017.
- (6) زكى محمد النجار، أسباب انتهاء الخدمة للعاملين بالحكومة والقطاع العام، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.
- (7) زكى محمد النجار، الوجيز في تأديب العاملين في الحكومة والقطاع العام، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، الطبعة الثانية، 1986.
- (8) سليمان الطماوي، قضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
- (9) صلاح الدين فوزي، الخدمة المدنية في دولة الإمارات، إصدارات ديوان الخدمة المدنية، الإمارات، 2003.
- (10) عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى، 2014.
- (11) عليوة مصطفى فتح الباب، شرح قانون الخدمة المدنية الجديد ولائحته التنفيذية، إدارة الفتوى والتشريع، وزارة العدل، دولة الإمارات العربية المتحدة.
- (12) عمر الخولي، الوجيز في القانون الإداري السعودي، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، الطبعة الأولى، 1433 هجري، 2012 ميلادي.
- (13) ماجد حمدي الحمداني، انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2017.
- (14) مجدي شعيب، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.

15) محمد أحمد عبد اللاه، الرابطة الوظيفية بين قيامها وإنقضائها، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2013.

16) نواف كنعان، الخدمة المدنية في دولة الإمارات، مكتبة الجامعة، الشارقة، 2008.

#### ب- المؤلفات المتخصصة

- 1) أيمن محمد أبو شليب، أثر الأحكام الجنائية التأديبية في العلاقة الوظيفية، 2017.
- 2) خالد خليل الظاهر، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي، مكتبة القانون والإقتصاد، الرياض، 2008
- 3) عبدالقادر محمد القيسي، أثر الفعل الجنائي للموظف في إنهاء علاقته الوظيفية، دار السنهوري، بيروت، 2016.
- 4) محمد عواد الحديثي، أثر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العام، الدار العلمية الدولية، الأردن، 2017.
- 5) هاشم منصور نصار، الجرائم المخلة بالشرف وأثرها على الوظيفة العامة، مركز الكتاب الأكاديمي، الأردن، 2016.

#### ت- البحوث المنشورة في الدوريات

- 1) صالح ناصر العتيبي، انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي، مجلة الحقوق، الكويت، العدد 1 لسنة 2005.
- 2) علي سعود الظفيري، حسن السمعة كشرط مفترض في المرشح للبرلمان، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، العدد 13 لسنة 2016.

ث- البحوث المعروضة في ورشة عمل تحت عنوان أثر الإدانة في جريمة الشيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى إعتبارها جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، بمقر محكمة النقض في إمارة أبوظبي، بتاريخ 14-06-2012

- 1) بلال بدوي، أثر ارتكاب جرائم الشيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية.
- 2) حسن حمزة الدولية، أثر الإدانة في جريمة الشيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى إعتبارها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.
- 3) خيرى الكباش، مدى الارتباط بين جريمة الشيك بدون رصيد وجريمة النصب وضوابط إعتبارها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

4) سلمان جمال المرزوقي، أثر الإدانة في جريمة الشيك بدون رصيد على العلاقة الوظيفية ومدى إعتبارها من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة.

5) عادل السيد الكناني، مدى اعتبار جريمة الشيك بدون رصيد من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة وأثر تقديم الموظف العام للمحاكمة الجزائية وصدور حكم نهائي عليه بالإدانة على العلاقة الوظيفية.

### ج- مواقع شبكة المعلومات

[www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx](http://www.elaws.gov.ae/ArLegislations.aspx) - آراء إدارة الفتوى والتشريع بوزارة العدل- الإمارات

### ح- القوانين

#### • دولة الإمارات العربية المتحدة

- 1) دستور الدولة.
- 2) قانون العقوبات الاتحادي رقم 3 لسنة 1987.
- 3) قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية رقم 11 لسنة 2008.
- 4) قانون الموارد البشرية لإمارة أبوظبي رقم 6 لسنة 2016.

#### • جمهورية مصر العربية

- 1) قانون العقوبات رقم 58 لسنة 1937.
- 2) قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016.

#### • المملكة الأردنية الهاشمية

- 1) قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960.
- 2) نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013.

#### • جمهورية العراق

- 1) قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960.
- 2) قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969.
- 3) قانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991.

- سلطنة عمان

(1) قانون الخدمة المدنية رقم 120 لسنة 2004.

(2) قانون الجزاء رقم 7 لسنة 2018.

- دولة الكويت

(1) قانون الجزاء رقم 16 لسنة 1960.

(2) قانون الخدمة المدنية رقم 15 لسنة 1979

Digitally signed by  
Shrieen  
DN: cn=Shrieen,  
o=UAEU, ou=Libraries  
Deanship,  
email=shrieen@uaeu.  
ac.ae, c=AE  
Date: 2019.08.26  
09:27:23 +04'00'

جامعة الإمارات العربية المتحدة  
United Arab Emirates University  
UAEU  
Shrieen Al-Mohamed  
UAEU Libraries  
Digitization Department  
United Arab Emirates