

واجب التحفظ والموظف العام في القانون العماني

The duty of confidentiality and the public employee in Omani law

عصام بن هلال بن عبد الله المطرفي

باحث دكتوراه في كلية الحقوق بصفاقس

جامعة صفاقس، تونس.

ai292014@hotmail.com

ملخص:

يضطلع الموظف العام بدور أساسي وهام في تنفيذ السياسة العامة للدولة من خلال المهام التي تسند إليه بموجب تقلده للمنصب الوظيفي. لذا فهو يعد أداة التواصل بين المرفق العام والمواطنين المنتفعين بالخدمات. وضمانا لحسن تسيير المرفق العام ولتحقيق التواصل بينه وبين المنتفعين بخدماته كان لا بد من تقييد بعض الحقوق والحريات الأساسية التي يتمتع بها الموظف وبالأخص حرية الرأي والتعبير، وذلك من خلال إلزامه بالتحفظ. ويقتضي هذا الواجب امتناع الموظف من القيام ببعض الأفعال التي تؤثر سلبا على صورة المرفق العام لدى الكافة وحسن تسييره الإداري، وفي صورة ارتكابه لتلك الأفعال فإنه يكون معرضا للمساءلة التأديبية.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام - التحفظ - المرفق العام - المساءلة الإدارية - حرية الرأي والتعبير.

Abstract:

Under Omani law, a public employee is entrusted with implementing state policy and serving as a link between public institutions and citizens. To safeguard the integrity and efficiency of public service, the employee is bound by the duty of discretion, which limits the exercise of certain rights—particularly freedom of opinion and expression—when such exercise may harm the image or functioning of the public institution.

This duty obliges the employee to refrain from any conduct or statements that could negatively affect public confidence or institutional neutrality. Breach of this obligation may result in disciplinary action.

مقدمة:

يعتبر الموظف العام الركيزة الأساسية للإدارة، إذ لا يمكن تصور علاقة التواصل والتكامل بين الإدارة والمجتمع دون وجود الموظف. ولذلك فقد حرصت جل التشريعات ومن بينها المشرع العماني على إحاطة فئة الموظفين بترسانة من القوانين المنظمة لحياتهم المهنية انطلاقاً من كفاءة الولوج الى قطاع العام وصولاً الى كفاءة مغادرته. ومن خلال ذلك تولى المشرع العماني تنظيم الحقوق والحريات والالتزامات المحمولة على الموظف العام تنظيمًا دقيقاً يهدف لتحقيق الموازنة بين حقوق وواجبات الموظف .

ويعرف الموظف العام في القانون العماني حسبما ورد بقانون الخدمة المدنية الصادر في المرسوم السلطاني رقم 2004/120 وكذلك بالمادة 10 من القانون الجزائي العماني الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم 2018/7 بأنه الشخص الشاغل لوظيفة دائمة أو مؤقتة، بمعنى سواء كان يشغلها بصفة دائمة أو مؤقتة، أو كان محل نذب، أو انتحب لأداء خدمة عامة، سواء ببدل، أو بدون بدل .

ويعد واجب التحفظ من أهم الواجبات المحمولة على الموظف خلال مباشرته لوظيفته وحتى بعد مغادرته لها في بعض الحالات، وهو من القيود المفروضة على حرية التعبير . ويقتضي هذا الالتزام تقييد حرية التعبير التي يتمتع بها الموظف في الإفصاح عن كل المسائل التي تدخل في صلب الوظيفة المسؤول عنها، وهو ما يعرف بالتحفظ الموضوعي. كما يقتضي أيضاً أن يمتنع الموظف عن إتيان أي سلوك يتنافى مع جدية وغاية الوظيفة العامة، سواء اثناء أدائه لها، أو خارجها، وهو ما يسمى بواجب التحفظ الشخصي . ونظراً لعلاقته الوثيقة بالحق في حرية التعبير أولى المشرع العماني اهتماماً خاصاً بواجب التحفظ؛ وذلك لتحقيق الموازنة بين حقوق والتزامات الموظف العام.

أهمية البحث :

تبرز أهمية هذا البحث على مستويين: على المستوى النظري سيمكننا هذا الموضوع من الإحاطة بالتنظيم التشريعي العماني لواجب التحفظ في الخدمة المدنية .

أما على المستوى التطبيقي، فإننا سنتطرق من خلال دراستنا لهذا الموضوع من الإلمام بمختلف الآليات التي اعتمدها المشرع العماني لضمان حسن تطبيق واجب التحفظ دون المساس من حق الموظف وحرية التعبير .

إن الغرض الأساسي من تناول هذا الموضوع هو التعريف بواجب التحفظ ومختلف تطبيقاته في الخدمة المدنية، وكذلك الإلمام بالتنظيم القانوني لهذا الواجب ومدى نجاعة مختلف النصوص القانونية في ضمان الموازنة بين التزام الموظف بالتحفظ من جهة وممارسته لحرية التعبير من جهة أخرى .

الإشكالية :

باعتبار أن واجب التحفظ من الواجبات التي تثير العديد من الإشكالات العملية؛ نظراً لكونها تمس من بعض الحقوق الأساسية للموظف، فإن الإشكالية التي يطرحها الموضوع هي كما الآتي: كيف نظم المشرع العماني واجب تحفظ الموظف العام دون المساس من حقوق هذا الأخير؟

خطة البحث:

إن إقرار المشرع العماني لواجب التحفظ في الخدمة المدنية ما هو إلا وجه من أوجه الالتزامات الوظيفية المحمولة على الموظف العام (المبحث الأول)، لذلك فإن الإخلال بهذا الواجب يكون موجبا للعقوبات (المبحث الثاني).

المبحث الأول: التزام الموظف العام بالتحفظ.

بعد مبدأ حياد المرفق العمومي من المبادئ الأساسية، ونتيجة حتمية لعصرنة الدولة، لذلك فإن الموظف العام ملزم بأداء مهامه الوظيفية بكل حياد تجاه المستفيدين من خدمات المرفق العام، ومن هنا نبعت فكرة واجب التحفظ.

فما هو مدلول واجب التحفظ؟ (المطلب الأول) وماهي خصائصه؟ (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مدلول واجب التحفظ.

يقتضي تحديد مدلول واجب التحفظ التطرق لمفهوم التحفظ لغة (الفرع الأول)، واصطلاحاً. (الفرع الثاني)

الفرع الأول: مفهوم التحفظ لغة.

التحفظ هو الاحتراز وقلة الغفلة في الأمور والكلام، والتيقظ من السقطة كأنه على حذر من السقوط¹. والتحفظ لغةً يعني الحذر والاحتراز، والتقييد بالقول أو الرأي وعدم الإفصاح التام عنه. وهو مأخوذ من الفعل "تحَفَّظَ" الذي يدل على التوقي والحيطه وعدم التسرع في التصرف أو القول. كما يعني أيضاً حفظ الشيء وصونه وعدم التصرف فيه، أو تحفظ الإنسان على شيء بمعنى عدم الموافقة عليه أو تسجيل اعتراضه عليه.

التحفظ لغةً يعني الامتناع أو الامساك عن التصريح أو القيام بأمر، أو اتخاذ موقف حذر ومتردد تجاه شيء معين، وغالباً ما يُستعمل للدلالة على الحذر أو التردد أو اتخاذ جانب الحيطه في الأقوال أو الأفعال أو المواقف.

بالتالي، التحفظ في اللغة يشمل معانٍ متعددة مثل الاحتراز في القول أو العمل، المحافظة على شيء من الفقد أو التلف، وتقييد الكلام أو الرأي بما يجعل الإنسان يتصرف بحذر ووعي.²

والتحفظ على الشيء أو من الشيء يعني الاحتراز منه، ونقول تحفظ في قوله أو رأيه: قيده ولم يطلقه وهو في المعنى نوع من الرقابة.³

الفرع الثاني: قانوناً و اصطلاحاً.

رغم أهمية واجب التحفظ المحمول على الموظف العام، فإن المشرع العماني لم يتولّى تعريفه، واكتفى بتحديد مظاهره، شأنه في ذلك شأن العديد من التشريعات المقارنة، وهو ما فتح المجال للاجتهاد الفقهي في تحديد مدلول هذا الواجب.

فلقد عرّفه البعض بأنه "عدم إتيان الموظف سلوكاً أو تصرفاً يجعل من وظيفة محل اتهام جهة الإدارة، وانتقاد من جهة المتنفعين من المرفق العام"⁴، وهو أيضاً حسب الفقيه "بلانتي" التزام الموظف أثناء ممارسة حقه بعدم التصريح بألفاظ مهنية، وعدم استخدام الوظائف، والاسرار الوظيفية ضد الإدارة، وألاً يتخذ من حقوقه وسيلة لمحاربة زملائه، أو رؤسائه بالعمل في المرفق العام"⁵. ويعرّفه البعض الآخر بكونه "مُراعاة الموظف أو القاضي في ممارسة حقوقه القانونية الحذر، وأن يتجنب في سلوكه العام وتعبيره عن رأيه التجاوز المألوف، وأن تتسم تصرفاته في هذا الشأن بالاعتدال في كواجهه سلطات الدولة، وتطبيقاً لذلك لا يجوز للموظف العام أن ينتقد الجهة التي يعمل بها، أو السلطات العامة، بل يجب أن يتحلّى بالرزانة والوقار، وعدم الخفّة"⁶. ويرى البعض بأنه "نوع من تصحيح السلوك، أو تهذيب التصرف؛ إذ يفترض بالموظف الحصافة والأدب في أقواله، وحسن النية في أفعاله والاعتدال في سلوكه على وجه العموم"⁷

يستروح من جملة التعاريف الفقهية أن واجب التحفظ هو قاعدة سلوكية بالأساس تقتضي أن يلتزم الموظف العام مهما كان مركزه الوظيفي، بأن لا يقوم بأي تصرف من شأنه أن يعرض الإدارة وأعوانها للانتقاد سواء داخل الإدارة التي يباشر بها مهامه أو خارجها.

ولقد استعمل مصطلح "التحفظ" لأول مرة في فرنسا من قبل مجلس الدولة الفرنسي في حكم terrisse سنة 1919، والذي قضى بأنّ سكرتير العمدة قد خرق واجب التحفظ المفروض عليه بسبب الطريقة التي ساهم بها في المعركة الانتخابية،

والتي تتعارض مع واجب التحفظ. وقد أيد مجلس الدولة الفرنسي قرار فصله بسبب إخلاله بالالتزام الذي تفرضه عليه وظيفته العامة. ومن هنا انطلقت فكرة واجب تحفظ الموظف العام ووقع تكرسها في كل القوانين الوضعية⁸.

وبالتمتع في قانون الخدمة المدنية العماني، وكذلك القوانين المنظمة لبعض الوظائف كقانون القضاء، يتبين خلو هذه القوانين من أي تنصيب صريح على واجب التحفظ. وهو ما من شأنه أن يخلق إشكالا عمليا، إذ أن عدم التنصيب الصريح على واجب التحفظ وعدم تعريفه يجعل منه مصطلحا مرنا يحتمل أكثر من تفسير، كما أن عدم تحديد المعايير التي من الممكن الاستئناس بها لتحديد التصرفات التي تندرج ضمن الإخلال بهذا الواجب من قبل الموظف العام قد يحدث تضاربا في الأحكام الصادرة عن المحاكم في هذا الإطار.

ويرى البعض من الفقه أن مرد عدم تحديد المفهوم الدقيق لمضمون واجب التحفظ هو غياب العناصر الموضوعية بين ما يجب الامتناع عن التصريح به، وما يمكن أن يعبر عنه⁹.

غير أن هذا الفراغ التشريعي، لا يعني أن الموظف العام في القانون العماني في حل من الالتزام بالتحفظ، إذ يفرض المشرع العماني على كل الموظفين الامتناع عن كل ما من شأنه أن الإخلال بواجبات وظيفته كمبدأ عام. وتأكيدا على ذلك جرم المشرع بعض التصرفات التي قد يقوم بها الموظف العام والتي تندرج ضمن الالتزام بالتحفظ سواء في القانون المنظم للخدمة المدنية أو القانون المنظم لبعض الوظائف، وهو ما يتأكد منه التكريس القانوني الضمني لواجب التحفظ المحمول على الموظف العام في القانون العماني. من ذلك ما ورد بقانون الخدمة المدنية بالفصل المتعلق بواجبات الموظفين والأعمال المحظورة عليهم وتحديدًا بالمادة 103 منه حيث نصت على ما يلي "الوظائف العامة تكليف للقائمين بها، هدفها خدمة المواطنين تحقيقا للمصلحة العامة، ويجب على الموظف مراعاة أحكام هذا القانون وغيره من القوانين واللوائح، ويجب عليه بصفة خاصة:

- أ- أن يقوم بنفسه بالعمل المختص به، وأن يؤديه بدقة وأمانة.
 - ب- أن يحافظ على كرامة الوظيفة، وأن يسلك في تصرفاته المسلك اللائق بها.
 - ج- أن يحافظ على الانتظام في العمل، والالتزام بمواعيده الرسمية وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجباته الوظيفية، على أن يضع رئيس الوحدة القواعد التي تكفل ذلك.
 - د- أن يُنفذ كل ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة، وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها. ويتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر منه، كما يكون مسؤولا عن سير العمل في حدود اختصاصه.
 - هـ- أن يتقيد في إنفاق أموال الدولة بما تفرضه الأمانة وما يوجبه الحرص عليها.
 - و- أن يحافظ على أموال وممتلكات الوحدة التي يعمل بها.
- وأضافت المادة الموالية "يحظر على الموظف الآتي:
- أ- الجمع بين وظيفته وأية وظيفة أخرى بالجهاز الإداري للدولة، إلا إذا اقتضت المصلحة العامة تكليفه بأعباء وظيفة أخرى بصفة مؤقتة بمقابل، وذلك وفقا للقواعد والشروط التي تحددها اللائحة.
 - ب- إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها، أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك، ويستمر هذا الحظر قائما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.
 - ج- القيام أو الاشتراك في ترويج الأقاويل الكاذبة، والإشاعات التي تمس أجهزة السولة وأدائها لواجباتها.
 - د- الإفشاء بأي تصريح، أو معلومات، أو بيانات تتصل بأعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غيرها من طرق النشر، إلا إذا كان مصرحا له بذلك من السلطة المختصة.

هـ- النشر أو الإدلاء بتصريح في الصحف أو غيرها، بما يترتب عليه الإضرار بالمصلحة العامة للدولة، وعلى الأخص ما يأتي:

1- عرقلة تنفيذ أية خطة حكومي

2- إساءة العلاقات بين الحكومة وحكومة أية دولة آخر

3- إساءة العلاقات بين المواطنين.

و- الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة.

ز- القيام بأي نشاط سياسي محظور.

ح- تنظيم أو الاشتراك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن من السلطة المختصة.

ط- استغلال وظيفته لتحقيق أغراض شخصية.

ي- تقديم أية شكوى كيدية ضد أحد من زملائه أو رؤسائه، أو ضد أحد المسؤولين سواء في الوحدة التي يعمل بها أو في وحدة أخرى.

ك- قبول هدية، أو مكافأة، أو عمولة من أي نوع، يكون لها تأثير على قيامه بواجبات وظيفته".

أما فيما يتعلق بالقضاة فقد أقر المشرع صلب المواد من 51 الى 54 من قانون السلطة القضائية أنه "يحظر على القاضي القيام بأي عمل تجاري، كما يحظر عليه القيام بأي عمل لا يتفق واستقلال القضاء وكرامته. ويجوز لمجلس الشؤون الإدارية منع القاضي من مباشرة أي عمل يرى أن القيام به يتعارض مع واجبات الوظيفة وحسن أدائها، واستقلال القضاء وكرامته".

كما "يحظر على المحاكم إبداء الآراء السياسية، ويحظر على القاضي الاشتغال بالعمل السياسي". ويضاف إلى ذلك أنه "لا يجوز للقاضي أن ينظر في أية دعوى تكون له فيها، أو لأحد أقاربه، أو أصهاره حتى الدرجة الرابعة مصلحة شخصية، مباشرة أو غير مباشرة، كما لا يجوز له ذلك إذا كانت له علاقة بأي من أطرافها تتنافى وحياده. ولا يجوز له أن يبدي التصح لأي من الخصوم في أية دعوى حتى ولو كانت غير معروضة عليه، أو أن يبدي رأياً فيها، ويفقد القاضي صلاحيته لنظر الدعوى إذا خالف هذا الحظر". و "لا يجوز للقاضي إفشاء أسرار المداولة".

يفهم مما تقدم أن المشرع العماني وإن لم ينص صراحة على واجب التحفظ إلا أنه يستخلص من المواد القانونية الآنف ذكرها أنه يشير إلى ذلك ضمناً حيث اعتبر كل تصرف يقوم به الموظف العام مهما كان مركزه الوظيفي، والذي من شأنه أن يمس من حياد المرفق العام تجاه المستفيدين من خدماته، أو يعرضه للانتقاد لو يلحق الضرر به، إخلالاً بالواجبات الوظيفية، وهذه التصرفات كما أشرنا سابقاً تندرج ضمن واجب التحفظ كما عرفه الفقه وبالتالي فإن المشرع العماني يكرس ضمناً هذا الواجب بمقتضى هذه النصوص القانونية. ويضاف إلى ذلك أنه حجر على الموظف إبداء آرائه السياسية وذلك حفاظاً على حياد المرفق العام واستقلاله عن الأحزاب السياسية.

وفي الجزائر تشمل المواد ذات الصلة بواجب التحفظ في قانون الوظيفة العمومية الجزائري المادة 48 من القانون رقم 06-03، والتي تنص على الالتزام بالسري المهني. وتنص هذه المادة على أنه "يمنع على الموظف أن يفشي الأسرار المهنية التي يطلع عليها أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، ما عدا الحالات التي نص عليها القانون أو أذن بها السلطة المختصة". ويُعتبر خرق هذا الالتزام مخالفة تأديبية تعرض الموظف للمساءلة القانونية¹⁰.

المطلب الثاني: خصائص واجب التحفظ.

تشكل السمات المميزة لواجب التحفظ ركائز مهمة في منظومة الوظيفة العامة، إذ أن هذا الواجب لا ينحصر في إطار محدد أو وقت معين، بل يتسع ليشمل جميع الفئات ويلتزم الموظف طوال مسيرته المهنية وحتى بعد انتهائها. إن طبيعة واجب التحفظ بأنه واجب عام (الفرع الأول) ومستمر (الفرع الثاني) ومتغير (الفرع الثالث). تجعل منه أحد المفاهيم الأكثر تعقيداً في الحياة الإدارية، حيث يفرض على كل موظف مراعاة الحياد والاعتدال في السلوك والتعبير، مع ضرورة التكيف الدائم مع المتغيرات المحيطة والعمل على ضمان حسن سير المرافق العامة دون إخلال بسمعة الإدارة ومكانتها.

الفرع الأول: سمة أنه واجب عام.

تبرز خاصية عمومية واجب التحفظ على مستويين: فهو واجب عام؛ لكونه يشمل كل الموظفين، وكذلك لكونه يشمل كل وسائل التعبير التي يستعملونها.

يقصد بأنه يشمل جميع الموظفين أنه مفروض على جميع المواطنين، سواء كانوا موظفين بصفة دائمة أو مؤقتة، ويخضعون لقانون الخدمة المدنية أو لقوانين وظيفية خاصة، ويباشرون مهامهم بالجهات المركزية أو الفرعية، سواء كانت وضعيته تجاه الإدارة نظامية أو تعاقدية.

وأما العمومية من حيث وسائل التعبير فتعني أنه للموظف أن يستعمل جميع الوسائل المتاحة للتعبير عن آرائه في ممارسة حقوقه المدنية والسياسية بكل حرية، شريطة أن يلتزم بالاستقامة في السلوك والاعتدال في القول والفعل¹¹. وتأكيداً لذلك أقر المشرع العماني صلب المادة 35 من النظام الأساسي للدولة "حرية الرأي والتعبير عنه بالقول والكتابة وسائر وسائل التعبير مكفولة في حدود القانون."

الفرع الثاني: سمة أنه واجب مستمر.

إن ما يميز واجب التحفظ عن غيره من الواجبات الوظيفية الأخرى، هو كونه واجب مستمر في الزمن بمعنى أنه لا يقتصر على الفترة التي يباشر بها الموظف مهامه لدى المرفق العام، بل إن هذا الواجب يسبق التحاق الموظف بوظيفته ويستمر حتى بعد انتهاء مهامه ومغادرته للمنصب الوظيفي الذي يشغله. و تبعاً لذلك يمكن القول بأن واجب التحفظ يمتد على ثلاث فترات زمنية: الأولى وهي قبل الالتحاق بسلك الوظيفة العامة. والثانية وهي أثناء الحياة الوظيفية. والثالثة وهي بعد إنهاء العلاقة الوظيفية¹².

ويأتي فرض الالتزام بالتحفظ قبل الالتحاق بالوظيفة العامة في إطار ضبط شروط الترشح للمنصب الوظيفي، فمن المعلوم أن من أهم هذه الشروط أن يكون المترشح متمتعاً بحقوقه المدنية ومشهوداً له بحسن السلوك، وتبعاً لذلك فإنه يحق للإدارة استبعاد كل مترشح من الالتحاق بالوظيفة العامة إذا ما تبين لها أن سلوكه العام لا يتناسب معها¹³.

فمصلحة المرفق العام تقتضي أعمال السلطة التقديرية للإدارة لاختيار المرشحين واستبعاد بعضهم ممن لم تطمئن لسلوكهم العام. بمعنى أنه إذا ما تراءى للإدارة عدم صلاحية المترشح لتسلم المهام بالمنصب الوظيفي المترشح لها، وأن سلوكه العام يحول بينه وبين أن يشغل مثل هذا المنصب فإنها تقوم باستبعاده من قائمة المترشحين؛ وذلك حماية للمرفق العمومي، وحفاظاً على حيادته تجاه المستفيدين من خدماته.

أما إذا وقع قبول المترشح للالتحاق بسلك الوظيفة العامة فإن واجب التحفظ لا ينقضي بمجرد قبوله، بل يبقى ملزماً له طيلة مسيرته المهنية طالما أنه يحمل صفة موظف.

ولقد أثير الاشكال في هذا الصدد حول مدى التزام الموظف بواجب التحفظ خارج أوقات العمل، فمن المعلوم ان مجرد التحاقه بالسلك الوظيفي يخلق لديه ثنائية في الصفة: فهو موظف لدى الادارة من جهة و هو مواطن عادي خارج أوقات العمل من جهة ثانية.

ولقد انقسم الفقهاء حول هذه المسألة إلى شقين، شق أول ذهب إلى التمييز بين سلوك الموظف أثناء أدائه لمهامه وسلوكه خارج أوقات العمل، واعتبر أن واجب التحفظ لا يمكن أن يلتزم به الموظف إلا أثناء ممارسته حرية التعبير بمعنى خارج أوقات العمل، باعتبار أنه يخضع أثناء ممارسته لوظيفته لعدة قوانين ولوائح ردعية تحكم تصرفاته¹⁴.

أما الشق الفقهي الثاني فلم يعتمد التمييز بين سلوك الموظف باعتباره موظفا وسلوكه باعتباره مواطنا عاديا، حيث ذهب إلى أنه في كلتا الحالتين ملزم بالتحفظ¹⁵.

ويبدو أن الرأي الفقهي الثاني هو الأسلم منطقا وقانونا، خاصة وأن المشرع عند تطرقه للممارسات التي من شأنها أن تشكل إخلالا بواجب التحفظ في الخدمة المدنية لم يميز بين الوقت الذي يمارس به الموظف مهامه، والوقت الذي يكون فيه خارج أوقات العمل. وهو ما يفهم منه أن واجب التحفظ ملزم للموظف خلال جميع الأوقات وليس فقط أثناء أدائه لمهامه الوظيفية.

ولكن ماذا لو أحيل الموظف على التقاعد هل يبقى ملزما بواجب التحفظ؟ بالعودة للنصوص القانونية التي تطرق من خلالها المشرع لصور الإخلال بواجب التحفظ وتحديد المادة 104 نجد أنه قد أقر صراحة أنه على الموظف العام أن يمتنع عن القيام بهذه التصرفات حتى بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.

يفهم من ذلك أن الموظف ملزم بالتحفظ حتى بعد مغادرته للوظيفة. ويبرر بعض الفقهاء هذا الأمر بالقول بأنه طالما أن الإدارة لا تزال تتكفل بالراتب التقاعدي للموظف فإنه من العدل والانصاف أن يلتزم هذا الأخير في المقابل بالتحفظ والمحافظة على الأسرار المهنية، فالعلاقة الوظيفية لا يمكن أن تنقطع بمجرد إحالته على التقاعد¹⁶.

الفرع الثالث: سمة أنه واجب متغير.

يقصد بذلك أن واجب التحفظ غير ثابت؛ إذ أن درجة الالتزام به تتأثر بعدة عوامل التي من شأنها إما أن تؤدي إلى التشديد فيه، أو إلى التخفيف منه.

فبعض العوامل إن توفرت يترتب عنها التشديد في الالتزام بواجب التحفظ وتتمثل هذه العوامل أساسا في المركز الوظيفي وطبيعة المنصب الذي يشغله الموظف والمكان الذي يمارس به مهامه.

وتبعا لذلك فإنه كلما ارتقى الموظف في التسلسل الوظيفي اشتد التزامه بواجب التحفظ، ويبرر ذلك بكون المراكز الوظيفية القيادية تكون في علاقة مباشرة بمراكز صنع القرار ولذا لا بد من فرض مثل هذه القيود على ممارسة الموظف القيادي لحيته في التعبير حتى لا يؤثر على الحياد الوظيفي¹⁷.

ونشير أيضا إلى أن بعض الوظائف تقتضي درجة أعلى من التحفظ مقارنة بغيرها؛ نظرا لخصوصيتها ولعلاقتها بالأمن والسلم الاجتماعيين، ونقصد بذلك الوظيفة القضائية والوظيفة العسكرية، وهو ما نستشفه صراحة من خلال تخصيص نصوص قانونية ترمي لتكريس واجب التحفظ لدى القضاة والعسكريين في قوانينها الخاصة.

ويضاف إلى هذه العوامل المشددة في درجة التحفظ مكان ممارسة الوظيفة؛ إذ أن ممارسة المهام الوظيفية خارج حدود البلاد يشدد من درجة الالتزام بالتحفظ بالنسبة لهؤلاء الموظفين؛ نظرا لحساسية مراكزهم الوظيفية، وباعتبار أن أي تصريح يصدر عنهم فيما يتعلق بدولهم يؤثر مباشرة على الرأي العام وعلى علاقة الدولة ببقية الدول المجاورة¹⁸.

وفي المقابل نجد أن من العوامل ما يؤدي إلى تخفيف درجة الالتزام بالتحفظ، دون أن تعفي الموظف من هذا الواجب، ولعل أبرزها ممارسة العمل الجمعياتي أو النقابي فهذا الحق مكفول قانوناً ولا يمنع على الموظف مباشرة المهام القيادية داخل الجمعيات أو النقابات، وهو ما أشار له المشرع صلب المادتين 40 و 41 من النظام الأساسي للدولة إذ ورد بهما ما يلي:

"حرية تكوين الجمعيات مكفولة، وذلك على أسس وطنية، ولأهداف مشروعة، وبوسائل سلمية، وبما لا يتعارض مع نصوص وأهداف هذا النظام، ووفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون. ويحظر إنشاء جمعيات يكون نشاطها معادياً لنظام المجتمع، أو سرياً، أو ذا طابع عسكري، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية".

و " لكل مواطن الحق في مخاطبة السلطات العامة فيما ينوبه شخصياً، أو فيما له صلة بالشؤون العامة، وذلك بالكيفية والشروط التي يبينها القانون".

ويبرز التخفيف من درجة الالتزام بالتحفظ في هاته الحالة بأن ممارسة مثل هذه المهام يقتضي تمكين هؤلاء الموظفين ببعض من الحرية في التعبير عن آرائهم والدفاع عن أهدافهم.

يستشف مما تقدم بحثه أن التحفظ هو قاعدة سلوكية تحد من حرية الموظف في ممارسة حرية التعبير؛ إذ تقتضي أن يلتزم هذا الأخير بعدم الادلاء بأي تصريح من شأنه أن يمس من المرفق العام.

ورغم أهمية مبدأ التحفظ فإن المشرع العماني لم ينص عليه صراحة، واكتفى بالتنصيص على بعض الممارسات التي تندرج ضمن هذا الواجب، كما أقر أنه يترتب عن القيام بمثل هذه الممارسات من قبل الموظف العام عدة عقوبات وهو ما سوف نوضحه في المبحث الثاني.

المبحث الثاني: الاخلال بواجب التحفظ موجب للعقوبات.

من المعلوم أن كل فعل مخالف للقانون يترتب عنه تسليط العقوبات المقررة قانوناً، لذا فإن عدم التزام الموظف العام بواجب التحفظ يترتب عنه بدون أدنى شك جملة من العقوبات والتي سوف نوضحها تباعاً (المطلب الثاني)، لكن يجب أن ننبين أولاً صور الاخلال بواجب التحفظ (المطلب الثاني).

المطلب الأول: صور الاخلال بواجب التحفظ.

إن غياب التنصيص الصريح على واجب التحفظ من قبل المشرع العماني والقوانين المقارنة وانتفاء العناصر الموضوعية المحددة لهذا الواجب، يجعل من تحديد صور الاخلال بواجب التحفظ أمراً غير ممكن، لذا فإنه لا مناص من العودة إلى الاجتهادات الفقهية في هذا الإطار واعتماد المعايير التي وضعها الفقه لتحديد مضمون الالتزام بالتحفظ.

حيث اتفق الفقهاء على ثلاثة معايير تعد بمثابة الأسس القانونية لواجب التحفظ وتتمثل أساساً في:

أولاً: معيار مصلحة المرفق العام.

يقوم هذا المعيار على فكرة مصلحة المرفق العام، والتي تقتضي ألا يقوم الموظف العام بتصرفات من شأنها أن تجعل الإدارة محل انتقاد واتهام.

ويرى جانب من الفقه أيضاً أن واجب التحفظ يقوم على فكرة مصلحة المرفق العام من جهة وحياد الإدارة تجاه منظورها من جهة ثانية، إذ أن التزام الموظف العام بالتحفظ لا يعني منعه من ابداء آرائه والتعبير عنها بكل حرية، بل المقصود منه هو أن يمارس حريته في الرأي والتعبير بكل حيادية تجاه المستفيدين من خدمات المرفق العام وعدم تعارض هذه الآراء مع حسن التسيير الإداري. وهو ما عبر عنه البعض من الفقه بالقول "إن حياد المرافق العامة الذي يتضمن حياد الموظفين يكون هو الأساس إذا لوجب التحفظ، الاحتراس، أو الاعتدال في التعبير عن الرأي الذي يختلف حسبما إذا كان الموظف داخل المرفق أو خارجه وحسب الوظائف التي يمارسها"¹⁹.

وفي هذا الإطار اقتضت المادة 104 من قانون الخدمة المدنية "يحظر على الموظف الآتي:

أ- الجمع بين وظيفته، وأية وظيفة أخرى بالجهاز الإداري للدولة، إلا إذا اقتضت المصلحة العامة تكليفه بأعباء وظيفية أخرى بصفة مؤقتة بمقابل، وذلك وفقا للقواعد والشروط التي تحددها اللائحة. ب- إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها، أو بمقتضى تعليمات تصدر بذلك، ويستمر هذا الحظر قائما بعد انتهاء العلاقة الوظيفية. " كما يمنع عليه " الإفشاء بأي تصريح، أو معلومات، أو بيانات تتصل بأعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غيرها من طرق النشر إلا إذا كان مصرحاً له بذلك من السلطة المختصة. "

ثانيا: معيار تبادل المصالح.

يقوم هذا المعيار على فكرة تبادل المصالح والمنافع بين الموظف والدولة، فالموظف يستفيد من المزايا الوظيفية التي توفرها له الدولة في مقابل الالتزامات المحمولة على عاتقه بموجب تقلده المنصب الوظيفي، فيمنع عليه القيام بأي تصرف قد يثير العداوة بين الدولة ومواطنيها، أو إساءة سمعة الوظيفة، أو الموظف، باعتبار أن سلوك الموظف غير قابل للتجزئة داخل المرفق أو خارجه²⁰.

وبالعودة للنصوص القانونية المنظمة لواجبات الموظف في القانون العماني نجد أن المشرع قد أشار بدوره لمعيار مصلحة المرفق العام صلب المادة 104 من قانون الخدمة المدنية حيث ورد بها " يحظر على الموظف الآتي: - النشر أو الإدلاء بتصريح في الصحف أو غيرها بما يترتب عليه الإضرار بالمصلحة العامة للدولة، وعلى الأخص ما يأتي:

1- عرقلة تنفيذ أية خطة حكومية

2- إساءة العلاقات بين الحكومة وحكومة أية دولة أخرى

3- إساءة العلاقات بين المواطنين. "

و يحظر عليه أيضا " القيام أو الاشتراك في ترويج الأقاويل الكاذبة والإشاعات التي تمس أجهزة الدولة، وأداءها لواجباتها. " يستشف من ذلك أن كل تصرف يقوم به الموظف العام ويلحق ضررا بالمصلحة العامة للدولة يعد إخلالا بواجب التحفظ، ويكون بالتالي موجبا لتسليط العقوبات المقررة قانونا.

ثالثا: معيار المشاركة في السلطة العامة.

ومفاده أن حرية الموظف يجب أن تكون مقيدة بقدر مشاركته في ممارسة السلطة العامة. فيكون الالتزام بالتحفظ أكثر تشددا كلما كان المنصب الوظيفي الذي يشغله الموظف من المناصب العليا والقيادية والرفيعة، حتى أنه قد يحظر على الموظف ممارسة بعض الحقوق وابداء آرائه السياسية، فيمنع على القضاة مثلا ابداء الآراء السياسية بصريح منطوق المادة 52 من قانون السلطة القضائية حيث ورد بها ما يلي " يحظر على المحاكم إبداء الآراء السياسية، ويحظر على القاضي الاشتغال بالعمل السياسي. "

إذن الملاحظ أن المشرع العماني قد تبنى بصورة ضمنية المعايير الفقهية الثلاثة المحددة لواجب التحفظ ولقد أقر جملة من العقوبات تسلط على الموظف العام الذي يقوم بأي من هذه التصرفات المحظورة.

وفي الجزائر تشمل صور الإخلال بواجب التحفظ في القانون الجزائري عدة حالات يمكن أن تقع فيها الأخطاء التالية من قبل الموظف العمومي²¹:

- إفشاء الأسرار المهنية أو الإدارية التي اطلع عليها بسبب وظيفته، سواء عن قصد أو عن إهمال.
- الكشف عن معلومات سرية تتعلق بالمرفق العام أو شؤون الدولة بدون ترخيص.
- الإدلاء بتصريحات أو مواقف عامة أو إعلامية تخص العمل الإداري دون إذن أو تخويل مسبق.
- استغلال المعلومات التي بحوزته لتحقيق مكاسب شخصية أو للإضرار بالمصلحة العامة.
- إهمال الحفاظ على سرية الوثائق والمستندات الرسمية أو السماح بتسريبها.

تلك الأفعال تُعد خروقات لواجب التحفظ وقد تؤدي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية قانونية بحق الموظف، قد تصل إلى الفصل من الوظيفة أو غيرها من العقوبات حسب خطورة الحالة

المطلب الثاني: العقوبات المترتبة عن الإخلال بواجب التحفظ.

من البديهي أن القيام بأي تصرف محظور يترتب عنه تسليط العقاب على القائم به، ولذا فإن الموظف العام الذي لا يلتزم بما يقتضيه واجب التحفظ من احتراز واعتدال في القول والفعل يكون معرضا للمساءلة القانونية حسبما أقره المشرع.

و بالعودة للقانون المنظم للخدمة المدنية نجد أن المشرع العماني قد أورد فصلا يتعلق بالمساءلة الإدارية للموظف و هو الفصل 13 من قانون الخدمة المدنية ، ونصت المادة 106 من القانون " كل موظف يخل بالواجبات والمسؤوليات، أو يرتكب المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون ولائحته، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة (116). ويعفى الموظف من العقوبة إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذا لأمر مكتوب صدر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه كتابية إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده." ولا يسأل الموظف مدنيا إلا عن خطئه الشخصي".

يفهم من هذه المادة أن كل موظف مهما كان مركزه الوظيفي وطبيعة مهامه ومدة مزاويلته لها، يقوم بمخالفة الواجبات المهنية المحمولة عليه بمقتضى القانون يكون معرضا للمساءلة التأديبية، فالمشرع العماني، وتطبيقا لمبدأ المساواة أمام القانون، لم يميز بين الموظفين على أساس مراكزهم الوظيفية أو طبيعة مهامهم.

وكما أقر المشرع صلب نفس المادة أن الموظف لا يسأل إلا على فعله الشخصي، بمعنى أن يكون هو من قرر القيام بفعل يخالف الواجبات المحمولة عليه، فإذا قام بالفعل تنفيذا لأمر رئيسه بالرغم من تنبيهه لهذا الأخير بالمخالفة فإنه يعفى من المساءلة ويتحمل رئيسه الذي أصدر له الأمر بالتنفيذ المسؤولية القانونية.

ويستشف من مقتضيات المادة السالف ذكرها أن الموظف العام يكون عرضة للمساءلة الإدارية كلما ارتكب فعلا مخالفا للواجبات المحمولة عليه قانونا مهما كانت طبيعة هذه الأخيرة، فالمشرع لم يستثن من ذلك أي من الالتزامات المحمولة على الموظف بموجب قانون الخدمة المدنية مما يفهم منه أن خرق الموظف لواجب التحفظ المحمول عليه قانونا يترتب عنه مساءلته اداريا. فماهي العقوبات التي قد يقع تسليطها على الموظف العام في هذه الحالة ؟

يجيب المشرع على هذا التساؤل صلب المادة 116 من قانون الخدمة المدنية حيث جاء بما يلي " العقوبات الجائز توقيعها على الموظفين هي:

- أ- الإنذار.
- ب- الخصم من الراتب لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر في السنة.
- ج- الحرمان من العلاوة الدورية.
- د- خفض الراتب في حدود علاوة.
- هـ- خفض إلى الوظيفة والدرجة الأدنى مباشرة مع استحقاقه الراتب الذي وصل إليه في الدرجة التي خفض منها، وبدلات الدرجة التي خفض إليها.
- و- خفض إلى الوظيفة والدرجة الأدنى مباشرة مع استحقاقه الراتب الذي كان يتقاضاه قبل الترقية إلى الدرجة التي خفض منها، وعلاوات، وبدلات الدرجة التي خفض إليها.
- ز- الإحالة إلى التقاعد.
- ح- الفصل من الخدمة".

يلاحظ من خلال هذا المادة ان المشرع وتكريسا لمبدأ شرعية العقوبة قد حدد قائمة حصرية بالعقوبات، فلا يمكن أن يسلب على الموظف عقوبة من خارج هذه القائمة. كما اعتمد ترتيبا تدريجيا لهاته العقوبات بداية بالعقوبات المخففة ووصولاً الى الأكثر شدة. وتبعاً لذلك يقع تحديد العقوبة التي سيقع تسليطها على الموظف حسب درجة خطورة التصرف الذي قام به.

و تطبيقاً لمبادئ المحاكمة العادلة و ضماناً لحق الموظف في الدفاع ، يؤكد المشرع صلب المادة 107 من قانون الخدمة المدنية على ضرورة أن يسبق تسليط العقوبة على الموظف ، التحقيق معه و تمكينه من حقه في الدفاع عن نفسه حيث اقتضت المادة "لا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة ، وسماع أقواله، وتحقيق دفاعه، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً. ويجوز بالنسبة للمخالفات البسيطة أن يكون التحقيق شفاهة على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع العقوبة، وفي هذه الحالة لا يجوز أن تزيد العقوبة على الإنذار أو الخصم من الراتب لمدة ثلاثة أيام."

ولكن يطرح التساؤل هنا من يتولى هذا التحقيق، بمعنى ماهي السلطة المختصة في المساءلة التأديبية للموظف في القانون العماني؟ بالتمتع في النصوص المنظمة للمساءلة الإدارية للموظف صلب قانون الخدمة المدنية يتضح ان المشرع العماني قد قام بتوزيع الاختصاص التأديبي بين السلطة الرئاسية ومجالس التأديب. حيث اقتضت المادة 117 من القانون المشار اليه سابقاً "الرئيس الوحدة حفظ التحقيق، أو توقيع عقوبة الإنذار، أو الخصم من الراتب لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً في السنة، وبما لا يجاوز عشرة أيام في المرة الواحدة، وذلك إذا لم تكن هناك شبهة جنائية فيما هو منسوب إلى الموظف تستوجب إحالته إلى الجهة المختصة بالتحقيق معه جنائياً. ويجوز لرئيس الوحدة تفويض الرئيس الأعلى أو الرئيس المباشر فيما يتعلق بالتصرف في المخالفات البسيطة، وذلك بحفظ التحقيق، أو توقيع عقوبة الإنذار، أو الخصم من الراتب لمدة لا تزيد على ثلاثة أيام في المرة الواحدة وبما لا يجاوز خمسة عشر يوماً في السنة." يفهم من ذلك أن المشرع قد أوكل صراحة السلطة التأديبية إلى رئيس الوحدة، ولهذا الأخير أن يفوض هذه السلطة إلى الرئيس الأعلى أو الرئيس المباشر للموظف المخطئ إذا تعلق الأمر بمخالفات بسيطة.

وتتمثل السلطات التأديبية الرئاسية في السلطات الإدارية العليا في الوزراء المختصون والأمناء العامون ومدراء الدوائر باعتبار أن هذه السلطات الرئاسية تمتلك سلطة التوجيه وهي المسؤولة عن حسن سير العمل في الإدارات التي يراسونها وهذه المسؤولية هي المبررة لتلك السلطة²². وإلى جانب السلطة التأديبية الرئاسية، يعهد لمجالس التأديب أيضاً المساءلة الإدارية للموظف حيث جاء بالمادة 115 من قانون الخدمة المدنية "مع مراعاة حكم المادة (117) تكون المساءلة الإدارية وتوقيع الجزاء من اختصاص المجلس المركزي للمساءلة الإدارية، أو مجلس المساءلة الإدارية بالوحدة التي وقعت فيها المخالفة حتى ولو كان الموظف المخالف تابعاً وقت المساءلة، أو المجازاة لوحدة أخرى." فالملاحظ إذن أن المشرع العماني قد أوكل السلطة التأديبية إلى مجلسين وهما المجلس المركزي للمساءلة الإدارية ومجلس المساءلة الإدارية. ويتشكل المجلس المركزي للمساءلة الإدارية حسب منطوق المادة 121 من القانون سالف الذكر من ثلاثة أعضاء من شاغلي وظائف الدرجة الخاصة من بينهم الرئيس، ويصدر بتشكيله قرار من رئيس مجلس الخدمة المدنية على أن يتضمن أعضاء احتياطيين ليحل أي منهم محل من يتعذر حضوره من الأعضاء الأصليين.

ويعهد إلى هذا المجلس المهام التالية:

النظر في التظلمات المقدمة من قرارات مجالس المساءلة الإدارية، وتكون قراراته في شأن هذه التظلمات نهائية.

- النظر في إيقاف الموظف أو مد مدة الإيقاف عن العمل طبقاً لحكم المادة (110) بالنسبة إلى شاغلي وظائف الدرجة (أ) حتى الثانية.

- توقيع أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (116) على شاغلي الوظائف المذكورة في البند السابق.

يتوضح من ذلك ان المشرع قد أوكل صراحة لهذا المجلس تولي المساءلة الإدارية للموظف الذي ارتكب مخالفة للواجبات المحمولة عليه بموجب القانون.

أما مجلس المساءلة الإدارية فقد نظمته المشرع العماني بموجب المادتين 118 و 119 من قانون الخدمة المدنية، وحسب منطوق المادة الأولى يتكون هذا المجلس من ثلاثة أعضاء من بينهم الرئيس، ويشترط ألا تقل وظيفة رئيس المجلس عن مدير عام وألا تقل درجة عضو المجلس عن درجة الموظف المحال إلى المساءلة الإدارية.

كما أنه من الجائز قانوناً تشكيل أكثر من مجلس في الوحدة.

ويتولى هذه المجلس المسألة الإدارية للموظف، حسبما ورد بالمادة 119، حيث تعهد إليه المهام التالية:
النظر في إيقاف الموظف أو مد مدة الإيقاف عن العمل طبقاً لحكم المادة (110) بالنسبة إلى شاغلي وظائف الدرجة الثالثة فما دون.

توقيع أي من العقوبات المنصوص عليها في المادة (116) بالنسبة إلى شاغلي الوظائف المذكورة في البند السابق، عدا العقوبات التي يختص بتوقيعها رئيس الوحدة.

وإذا رأى المجلس ملائمة توقيع أي من العقوبات التي يختص بتوقيعها رئيس الوحدة أحال الأوراق إليه بقرار مسبب ليتخذ ما يراه مناسباً طبقاً للمادة (117).

واجب التحفظ في القوانين الجزائية لا يقتصر فقط على قانون الوظيفة العمومية، بل يمتد ليشمل عدة نصوص تشريعية تنظم عمل الفئات المهنية المختلفة مثل الموظفين العموميين، القضاة، المستخدمين العسكريين... وغيرهم.

ففي قانون الوظيفة العمومية (القانون رقم 06-03)، يلزم الموظفين بعدم إفشاء الأسرار المهنية وعدم التصريح بمعلومات تخص الوظيفة دون إذن رسمي.

أما بالنسبة للقضاة، ينص قانون التنظيم القضائي على احترام واجب التحفظ لضمان الحياد والثقة في العدالة.²³ حيث نصت المادة السابعة من القانون الأساسي للقضاء على ما يلي: "على القاضي أن يلتزم في كل الظروف، بواجب التحفظ واتقاء الشبهات والسلوكات الماسة بحياده واستقلاله".

وبخصوص المستخدمين العسكريين فنصت المادة 24 من الأمر 06-02 المؤرخ في 28 فيفري 2006 والمتضمن "القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين" على ما يلي: "يتعين على العسكري الالتزام بواجب التحفظ في كل الظروف، وعليه أن يمتنع عن كل عمل أو تصرف من طبيعته أن يمس بشرف أو كرامة صفته أو يخل بسلطة المؤسسة العسكرية وسمعتها المميزة".²⁴

بل وامتد ضبط واجب التحفظ في القوانين الجزائية ليشمل القطاعات الحساسة مثل الصحة أو الاقتصاد، هناك واجبات بالتحفظ على البيانات الشخصية والمعطيات التجارية التي يحصل عليها الموظف أثناء أداء عمله، وهذا لحماية الحقوق الفردية وحفظ المصالح العامة.

توحد القوانين في الجزائر على اختلاف مجالاتها على أن خرق واجب التحفظ يشكل مخالفة تستوجب عقوبات تأديبية، ويهدف ذلك إلى تدعيم الثقة في عمل الهيئات الرسمية وصون المصلحة العامة، وفي المقابل قد يترتب خرق التحفظ إلى المتابعة الجزائية، وهو أمر إيجابي يحسب للمشرع الجزائري، في تعزيز حماية البيانات الشخصية، وخصوصيات المواطنين، فضلاً عن الحفاظ على هبة بعض المؤسسات العمومية.

خاتمة :

نخلص إلى القول إلى أن الموظف يلعب دوراً فعالاً في تنفيذ السياسة العامة للدولة، إذ أنه يضطلع بإدارة المرافق العمومية وتقديم الخدمات للمتفاعلين بها، ولهذا كان لا بد من ضبط سلوك الموظف حتى لا يؤثر سلباً على سير المرفق العام وعلاقة الدولة بمواطنيها وبغيرها من الدولة، فوقع تنظيم الخدمة المدنية بموجب قوانين ولوائح خاصة فرض من خلالها المشرع العماني عديد الواجبات الوظيفية على الموظف.

ولئن لم يقر المشرع صراحة واجب الموظف العام بالتحفظ إلا أنه تأكد لنا أنه أقره بصفة ضمنية بموجب تنصيبه على الأفعال المحظورة على الموظف صلب قانون الخدمة المدنية، حيث تبين لنا أن بعض هذه الأفعال تندرج ضمن واجب تحفظ الموظف العام.

ولقد توصلنا من خلال بحثنا في هذا الموضوع إلى بعض النتائج لعل أهمها:

غياب التنصيب الصريح على واجب التحفظ المحمول على الموظف العام في القانون العماني لا يعني إعفاء الموظف العماني من هذا الواجب، فالمشرع شأنه شأن أغلب التشريعات المقارنة أقر هذا الواجب بصفة ضمنية وليس بصفة صريحة.

تبني المشرع العماني في تنظيمه لهذه المسألة نظاماً قانونياً دقيقاً حيث حدد الأفعال المحظورة على الموظف والتي من بينها تلك التي تندرج ضمن واجب التحفظ، وأردفها بمجمل من العقوبات في صورة القيام بها.

التنظيم القانوني للمسألة التأديبية للموظف اتسمت بالدقة وسعي المشرع للحفاظ على مبادئ المساءلة العادلة وتحقيق المساواة بين الموظفين.

قائمة المصادر والمراجع المعتمد عليها

- ¹ ابن منظور، لسان العرب، جزء 2، دار صادر بيروت، بدون تاريخ، ص 331.
- ² أنظر: موقع <https://www.arabdict.com/>، تاريخ الزيارة: 20 يناير 2025 على الساعة 20.00
- ³ أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، الجزء الأول، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى، 2008، ص 5
- ⁴ فرحات محمد فهمي السبكي، الضبط الإداري والحياد الوظيفي، أطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا أكاديمية الشرطة، القاهرة، 2002، ص 112.
- ⁵ مجدي محت النهري، قيود ممارسة الموظف العام لحقوق والحريات السياسية، مكتبة الجلاء الحديثة، المنصورة، 2001، ص 36.
- ⁶ عبد الفتاح مراد، المسؤولية التأديبية للقضاة وأعضاء النيابة العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، 1993، ص 470.
- ⁷ عادل الطبطبائي، واجب تحفظ الموظف في سلوكه العام، مجلة الحقوق، الكويت، العدد الرابع، السنة العاشرة، 1986، ص 155.
- ⁸ نجيب سعدي، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، مجلة تطوير، مجلد عدد 9، عدد 1- 2022، ص 133.
- ⁹ Marcel Piquemal, le fonctionnaire, devoirs et obligations, Tome 2, 2 Edition, Paris 1979, p 192.
- ¹⁰ القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بموجب الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، الجريدة الرسمية رقم 46، الصادرة في 26 جويلية 2006.
- ⁸ نجيب سعدي، مرجع سابق، ص 135.
- ¹² عادل الطبطبائي، مرجع سابق، ص 166.
- ¹³ Jean Yves Vincent : l'obligation de réserve des agents public, revue administrative 1973, No 153, part 2, p 272.
- ¹⁴ De Laubadere ; traitée de droit administratif, 1975, p 83 et 84.
- ¹⁵ Rene Bourdoncle ; de l'obligation de réserve qui s'impose aux fonctionnaires français, recueil Dalloz 1960, p 237 -238.
- ¹⁶ عادل الطبطبائي، مرجع سابق، ص 180.
- ¹⁷ Vincent, op cit, p 275-276.
- ¹⁸ عادل الطبطبائي، مرجع سابق، ص 191.
- ¹⁹ Serge Salon et Jean Charles Savignax, fonction publique, agents de l'Etat des collectives locales et des grands services publics, Dalloz 1976, p 186 -187.
- ²⁰ Rene Burdeau : fonction publique et liberté d'opinion en droit positif français, paris, 1957, p 85-86.
- ²¹ رناي فريد، مجلة القانون والمجتمع والسلطة، جامعة محمد بن أحمد وهران 2، العدد 2، المجلد 7، 2018، ص 175-177.
- ²² محمد عبد الحميد أبو زيد، أثر التفويض في الإصلاح الإداري، القاهرة، 1977، ص 78.
- ²³ القانون العضوي رقم 04-11 مؤرخ في 21 رجب 1425 الموافق 06 سبتمبر سنة 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، الجريدة الرسمية رقم 57، الصادرة بتاريخ 08 سبتمبر 2004.
- ²⁴ الأمر 06-02 المؤرخ في 28 فيفري 2006 والمتضمن "القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين"، الجريدة الرسمية رقم 46، الصادرة بتاريخ 03 أوت 2016.