



**الحياة الخاصة للموظف العام  
بين الحماية والمسؤولية في النظام السعودي  
"دراسة تأصيلية وتحليلية في ضوء أحكام ديوان المظالم"**

**د. أيمن محمد فتحي رميس  
معهد الإدارة العامة بالرياض**



# الحياة الخاصة للموظف العام بين الحماية والمسؤولية في النظام السعودي

## "دراسة تأصيلية وتحليلية في ضوء أحكام ديوان المظالم"

د. أيمن محمد فتحي رميس  
معهد الإدارة العامة بالرياض

تاريخ قبول البحث: ٢٩ / ٢ / ١٤٣٩هـ

تاريخ تقديم البحث: ٢٦ / ١٢ / ١٤٣٨هـ

### ملخص البحث:

مما لا شك فيه أن الحياة الخاصة للموظف العام، يجب أن تكون مصونة ومحترمة، من جانب الإدارة، إذ الموظف العام كغيره من أفراد المجتمع يتمتع بحماية حياته الخاصة، غير أن الإدارة، وفي ذات الوقت، تملك توقيع الجزاء التأديبي على المخالفات التي يأتيها الموظف في حياته الخاصة.

وبين حق الموظف في حماية حياته الخاصة، وحق الإدارة في توقيع الجزاء، كان هذا البحث، الذي قسم إلى مبحثين، تناول الأول، حماية الحياة الخاصة للموظف العام، وتناول الثاني، المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام. في دراسة تأصيلية وتحليلية.

وخلص الباحث إلى مجموعة من النتائج، أهمها أن الشريعة الإسلامية هي المصدر الأساس لحماية الحياة الخاصة في المملكة العربية السعودية. كما أوصى الباحث، بإضافة فصل بعنوان "واجبات الموظف العام في حياته الخاصة" إلى مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، من خلال قائمة استرشادية بالأحكام القضائية المستقرة لدى ديوان المظالم.

المصطلحات الأساسية: الموظف العام - الحياة الخاصة - المسؤولية التأديبية.



## المقدمة

يقوم الموظف العام بدور هام في معاونة الدولة في تحقيق النفع العام لعموم الأفراد، ولن تستطيع الحكوماتهما بلغت في استخدام وسائل التقنيات الحديثة، إلغاء أو تهيمش دور الموظف، إذ الموظف العام هو ساعد الدولة الرئيس، ووسيلتها الفعالة في تحقيق أهدافها، والمؤتمن على مصالحها وأسرارها، ويرى المتعاملون معه الدولة جسداً شاخصاً، فإن أخلص في عمله وصفت الدولة بالعدل والصلاح، وإن أهمل وصمت الدولة بالظلم والفساد.

وقد ازدادت أهمية الموظف العام مع تطور دور الدولة، من الحراسة التي يُكتفى منها بالدفاع والأمن والقضاء، إلى المتدخلة في كافة ميادين النشاط التي تحقق المنفعة العامة للأفراد، فضلاً عن تشعب الأجهزة الإدارية بشكل ملحوظ؛ بما استتبع زيادة أعداد الموظفين، وتعاضم أهميتهم.

وقد عُنيت الشريعة الإسلامية، وكذلك الأنظمة الوضعية، بتحديد الشروط الواجب توافرها فيمن يشغل الوظيفة العامة، والواجبات التي يتعين عليه الالتزام بها، كما حددت ما يُقدم للموظف من حقوق وامتيازات، وما يُبدل إليه من مزايا وخدمات، وما يتمتع به من ضمانات وكفالات، ورخصت للموظف في مقاضاة الإدارة حال امتناعها عن الوفاء بذلك كله.

ومقابل تمتعه بالحقوق والمزايا والضمانات، فإن الموظف العام يخضع للعديد من المسؤوليات، المرتبطة بالإخل بالقواعد النظامية، فإن كان

إخلاله بقواعد المعاملات المدنية، انعقدت مسؤوليته المدنية، وإن كان إخلاله بمخالفة القواعد الجزائية، وقع في المسؤولية الجزائية، وإن كان إخلاله بمخالفة واجبات وظيفة، وقع في المسؤولية التأديبية.

ولا شك أن المسؤولية التأديبية للموظف العام، تفوق في مخاطرها وآثارها، المسئوليتين المدنية والجزائية، إذ المسؤولية المدنية يحكمها مبدأ "نسبية أثر العقود" ومخاطرها تنحصر بين أطرافها، والمسؤولية الجزائية تخضع لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" ويتشدد القضاء بضرورة تكامل أركانها، ومخاطرها لا تتجاوز المجني عليه، وإن طالت المجتمع فهي محدودة الأثر.

في حين أن المسؤولية التأديبية لا تحكمها بالأساس قاعدة "لا جريمة إلا بنص" ومن ثمّ كان أي قول أو فعل أو امتناع عن فعل يأتيه الموظف، ويخافي واجبات وظيفته، يُعرضه للمسؤولية التأديبية، كما أن آثار المسؤولية التأديبية لا تقف عند الموظف الذي ارتكب المخالفة، ولا الجهة الإدارية التي يتبعها فحسب، بل تتجاوز ذلك إلى الإضرار بمؤسسات الدولة بأثرها ومالياتها واقتصادها، وشفافيتها أو فسادها، ولا غرو في ذلك، فالموظف مرآة الدولة.

ولأهمية المسؤولية التأديبية ومخاطرها المتعددة؛ توضح أنظمة الخدمة المدنية، للموظف العام، ما يجب عليه، وما يحظر عليه، وما يمنع عليه، وهي في تحديدها لذلك تضع - دون حصر - أمثلة لما يجب أن ينضبط به الموظف العام داخل العمل وخارجه؛ تحقيقاً لحسن سير المرافق العامة،

واطرادها في تقديم خدماتها، مع تحقيق الردع للسلوكيات الشاذة والمنحرفة الصادرة عن بعض الموظفين.

وإذا كان من اليسير تحديد المسؤولية التأديبية للموظف العام داخل نطاق الوظيفة، نتيجة إخلاله بالواجبات الوظيفية التي تتصل اتصالاً مباشراً بالوظيفة، والتي تقع منه أثناء ممارسة الوظيفة أو بسببها، فإن الأمر يعوزه البحث والتدقيق، في حال ترتيب المسؤولية التأديبية للموظف في حياته الخاصة، إذ الموظف في هذه الحالة بعيداً عن الاتصال المباشر بالوظيفة!

وتتمثل مشكلة البحث الأساسية، فيما يبدو من تعارض بين حق الموظف العام في حرمة حياته الخاصة المكفولة شرعاً ونظاماً، وبين حق الإدارة- المكفول أيضاً شرعاً ونظاماً- في توقيع الجزاء التأديبي على التصرفات الخاطئة التي يأتيها الموظف في حياته الخاصة.

ويشير البحث العديد من الأسئلة، حول مفهوم الخصوصية في حياة الموظف العام ونطاقها، وأساس المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام، وأهم ضوابطها، وتطبيقاتها، وخاصة في النظام السعودي، المحكوم بالقران الكريم، وسنة النبي محمد - صلى الله عليه وسلم - .

وتكمن أهمية البحث من الناحية العلمية، في كونه يضيف لبنة جديدة إلى الأبحاث والمؤلفات القانونية، التي تناولت دراسة الموظف العام، حيث خلت من تأصيل المسؤولية التأديبية للموظف العام في حياته الخاصة، أما من الناحية العملية فتمثل أهمية البحث، في كونه يقدم للجهاز الإداري

الإجابة المشفوعة بالتطبيقات القضائية عما يُعرض لها من خروج الموظف على مقتضيات الوظيفة العامة في حياته الخاصة.

ويهدف البحث إلى :

١. تحديد مفهوم الحياة الخاصة للموظف العام.
  ٢. بيان أساس حرمة الحياة الخاصة للموظف العام.
  ٣. تأصيل نطاق حرمة الحياة الخاصة للموظف العام.
  ٤. تحديد أساس المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام.
  ٥. بيان ضوابط المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام.
  ٦. تأصيل نطاق المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام.
- ويعتمد البحث المنهجين، التأصيلي، والتحليلي في دراسة النصوص النظامية، والتطبيقات القضائية، المتعلقة بالمسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام في النظام السعودي.

وقسم البحث إلى مبحثين، يتناول المبحث الأول، حماية الحياة الخاصة للموظف العام، في ثلاثة مطالب، حول مفهوم الحياة الخاصة للموظف العام، أساس حماية الحياة الخاصة للموظف العام، ونطاق حماية الحياة الخاصة للموظف العام، أما المبحث الثاني، فقد تناول المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام، في ثلاثة مطالب، حول تحديد أساس المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام، ضوابط المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام، ونطاق المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام، ثم ينتهي البحث بالخاتمة التي تظهر أهم النتائج، والتوصيات التي استخلصها الباحث.

## المبحث الأول

### حماية الحياة الخاصة للموظف العام

الحياة الخاصة، قطعة غالية من كيان الإنسان لا يمكن انتزاعها منه وإلا تحول الى أداة صماء عاجزة عن القدرة والإبداع الإنساني، فالإنسان بحكم طبيعته له أسرار الشخصية، ومشاعره الذاتية، وخصائصه المتميزة، ولا يمكن للإنسان أن يتمتع بهذه الملامح إلا في مناخ يحفظها، ويهيئ لها سبيل البقاء<sup>(١)</sup>.

وحق الإنسان في الحياة الخاصة، حق لصيق بوجوده فلا ينفك عنه؛ ولذلك كان الاهتمام بالحق في احترام الحياة الخاصة، أحد أهم انشغالات الإنسان منذ خلقه، وهدف قديم قدم البشرية<sup>(٢)</sup> إذ يعبر عن ضرورة إنسانية؛ فالخصوصية جزء من ماهية الإنسان الذي لا يحيا بغير حرية "حرية الانسحاب عن الآخرين وحرية الاندماج في الآخرين"<sup>(٣)</sup>.

وإذا كان الحق في الخصوصية وليد حاجة إنسانية تستوجب الاحترام في مجتمع متحضر، وتستدعي حماية القانون التي ينبغي أن تزداد وتتفاعل

---

(١) سرور، أحمد فتحي (١٩٧٦). الحماية الجنائية للحق في الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٧٦، ص ٥٤

(٢) الأهواني، حسام الدين كامل (١٩٨٧). الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١، راجع في ذلك أيضا، حجازي، مصطفى عبد الجواد (٢٠٠٤). المسؤولية المدنية للصحفي عن انتهاك حرمة الحياة الخاصة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٣

(٣) إمام، محمد كمال (١٩٨٧). الاحتساب وحرمة الحياة الخاصة، قراءة في تراث الفكر الإنساني، بحث مقدم الى مؤتمر الحق في حرمة الحياة الخاصة، نظمتها كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية في الفترة ٤ - ٦ يونيو، ص ١

كلما زادت احتمالات التهديد الذي يتعرض له ، فإنه في ظل الوسائل التكنولوجية المتعددة والمتطورة والمتلاحقة أصبح الحق في الحياة الخاصة أكثر عرضة للتهديد من ذي قبل ، سيما في ظل تسلل وسائل التكنولوجيا الى دوائر الفرد وأسراره ، هذا التسلل الذي قد يتم بعلمه حيناً وبدون علمه في أحيان أخرى <sup>(١)</sup>.

كما أصبح من الضروري في ظل الوقت الحالي ، التأكيد على ما يتمتع بها الحق في الخصوصية ، من استئثار كل شخص على حياته الخاصة ؛ فهو وحده من يسوسها ويحفظها ويدافع عنها ، كما يتمتع على الآخرين أفراداً وجماعات ، الاقتراب منها ، أو هتك سترها ، أو تعكير صفوها ، فضلاً عن الحماية القانونية ، التي تمكن صاحب الحق من اللجوء إلى القضاء ، وطلب توقيع العقوبة بحق من يتعدى عليه.

ولا شك أن الموظف العام أكثر أفراد المجتمع عرضه لانتهاك خصوصياته ؛ ذلك أن كافة المعلومات الشخصية بالموظف تكون محفوظة لدى جهة عمله ، كما أن وسائل الرقابة الشعبية وبالأخص الصحفية ، وبما تملكه الآن من وسائل تقنية عالية ، لا تتواني في ملاحقة خصوصيات الموظف العام سواء داخل المرفق أو خارجه.

ولذلك يكون الموظف العام هو الأولى من جانب المنظم بتقرير حرمة حياته الخاصة ؛ خشية انتهاك الإدارة لتلك الحياة تحت ستار سلطتها في مراقبة موظفيها ، أو تسريب بعض الأسرار الشخصية بالموظف ؛ بهدف

---

(١) عطية ، نعيم (١٩٧٧). حق الأفراد في حياتهم الخاصة ، مجلة إدارة قضايا الحكومة ، مصر ، عدد ٤ السنة ٢١ ، ص ٨٦

الضغط عليه للقيام بعمل معين. كما يلزم تشديد العقوبات على أولئك الذين ينتهكون خصوصية الموظف العام أو يفشون سريتها، لما لها من مردود سلبي على الموظف بعدم الاندفاع في العمل بصورة مُرضية، وعلى الجهاز الإداري للدولة بفقدان الثقة في التعامل معه.

وفي ضوء ذلك نتناول حماية الحياة الخاصة للموظف العام، من خلال تحديد مفهوم الحياة الخاصة، ثم بيان أساس حماية الحياة الخاصة للموظف العام، وأخيراً نوضح نطاق حماية الحياة الخاصة للموظف العام، وذلك في مطالب ثلاثة على التوالي:

## المطلب الأول

### مفهوم الحياة الخاصة

لم تتضمن المعاجم اللغوية تعريفاً لمصطلح الحياة الخاصة، ويمكن استنتاج هذا التعريف من خلال تحليل المصطلح إلى كلمتين، فالحياة اسم لمصدر حي، والجمع حيوات، وتعني النمو والبقاء، ومنها الحياة الدنيا (الفانية) والحياة الآخرة (الباقية) <sup>(١)</sup> والخصوصية تعني ما ينفرد به الإنسان لنفسه دون غيره من الأمور والأشياء <sup>(٢)</sup>.

أما فيما يتعلق بالتعريف الاصطلاحي، فقد تباينت اتجاهات الفقه بين ثلاثة اتجاهات <sup>(٣)</sup> الاتجاه الأول، يرى أن الحياة الخاصة هي الحياة غير

---

(١) راجع في ذلك المعجم الوجيز، مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ١٩٩٢، ص ١٩٨

(٢) راجع في لسان العرب لابن منظور، (د - ت). دار المعارف القاهرة، ومادة خصص.

(٣) راجع في تلك الاتجاهات، وما تعرضت له من انتقادات، البهجي، عصام أحمد (٢٠١٤). حماية الحق في الحياة الخاصة في الشريعة الإسلامية والقانون المدني،

العلنية، فكل ما كان خلف الجدران والأبواب المغلقة، فهو من الحياة الخاصة، وكل ما يظهر للعلن فلا يصدق عليه وصف الحياة الخاصة، والاتجاه الثاني، يرى أن الحياة الخاصة هي حياة الوحدة والعزلة والخصوصية، فمن حق كل إنسان الانسحاب المؤقت من الحياة العامة والانفراد بنفسه بعيداً عن الآخرين، أما الاتجاه الثالث، فيرى أن تعريف الحياة الخاصة لا بد وأن يتم من خلال مظاهرها وتطبيقاتها، لكونها عصية على التعريف.

وإزاء هذا التباين، فقد اتجهت معظم الآراء<sup>(١)</sup> - في فقه القانون المقارن - إلى أنه يصعب إعطاء تعريف لفكرة الحياة الخاصة يصلح للتطبيق في المجال القانوني، أو وضع حدود ومعالم واضحة مسبقاً له، كما لا يوجد تعريف عام متفق عليه لهذا الحق، سواء في المجال التشريعي، أو القضائي، أو الفقهي: فالقضاء - من جانبه - يمتنع غالباً عن وضع تعريف لفكرة غامضة الحدود، يصعب معها القول مسبقاً أين تنتهي الحياة الخاصة، ومتى تبدأ الحياة العامة، أو العكس.

ومع ذلك يمكننا القول، إن الحياة الخاصة للإنسان تعني الحياة التي ينفرد فيها بنفسه عن غيره، والتي يحيطها بسياج من السرية، ويكره أن

---

دار الفكر الجامعي، القاهرة، ص ١٨ وما بعدها. راجع كذلك حمزة، عبد الرحمن جمال الدين (٢٠٠٥). الحق في الخصوصية في مواجهة الإعلام، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٢٤

(١) الجندي، حسنى (١٩٩٣). ضمانات حرمة الحياة الخاصة في الإسلام، دار النهضة العربية، مصر، ص ٣٧، بعدها. وفيه إشارة إلى مارتين (لوسيان): سر الحياة الخاصة، المجلة الفصلية القانون المدني (بالفرنسية) سنة ١٩٥٩، ص ٢٣٠

يطلع عليها أي أحد، فلا شك أن لكل إنسان الحق في أن يعيش بعيداً عن الآخرين، فالحياة الخاصة تقع في منطقة محظورة، لا يجوز للغير الاقتراب منها- إلا بإذن صاحبها- ولذلك فلا عجب أن تكون الحياة الخاصة أثنى ما يملكه الإنسان، ففيها يشعر بالخصوصية، والأمان.

وتتميز فكرة الحياة الخاصة بالمرونة والتطور، كما تختلف من مجتمع الى آخر، حسب الأخلاقيات السائدة في الجماعة، والظروف الخاصة بكل شخص، ومدى تقدير كل مجتمع للقيم التي تسود فيه<sup>(١)</sup> ومن ثم كانت الحياة الخاصة للمجتمعات العربية، أكثر تحفظاً عن الحياة الخاصة للمجتمعات الغربية؛ بحكم ما تفرضه قواعد الدين والأعراف والتقاليد السائدة في تلك المجتمعات.

## المطلب الثاني

### أساس حماية الحياة الخاصة للموظف العام

تتمتع الحياة الخاصة بحُرمة أدبية، وحماية قانونية، فلا يجوز للغير العبث بها أو النيل منها. ولم يتجاوز حرمة الحياة الخاصة للإنسان في الفترات الأولى لحياته مسكنه الذي يعيش فيه، باعتباره مستودع حياته الخاصة، وهذا ما وضح من المدونات القديمة، كمدونه حمورابي في بلاد ما بين النهرين، ومدونة مانو في الهند، وكذلك القانون المصري القديم<sup>(٢)</sup>.

---

(١) العاني، ممدوح خليل (١٩٨٣). حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ص ١٦٣ وما بعدها.

(٢) عاقل، فضيلة (٢٠١٢). الحماية القانونية للحق في حرمة الحياة الخاصة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري - قسنطينة، الجزائر، ص ٤ وما بعدها، وراجع في ذلك أيضاً، زناتي، محمود سلام (٢٠٠٣).

ثم ما لبثت أن اهتمت الاتفاقيات العالمية والإقليمية والمؤتمرات اهتماماً بالغاً بالحق في الحياة الخاصة، وتضمنت موادها سبل الحفاظ على الحق في الخصوصية بعد إقرارها له، بحيث تعتبر القرارات الصادرة من هيئة الأمم المتحدة أهم المصادر بالنسبة لحماية حقوق الإنسان، وتلتزم الدول باحترام هذه القواعد، كما أكدت المؤتمرات تلك الحماية بالنص عليها صراحة في توصياتها<sup>(١)</sup> فضلاً عن ظهور بعض المنظمات الدولية المعنية بحقوق الإنسان<sup>(٢)</sup>.

ثم ما لبث أن انتقل هذا الحق إلى الأنظمة الداخلية للدول، حيث تضمنت أنظمة الحكم الأساسية في العديد من دول العالم، بالإضافة إلى أنظمتها العادية، نصوصاً لحماية هذا الحق، وتجريم الاعتداء عليه، بالإضافة إلى إنشاء بعض الكيانات القانونية المستقلة، التي تهتم بهذا الحق وترعاه وتدافع عنه في مواجهة من يعتدي عليه.

---

حقوق الانسان في مصر الفرعونية، مطبعة النسر الذهبي، القاهرة، ص ٧ وما بعدها

(١) سلطان، حسام (د- ت). القانون الدولي العام، دار النهضة العربية، مصر، ص ٣١٣ وما بعدها. وراجع في ذلك أيضاً، عاقل، فضيلة، مرجع السابق، ص ٢٣ وما بعدها.

(٢) ومن ذلك منظمة (Human Rights Watch) وهي منظمة دولية غير حكومية أنشأت سنة ١٩٧٨، للعناية بمراقبة حقوق الإنسان، مقرها الرئيس في مدينة نيويورك <https://www.hrw.org/ar> بتاريخ ١٤٣٩/٣/٩هـ، وكذلك، المنظمة العربية لحقوق الانسان (AOHR)، وهي منظمة دولية غير حكومية تعمل، علم، المستوى الإقليمي للدول العربية، وانشأت سنة ١٩٨٣، ومقرها الرئيس في القاهرة، <http://www.aohr.net/> بتاريخ ١٤٣٩/٣/٩هـ

وفي ذلك أنشأت الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان في المملكة، والتي من أهدافها "العمل على حماية حقوق الإنسان، وفقا للنظام الأساس للحكم الذي مصدره القرآن والسنة ووفقا للأنظمة المرعية، وما ورد في الإعلانات والمواثيق الخاصة بحقوق الإنسان الصادرة عن الجامعة العربية ومنظمة المؤتمر الإسلامي والأمم المتحدة ووكالاتها ولجانها المختصة وبما لا يخالف الشريعة الإسلامية"<sup>(١)</sup>.

على أن الاهتمام الأكبر بحقوق الإنسان، وخاصة الحق في حرمة الحياة الخاصة، كان من نصيب الشرائع السماوية، ولا سيما الشريعة الإسلامية، التي أولت هذا الحق اهتماماً بالغاً، فحددت نطاقه ورسمت معالمه، بحيث يمكن القول، إن الشريعة الإسلامية، هي المصدر الأساس لهذا الحق، وخاصة في المملكة العربية السعودية، التي نص نظامها الأساسي<sup>(٢)</sup> في مادته الأولى على أن "دستورها كتاب الله تعالى وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم..." ومنهما تُستقى كافة القواعد النظامية، لذلك نعرض إلى الأساس الشرعي لهذا الحق ثم أساسه النظامي.

---

(١) راجع المادة ١/٢ من النظام الأساسي للجمعية والصادر بتاريخ ١٨/١/١٤٢٥هـ.  
(٢) يعتبر النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، النظام الأعلى الذي يسمو موضوعياً وشكلياً على سائر الأنظمة الأخرى، فلا يجوز أن يتضمن أي نظام آخر ما يخالفه، وقد صدر النظام الأساسي للحكم بالأمر الملكي رقم أ/٩٠ بتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧هـ، ونشر بجريدة أم القرى في عددها رقم ٣٣٩٧ بتاريخ ١٤١٢/٩/٢هـ.

## الفرع الأول

### الأساس الشرعي في حماية الحياة الخاصة للموظف العام

تعني حرمة الحياة الخاصة في الشريعة الإسلامية أمن الشخص على عوراته وحرماته هو وأسرته، التي يحرص على أن تكون بعيدة عن كافة أشكال وصور تدخل الغير، يستوي أن يكون من الأقارب المقربين أم الذين ليست لهم صلة إطلاقاً به، داخل بيته أو خارجه، وضمان قدر من الزمن يخلو فيه إلى نفسه، ويتصرف أثناءه بحرية هو وأهل بيته، للدرجة التي يستطيع معها رد الاعتداء الواقع على هذه الحرمة دون أدنى مسئولية<sup>(١)</sup>.

والشريعة الإسلامية كانت سباقة في حماية حقوق الإنسان بنصوص من القرآن الكريم، والسنة النبوية، وأقوال الصحابة، والسلف الصالح، وذلك منذ أكثر من أربعة عشر قرناً من الزمن<sup>(٢)</sup> فقد عيّنت الشريعة الإسلامية منذ نزولها بالحياة الخاصة للإنسان، وأضفت حماية شرعية تحرم المساس بها، أو الاعتداء عليها، وهذه الحماية صالحة للتطبيق في كل المجتمعات البشرية، وفي كل الأوقات، ولا غرابة في ذلك لأنها شريعة سماوية، وخالق البشر أعلم بما يصلح خلقه<sup>(٣)</sup>.

---

(١) الجندي، حسني، مرجع سابق، ص ٤٦.

(٢) عاقل، فضيلة، مرجع سابق، ص ١٧، راجع أيضاً، الجندي، حسني، مرجع سابق، ص ١١ وما بعدها.

(٣) العجلان، سليمان بن عبد الله (١٤٢٦هـ). حق الإنسان في حرمة مراسلاته واتصالاته الهاتفية الخاصة في النظام السعودي، دراسة تطبيقية مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كليات الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، تخصص سياسة جنائية، ص ٥٧

## أولاً: الآيات القرآنية في حماية الحياة الخاصة للإنسان:

- في إقرار مبدأ الحق في الحياة لجميع البشر ﴿وَلَا تَقْتُلُوا النَّفْسَ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ ۖ وَمَنْ قُتِلَ مَظْلُومًا فَقَدْ جَعَلْنَا لَوْلِيٍّ سُلْطَانًا فَلَا يُسْرِفُ فِي الْقَتْلِ إِنَّهُ كَانَ مَنْصُورًا﴾<sup>(١)</sup>.

- وفي حماية خصوصية الإنسان وعدم تتبع عوراته أو عيوبه ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ ۖ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَبَ بَعْضُكُم بَعْضًا ۚ أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ﴾<sup>(٢)</sup>.

- وفي حماية خصوصية الإنسان في شرفه وعرضه ﴿وَالَّذِينَ يَرْمُونَ الْمُحْصَنَاتِ ثُمَّ لَمْ يَأْتُوا بِأَرْبَعَةِ شُهَدَاءَ فَاجْلِدُوهُمْ ثَمَانِينَ جَلْدَةً وَلَا تَقْبَلُوا لَهُمْ شَهَادَةً أَبَدًا ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ﴾<sup>(٣)</sup>.

- وفي حماية خصوصية الإنسان في مسكنه ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَيْسَ أَذْنُكُمْ الَّذِينَ مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ وَالَّذِينَ لَمْ يَبْلُغُوا الْحُلُمَ مِنْكُمْ ثَلَاثَ مَرَّاتٍ مِّن قَبْلِ صَلَاةِ الْفَجْرِ وَحِينَ تَضَعُونَ ثِيَابَكُمْ مِّنَ الظَّهِيرَةِ وَمِن بَعْدِ صَلَاةِ الْعِشَاءِ ۚ ثَلَاثُ عَوْرَاتٍ لَّكُمْ لَيْسَ عَلَيْكُمْ وَلَا عَلَيْهِمْ جُنَاحٌ بَعْدَهُنَّ طَوَافُونَ عَلَيْكُمْ بَعْضُكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ ۚ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ﴾<sup>(٤)</sup>.

(١) سورة الإسراء، الآية ٣٣

(٢) سورة الحجرات، الآية ١٢

(٣) سورة النور، الآية ٤

(٤) سورة النور، الآية ٥٨

- وفي حماية خصوصية الإنسان في ماله ﴿السَّارِقُ وَالسَّارِقَةُ فَاقْطَعُوا أَيْدِيَهُمَا جَزَاءً بِمَا كَسَبَا نَكَالًا مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ﴾<sup>(١)</sup>.

### ثانياً: بعض الأحاديث النبوية في حماية الحياة الخاصة للإنسان.

تُعد خطبة النبي الكريم محمد - صلى الله عليه وسلم - في حجة الوداع بمثابة الوثيقة الجامعة لحقوق الإنسان، والتي تفضل في معناها ومبناها كل المواثيق الدولية التي عنيت بتلك الحقوق، فقد حرمت الدماء والأموال والأعراض، ورسمت للبشر جميعاً وليس المسلمين فحسب طريق السعادة، والصالح في الدنيا والآخرة<sup>(٢)</sup> وحفلت السنة النبوية المطهرة بالعديد من الأحاديث التي تصون الحياة الخاصة للإنسان، ومنها:

- عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ - صلى الله عليه وسلم - قَالَ: «لَا تَحَاسَدُوا، وَلَا تَنَاجَشُوا، وَلَا تَبَاغَضُوا، وَلَا تَدَابَرُوا، وَلَا يَبْعَ بَعْضُكُمْ عَلَى بَعْضٍ، وَكُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ، لَا يَظْلِمُهُ وَلَا يَخْذُلُهُ، وَلَا يَحْقِرُهُ التَّقْوَى هَاهُنَا» وَيُشِيرُ إِلَى صَدْرِهِ ثَلَاثَ مَرَّاتٍ «يَحْسَبُ امْرِئٌ مِنَ الشَّرِّ أَنْ يَحْقِرَ أَخَاهُ الْمُسْلِمَ، كُلُّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ حَرَامٌ، دَمُهُ، وَمَالُهُ، وَعَرَضُهُ»<sup>(٣)</sup>.

(١) سورة المائدة، الآية ٣٨

(٢) الدليل، فهد عبد العزيز (١٤٣٠هـ) خطبة حجة الوداع، دراسة مقارنة بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المعهد العالي للقضاء، قسم السياسة الشرعية، ص ١٠٠ وما بعدها.

(٣) صحيح مسلم، كتاب البر والصلة والأدب، باب تحريم ظلم المسلم، وخذله واحتقاره، ودمه وعرضه وماله، ٢٥٦٤

- عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ عَنِ النَّبِيِّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - قَالَ: «إِيَّاكُمْ وَالظَّنَّ، فَإِنَّ الظَّنَّ أَكْذَبُ الْحَدِيثِ، وَلَا تَحَسَّسُوا، وَلَا تَجَسَّسُوا، وَلَا تَحَاسَدُوا، وَلَا تَدَابَرُوا، وَلَا تَبَاغَضُوا، وَكُونُوا عِبَادَ اللَّهِ إِخْوَانًا»<sup>(١)</sup>.

- عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ صَعِدَ رَسُولُ اللَّهِ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - الْمُنْبَرَ فَتَادَى بِصَوْتٍ رَفِيعٍ فَقَالَ: «يَا مَعْشَرَ مَنْ أَسْلَمَ بِلِسَانِهِ وَلَمْ يُفَضِّصِ الْإِيمَانَ إِلَى قَلْبِهِ لَا تُؤْذُوا الْمُسْلِمِينَ وَلَا تَتَّبِعُوا عَوْرَاتِهِمْ فَإِنَّهُ مَنْ تَتَّبَعَ عَوْرَةَ أَخِيهِ الْمُسْلِمِ تَتَّبَعَ اللَّهُ عَوْرَتَهُ وَمَنْ تَتَّبَعَ اللَّهُ عَوْرَتَهُ يَفْضَحْهُ وَلَوْ فِي جَوْفِ رَحْلِهِ»<sup>(٢)</sup>.

- عَنْ أَيُّوبَ عَنْ عِكْرَمَةَ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ عَنِ النَّبِيِّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - قَالَ: «مَنْ تَحَلَّمَ يَحْلُمَ لَمْ يَرَهُ كُلُّفَ أَنْ يَعْقِدَ بَيْنَ شَعِيرَتَيْنِ، وَلَنْ يَفْعَلَ، وَمَنْ اسْتَمَعَ إِلَى حَدِيثِ قَوْمٍ، وَهُمْ لَهُ كَارِهُونَ، أَوْ يَفْرُونَ مِنْهُ، صُبَّ فِي أُذُنِهِ الْآنُكَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ، وَمَنْ صَوَّرَ صُورَةً عُذِّبَ، وَكُلِّفَ أَنْ يَنْفُخَ فِيهَا، وَلَيْسَ يَنْفُخُ»<sup>(٣)</sup>.

- عَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخَدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - قَالَ: «إِيَّاكُمْ وَالْجُلُوسَ فِي الطَّرَقَاتِ، قَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، مَا لَنَا مِنْ مَجَالِسِنَا بُدُّ نَتَحَدَّثُ فِيهَا، قَالَ: فَأَمَّا إِذَا أَبَيْتُمْ إِلَّا الْمَجْلِسَ، فَأَعْطُوا الطَّرِيقَ حَقَّهُ، قَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، فَمَا حَقُّ الطَّرِيقِ؟ قَالَ:

(١) صحيح البخاري، كتاب الأدب، باب ما ينهى عن التحاسد والتدابير، ٥٧١٧

(٢) سنن الترمذي، كتاب البر والصلة عن - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - ، باب ما جاء في

تعظيم المؤمن، ٢٠٣٢، صحيحه الألباني، في صحيح الترغيب، ص ٢٣٤٠

(٣) صحيح البخاري، كتاب التعبير، باب من كذب في حلمه، ٦٦٣٥

غَضُّ الْبَصَرِ، وَكَفُّ الْأَدَى، وَرَدُّ السَّلَامِ، وَالْأَمْرُ بِالْمَعْرُوفِ، وَالنَّهْيُ عَنِ الْمُنْكَرِ<sup>(١)</sup>».

### ثالثاً: الخصائص المميزة للشريعة الإسلامية في حماية الحياة الخاصة للإنسان:

**الخاصية الأول:** أن الشريعة الإسلامية أثبتت حرمة الحياة الخاصة لجميع البشر، دون تمييز بينهم، واعتبرت الحق في الحياة الخاصة، من الحقوق الملازمة لشخص الإنسان، وطبيعته البشرية. وشرعت له حقوقاً وكفلت له حريات يمارسها، وقررت مبادئ وأسسا تقوم عليها كرامة الإنسان، ووضعت ضمانات لاحترام ممارساته هذه الحقوق وجعلها صالحة لكل زمان ومكان<sup>(٢)</sup> وذلك استناداً إلى تكريم المولى عز وجل للإنسان، حيث قال عز وجل ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلاً﴾<sup>(٣)</sup> وتقرير المبدأ المساواة فقد ورد قوله عز وجل ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّن ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾<sup>(٤)</sup> وهذا يتفق ورأى شراح القانون<sup>(٥)</sup> بأن الحياة الخاصة هي أحد الحقوق للصيقة بالشخصية والتي تثبت للإنسان لمجرد كونه إنساناً.

(١) صحيح مسلم، كتاب السلام، باب من حق الجلوس على الطريق رد السلام، ٤٠٢٧  
(٢) عوده، عبد القادر (١٩٧٧). التشريع الجنائي الإسلامي مقارناً بالقانون الوضعي،

الجزء الأول، دار التراث العربي، ص ٣٩

(٣) سورة الاسراء، الآية ٧٠

(٤) سورة الحجرات، الآية ١٣

(٥) الحسيني، عمر الفاروق (١٩٩٥). المشكلات الهامة المتصلة بالحاسب الآلي وأبعادها الدولية، دراسة تحليلية نقدية لنصوص التشريع المصري مقارناً بالتشريع الفرنسي، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة الثالثة، ص ٤٨

وبناء على ذلك فإنه لا فارق في التمتع بهذه الحماية- في نظر الإسلام- بين الشخص العادي وغيره من الناس، فحرمة الحياة الخاصة يتمتع بها الغنى والفقير، والكبير والصغير، الرجال والنساء، البر والفاجر، المواطن العادي والخليفة أو الحاكم، وفي عبارة أخرى يتساوى فيها الحكام والمحكومين، فلا تهتم الشريعة الإسلامية بحال الشخص أو حالته، يستوى أن يكون مشهوراً ذائع الصيت، أم إنساناً عادياً يعيش في الظل أو على هامش المجتمع، وهكذا يظهر الفارق بين منهج الإسلام في احترام الحياة الخاصة وما هو مقرر في التشريعات الوضعية والتطبيقات العملية في الوقت الحاضر<sup>(١)</sup>.

**الخاصية الثانية:** أن الشريعة الإسلامية، لم تضع تعريفاً محدداً للحياة الخاصة، وإنما رسمت نطاقاً عاماً لما يعتبر من الحياة الخاصة. في إطار المبادئ والقيم التي يدعو إليها الإسلام<sup>(٢)</sup> وفي هذا تأكيد على صلاحية تطبيق الشريعة الإسلامية في كل عصر ومصر.

وتوافق الشريعة الإسلامية في ذلك، ما استقر عليه شراح القانون<sup>(٣)</sup> من أن مفهوم الحق في الخصوصية من الصعب تعريفه، بل يكاد يكون مستحيلاً إيجاد تحديد عام لهذا الاصطلاح يتناسب والاستعمال القانوني، ومن ناحية أخرى فإن القضاء من جانبه يحجم غالباً عن الخوض في إعطاء

---

(١) الجندي، حسني، مرجع سابق، ص ٤٣

(٢) بسيوني، عادل مصطفى (١٩٩٦). الأصول التاريخية والفلسفية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، مصر، ص ٥٩

(٣) آدم، عبد البديع آدم (٢٠٠٠). الحق في حرمة الحياة الخاصة، ومدى الحماية التي يكفلها له القانون الجنائي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة، ص ١٦٥.

تعريف لفكرة غامضة الحدود والمعالم ، ومن ثم يكتفي بأن يبحث كل حالة على حدة ، محاولا إيجاد العلاج المناسب والحماية الكاملة دون الالتزام بقواعد وأحكام سابقة.

ولذلك ينتهي البعض <sup>(١)</sup> إلى ضرورة إسناد هذا الأمر للقضاء على أن يحدده وفقا لأسس معينة ، مستقاة من التقاليد والقيم الدينية والنظام السياسي لكل دولة ، بما يكفل للإنسان احترام كرامته وذاته ، وبما يوفر الهدوء والسكينة والأمن ، وإبعاد الآخرين عن التدخل في خصوصيات حياته.

**الخاصية الثالثة:** أن منهج الإسلام في حماية حقوق الإنسان بصفة عامة لا يجعل تقرير هذه الحماية متوقفا على مشيئة الفرد أو إرادته ، وإنما يرتفع بهذه الحقوق ، ومن بينها حرمة الحياة الخاصة ، إلى مصاف الواجبات المفروضة على الفرد ، بحيث يتولى المطالبة بها والدفاع عنها ، بل ويأثم بتركها ، كما جعل منها واجبات والتزامات يقع على المجتمع والدولة واجب الوفاء بها <sup>(٢)</sup> وهذا ما لم تدركه الإعلانات العالمية لحقوق الإنسان ، إذ هي مجرد مناشدات باحترام حقوق الإنسان فحسب.

---

(١) بحر ، ممدوح خليل (١٩٨٣). حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي ، دار النهضة

العربية ، مصر ، ص ٢٢٨

(٢) الجندي ، حسني ، مرجع سابق ، ص ٤٤

## الفرع الثاني

### الأساس النظامي في حماية الحياة الخاصة للموظف العام

لم يفرد المنظم نصوصاً خاصة بجريمة الحياة الخاصة للموظف العام، ولذلك يخضع الموظف العام في حماية حياته الخاصة للنصوص العامة في هذا الشأن والتي تسري على عموم الأفراد.

#### أولاً: نصوص حماية الحياة الخاصة بالنظام الأساسي:

تضمن النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية العديد من النصوص النظامية التي تؤكد على المعاني السامية في حماية حقوق الإنسان، وخاصةً الحق في الحياة الخاصة، مدفوعة -أي هذه النصوص- بما ورد في القرآن الكريم، والسنة المطهرة، ومن هذه النصوص:

تحمي الدولة عقيدة الإسلام، وتطبق شريعته، وتأمّر بالمعروف وتنهى عن المنكر، وتقوم بواجب الدعوة إلى الله <sup>(١)</sup> تحمي الدولة حقوق الإنسان، وفق الشريعة الإسلامية <sup>(٢)</sup> تُوفّر الدولة الأمن لجميع مواطنيها والمقيمين على إقليمها، ولا يجوز تقييد تصرفات أحد، أو توقيفه، أو حبسه، إلا بموجب أحكام النظام <sup>(٣)</sup>.

للمساكن حرمتها، ولا يجوز دخولها بغير إذن صاحبها، ولا تفتيشها، إلا في الحالات التي يبينها النظام <sup>(٤)</sup> المراسلات البرقية، والبريدية، والمخابرات الهاتفية، وغيرها من وسائل الاتصال، مصونة، ولا يجوز

(١) المادة ٢٣ من النظام الأساسي للحكم

(٢) المادة ٢٦ من النظام الأساسي للحكم

(٣) المادة ٣٦ من النظام الأساسي للحكم

(٤) المادة ٣٧ من النظام الأساسي للحكم

مصادرتها، أو تأخيرها، أو الاطلاع عليها، أو الاستماع إليها، إلا في الحالات التي يبينها النظام<sup>(١)</sup>.

**ثانياً: نصوص حماية الحياة الخاصة في نظام الإجراءات الجزائية<sup>(٢)</sup>:**

للأشخاص ومساكنهم ومكاتبهم ومراكبهم حرمة تجب صيانتها. وحرمة الشخص تحمي جسده وملابسه وماله وما يوجد معه من أمتعة. وتشمل حرمة المسكن كل مكان مسور أو محاط بأي حاجز، أو معد لاستعماله مأوى<sup>(٣)</sup>.

لا يجوز لرجل الضبط الجنائي الدخول في أي محل مسكون أو تفتيشه إلا في الأحوال المنصوص عليها نظاماً، بأمر مسبب من هيئة التحقيق والادعاء العام (النيابة العامة حالياً)، وما عدا المساكن فيكتفى في تفتيشها بإذن مسبب من المحقق. وإذا رفض صاحب المسكن أو شاغله تمكين رجل الضبط الجنائي من الدخول أو قاوم دخوله، جاز له أن يتخذ الوسائل اللازمة المشروعة لدخول المسكن بحسب ما تقضيه الحال. ويجوز دخول المسكن في حالة طلب المساعدة من الداخل، أو حدوث هدم أو غرق أو حريق أو نحو ذلك، أو دخول معتد أثناء مطاردته للقبض عليه<sup>(٤)</sup>.

---

(١) المادة ٤٠ من النظام الأساسي للحكم

(٢) صدر نظام الإجراءات الجزائية بالمرسوم الملكي رقم م/٢ وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ

(٣) المادة ٤١ من نظام الإجراءات الجزائية.

(٤) المادة ٤٢ من نظام الإجراءات الجزائية.

للمراسل البريدية والبرقية والمحادثات الهاتفية وغيرها من وسائل الاتصال حرمة، فلا يجوز الاطلاع عليها أو مراقبتها إلا بأمر مسبب ولمدة محددة، وفقاً لما ينص عليه هذا النظام<sup>(١)</sup>.

يجب على المحقق وعلى كل من وصل إلى علمه بسبب التفتيش معلومات عن الأشياء والأوراق المضبوطة أن يحافظ على سريتها وألا ينتفع بها بأي طريقة كانت أو يفضي بها إلى غيره، إلا في الأحوال التي يقضي النظام بها. فإذا أفضى بها دون مسوغ نظامي أو انتفع بها بأي طريقة كانت تعينت مساءلته<sup>(٢)</sup>.

**ثالثاً: نصوص حماية الحياة الخاصة في نظام مكافحة الجرائم المعلوماتية<sup>(٣)</sup>:**

يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سنة وبغرامة لا تزيد على خمسمئة ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يرتكب أيًا من الجرائم المعلوماتية الآتية: ١- التنصت على ما هو مرسل عن طريق الشبكة المعلوماتية أو أحد أجهزة الحاسب الآلي - دون مسوغ نظام صحيح أو التقاطه أو اعتراضه. ٢- ...، ٣- ...، ٤- المساس بالحياة الخاصة عن طريق إساءة استخدام الهواتف النقالة المزودة بالكاميرا، أو ما في حكمه<sup>(٤)</sup>.

---

(١) المادة ٥٦ من نظام الإجراءات الجزائية.

(٢) المادة ٦١ من نظام الإجراءات الجزائية.

(٣) صدر نظام مكافحة الجرائم المعلوماتية بالمرسوم الملكي رقم م/١٧ وتاريخ ١٤٢٨/٣/٨هـ.

(٤) المادة ٣ من نظام مكافحة الجرائم المعلوماتية

يعاقب بالسجن مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات وبغرامة لا تزيد على مليوني ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين؛ كل شخص يرتكب أيًا من الجرائم المعلوماتية الآتية: ١- ...، ٢- الوصول دون مسوغ نظام صحيح إلى بيانات بنكية أو ائتمانية، أو بيانات متعلقة بملكية أوراق مالية للحصول على بيانات، أو معلومات، أو أموال، أو ما تتيحه من خدمات<sup>(١)</sup>.

يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على أربع سنوات وبغرامة لا تزيد على ثلاثة ملايين ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يرتكب أيًا من الجرائم المعلوماتية الآتية: ١- الدخول غير المشروع لإلغاء بيانات خاصة، أو حذفها، أو تدميرها، أو تسريبها، أو إتلافها أو تغييرها، أو إعادة نشرها. ٢- إيقاف الشبكة المعلوماتية عن العمل، أو تعطيلها، أو تدمير، أو مسح البرامج، أو البيانات الموجودة، أو المستخدمة فيها، أو حذفها، أو تسريبها، أو إتلافها، أو تعديلها. ٣- ...<sup>(٢)</sup>.

### المطلب الثالث

#### نطاق حماية الحياة الخاصة للموظف العام

إن ثمة مناطق من الحياة الخاصة لكل فرد تمثل أغواراً لا يجوز النفاذ إليها، وينبغي دوماً ألا يقتحمها أحد ضماناً لسريتها وصوناً لحرمتها، فلا يكون اختلاس بعض جوانبها مقبولا، وهذه المناطق من خواص الحياة ودخائلها تصون مصلحتين متكاملتان فيما بينهما وإن بديتا منفصلتين، ذلك أنهما تتعلقان بوجه عام بنطاق المسائل الشخصية التي ينبغي كتمانها

(١) المادة ٤ من نظام مكافحة الجرائم المعلوماتية

(٢) المادة ٥ من نظام مكافحة الجرائم المعلوماتية

وحجبها عن الآخرين ، وكذلك بما ينبغي أن يستقل كل فرد من سلطة التقرير فيما يؤثر في مصيره ، وتتلور هذه المناطق جميعها التي يلوذ الفرد بها ، مطمئنا لحرمة ، وامتناع إخضاعها لأشكال الرقابة وأدواتها على اختلافها ، الحق في أن تكون للحياة الخاصة تخومها ، باعتبار أن صونها من العدوان أوثق اتصالاً بالقيم التي تدعو إليها الأمم المتحدة ، وأكفل للحرية الشخصية التي يجب أن يكون نهجها متواسلا ليوائم مضمونها الآفاق الجديدة التي ترنو الجماعة إليها<sup>(١)</sup>.

وبصفة عامة فإن نطاق حماية الحياة الخاصة للموظف العام ، يكون ضد نوعين من الاعتداء أولهما الاعتداء على سرية حياته الخاصة ، ويتصور ذلك من خلال إفشاء مكنوناتا وتعريفها للعامة ، أو من خلال التجسس على تلك الحياة ، وثانيهما هو النيل من حرية الحياة الخاصة للموظف ، من خلال فرض قيود صارمة على تلك الحرية بما يصادر مضمونها ، ويهدر قيمتها.

وقد يبدو للوهلة الأولى أن حماية الحياة الخاصة للموظف العام ، لا يمكن تصوره إلا خارج الجهة التي يعمل بها ، غير أن هذا القول لا يستقيم عقلا ، إذ إن الموظف العام يتمتع بحماية حياته الخاصة داخل وخارج الجهة ، وهو ما نبينه في الفرعين التاليين :

---

(١) القضية رقم ٥٦ لسنة ١٨ دستورية عليا ، مصر جلسة ١٥/١١/١٩٩٧ ، مجموعة مبادئ المحكمة الدستورية العليا ١٩٦٩ - ٢٠٠٩ ، والمنشور بالجريدة الرسمية العدد ٤٨ في ١١/٢٧/١٩٩٧

### نطاق حماية الحياة الخاصة للموظف العام داخل المرفق

يقضي الموظف العام جُل حياته داخل المرفق الذي يباشر فيه مهام وظيفته، ولا يمكن التصور أن يظل الموظف مقيداً داخل المرفق دون حركة أو تنقل أو شعور بالخصوصية، والقول بغير ذلك يجعل الموظف العام أشبه بآلة صماء، أو إنسان آلي (robot) ينفذ مهام الوظيفة المكلف بها، دون شعور بالإنسانية أو الآدمية، فالموظف العام رغم وجوده داخل المرفق، إلا أنه يعيش جانب من الخصوصية التي ترتبط بشخصه وإنسانيته ولا ترتبط بصفته الوظيفية.

وقد تتذرع الإدارة بستار الواجبات الوظيفية التي يلتزم بها الموظف العام، والوارد النص عليها بالمواد من (١١) الى (١٤) من نظام الخدمة المدنية<sup>(١)</sup> وما ورد بشأنها في لائحة الواجبات الوظيفية، فتتقدم على انتهاك خصوصيات الموظف العام داخل المرفق، مستندة إلى حقها في رقابة ومتابعة موظفيها وعمالها، فتغدو حرمة الحياة الخاصة للموظف بلا قيمة، ولذلك يتمتع الموظف العام بحماية حياته الخاصة داخل المرفق الذي يعمل فيه، ويشمل نطاق الحماية داخل المرفق:

#### أولاً: المحادثات الشخصية والخاصة:

وتشمل الحديث الخاص بين الموظف وغيره من زملاء العمل أو الغير، سواء تم الحديث مباشرة دون فاصل بلقائهما، أو تم عبر وسائل التواصل التليفونية الثابتة، أم المتحركة (الجوالات) أو من خلال الشاشات

---

(١) صدر نظام الخدمة المدنية بالمرسوم الملكي م/٤٩ وتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ

الإلكترونية التي تُوفرها الجهات والمصالح الحكومية، حيث لا يجوز للإدارة التنصت عليها أو الاستماع إليها، إذ الغالب أنها تتضمن بعض المعلومات والأسرار الخاصة بطرفي الحديث، حتى وإن كانت مرتبطة بالعمل طالما أن أطرافها قد أحاطوها بالخصوصية<sup>(١)</sup>.

### ثانياً: المراسلات البريدية والبرقية والإلكترونية:

تعد الرسائل ترجمة مادية لرأى خاص أو لأفكار شخصية، ولا يجوز لغير طرفي الرسالة معرفتها، وإذا قام أحد الأشخاص بالاطلاع عليها، فإنه يعد انتهاكاً لحرمة المراسلات ومن ثم يعد انتهاكاً لحرمة الحياة الخاصة، وسبب ذلك هو أن هذه الرسالة قد تتضمن أسراراً وأموراً تتعلق بخصوصيات طرفي الرسالة فلا يجوز الإطلاع عليها<sup>(٢)</sup>.

وبالتالي يحرم على الإدارة اختراق الحسابات الخاصة للموظفين على أجهزة الحاسب الشخصية أو الخاصة بالعمل، أو فض طرودهم البريدية، بحجة الرقابة والإشراف أو متابعة سير العمل، كما لا يجوز للإدارة استخدام ما يسمى (télémetrie) الذي يرصد ويحدد ويجمع كافة المعلومات عن الموظف أثناء تواجده بالعمل، إلا بعلم الموظف بذلك، وأن يقتصر نطاقه على المهام الفعلية للموظف.

---

(١) راجع المنشاوي، محمد أحمد (١٤٣٩هـ). الحماية الإجرائية للحديث الخاص، دراسة في النظام السعودي والقانون المقارن، مجلة الإدارة العامة، المجلد ٥٨، العدد الأول، ص ١٠٨ وما بعدها

(٢) الشهاوي، محمد محمد (٢٠٠١). الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة في مواجهة الصحافة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٧، ويُرجع كذلك المادة ٤٠ من النظام الأساسي للحكم، والمادة ١/٣ من نظام مكافحة الجرائم المعلوماتية.

### ثالثاً: المعلومات والأسرار والصور الشخصية والخاصة :

سواء أكانت تحت يد جهة الإدارة من خلال ما يقدمه الموظف للإدارة من بيانات خاصة أو صور شخصية، أو كانت الإدارة قد تحصلت عليها من خلال التحريات التي تجريها عن المرشحين للوظائف العامة، وخاصةً الوظائف القيادية، فلا يجوز للإدارة إذاعتها، أو نشرها.

والمهم في الأمر لاعتبار المعلومات أو البيانات سرّاً يستحق الحماية أن تكون هذه الأسرار ذات صلة بالشخص، ويمكن أن تؤثر فيه مادياً أو معنوياً، وأن يكون حريصاً على إبقائها سرية بعيدة عن علم الغير، وقد تكون هذه المعلومات والبيانات السرية موجودة في جهاز الحاسب الآلي الذي يملكه الشخص الذي تعود له هذه البيانات والمعلومات، سواء أكان الحاسب الآلي موجوداً في منزله أو في مكان عمله، وقد يوجد هذا الحاسب منفرداً ومنفصلاً، وقد يكون مرتبطاً بشبكة الإنترنت، وقد تكون تلك البيانات والمعلومات السرية مخزنة لدى أشخاص أو جهات أخرى يتعامل معها الفرد، كالطبيب الذي يتعالج لديه، أو المحامي الذي يدافع عنه أو يقدم استشاراته القانونية له، وقد تكون تلك البيانات والمعلومات السرية لدى جهات حكومية كوزارة أو مصلحة حكومية<sup>(١)</sup>.

### رابعاً: تقارير الأداء الوظيفي، وقرارات الجزاء التأديبي :

---

(١) العبيدي، أسامة بن غانم (١٤٢٩هـ). حماية الحق في الحياة الخاصة في مواجهة جرائم الحاسب الآلي والإنترنت، مجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد ٢٣ العدد ٤٦، ص ٥٦ وما بعدها.

نرى أن تقارير إدارة الأداء الوظيفي، وقرارات الجزاء التأديبي تدخل أيضاً في نطاق الحياة الخاصة للموظف العام، بحيث لا يجوز للإدارة إفشاؤها بين سائر الموظفين، فهذه معلومات وإن ارتبطت بالوظيفة العامة إلا إنها تظل خاصة بالموظف لا يعلمها غيره أو غير من ساهم في تكوينها بحكم عمله، وذلك بالطبع ما لم تطلب جهة إدارية معينة تزويدها ببيان من ملف الموظف بهدف الاعتماد عليه للترشيح في الترقيات أو النقل أو الإعارة أو غير ذلك مما يصب في مصلحة العمل.

### الفرع الثاني

#### نطاق حماية الحياة الخاصة للموظف العام خارج المرفق

إذا كان الموظف يتمتع بقدر من الخصوصية داخل المرفق، فإن نطاق الخصوصية خارج المرفق أعم وأشمل، فالموظف حينما يتعد عن العمل، يبتغي العيش في هدوء وسكينة بين أهله وأقاربه، وبالإضافة إلى ما يتمتع به الموظف من حماية داخل المرفق، فإنه يتمتع خارج المرفق بحماية بحُرمة حياته الخاصة داخل مسكنه، وخارجه، على النحو التالي:

#### أولاً: حرمة الحياة الخاصة للموظف العام في مسكنه:

المسكن مستودع السكن والأمان، وهو كل مكان مُعد للاستقرار، يملكه الشخص أو يحوزه، بغرض الإقامة أو الاستقرار بغض النظر عن مدة الإقامة أو مكان السكن، أو صفة الساكن، وتشمل حرمة المسكن كل مكان مسور أو محاط بأي حاجز، أو معد لاستعماله مأوى.

وللمساكن حرمتها، فلا يجوز دخولها شرعاً إلا بإذن صاحبها، وفي ذلك ورد قول المولى عز وجل ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَدْخُلُوا بُيُوتًا غَيْرَ

يُؤْتِكُمْ حَتَّى تَسْتَأْنِسُوا وَتُسَلِّمُوا عَلَى أَهْلِهَا ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴿١﴾ كما نص على حرمتها النظام الأساسي للحكم<sup>(٢)</sup> ونظام المرافعات الجزائية<sup>(٣)</sup> وتضمنت الاتفاقية الأوربية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية النص على الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية<sup>(٤)</sup> كما أجمع شراح القانون والمحاكم على تأكيد حق الإنسان في حماية أسراره العائلية<sup>(٥)</sup>.

وبالبناء على ما تقدم لا يجوز للإدارة أو الرؤساء الإداريين انتهاك حرمة الحياة الخاصة أو العائلية للموظف العام، أو اعتبار ما يصدر عنه داخل نطاق العائلة مخالفة تستوجب المسؤولية.

### ثانياً: حرمة الحياة الخاصة للموظف العام خارج مسكنه :

تمتد حرمة الحياة الخاصة للموظف العام خارج مسكنه، فتشمل حله وترحاله، وعلاقاته بأقاربه وأصدقائه، فحينما يخلو الموظف العام وأهل بيته أو أصدقائه إلى إحدى المتنزهات، ليقضي وقتاً ينعم فيه بالهدوء والسكينة والبعد عن منغصات الحياة وأعباء العمل، فلا شك أنه لا يحق لأي أحد أن يتتبعه لينظر ماذا يفعل، وبالمقابل لا يمكن التسليم بحماية الحياة الخاصة للموظف، إذا جاهر بالفعل المشين، وخرج به عن نطاق

(١) سورة النور، الآية ٢٧

(٢) راجع المادة ٣٧ من النظام الأساسي للحكم

(٣) راجع المادة ٤٢ من نظام المرافعات الجزائية

(٤) سرحان، عبد العزيز محمد (١٩٩٦). الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان والحريات

العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٣٢٤

(٥) العبيدي، غانم أسامة، مرجع سابق، ص ٦٣

الخصوصية، أو وقع منه داخل وسائل النقل العام، إذ تسري عليه في هذه الحالة أحكام المسؤولية التأديبية.

\* \* \*

## المبحث الثاني

### المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام

يتنازع المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام اتجاهان<sup>(١)</sup> : الأول يرى أن الدولة تعطي الموظف أجراً مقابل قيامه بأعباء الوظيفة ، وهو إزاء ذلك مدين للدولة بأداء عمل الوظيفة فقط ، أما حياته الخاصة فهي ملك له ، فالموظف خارج نطاق عمله حر في تصرفاته وسلوكه ، لا يسأل عما يفعل بصفته مواطناً عادياً.

الثاني : وإن كان يسلم بحق الموظف في حياته الخاصة ، إلا إنه لا يذهب إلى إقامة سد منيع بين الحياة الوظيفية والحياة الخاصة ؛ والسبب في ذلك أن حياة الموظف الخاصة تنعكس على حياته الوظيفية وتؤثر فيها ، وسلوك الموظف الشائن في حياته يجرح - ولا شك - كرامة الوظيفة ، ويذبح اعتباره والثقة فيه لدى الناس ، لذلك فإن الحساب يجب أن يمتد ليشمل ما يصدر عنه من أفعال ، أو أقوال في حياته الخاصة تنال من كرامته ، أو الثقة الموكولة إليه.

ولا شك أن الاتجاه الثاني ، هو الأكثر قبولاً ومنطقية ، فالصفة الوظيفية لا تنخلع عن الموظف العام لمجرد أنه خارج نطاق الوظيفة ، فرداء الوظيفة العامة يُظلّل الموظف أينما كان. والمسؤولية التأديبية للموظف لا تقتصر فقط على ما يقع منه من أخطاء داخل نطاق الوظيفة ، وإنما تمتد أيضاً إلى

---

(١) الملط ، محمد جودت (١٩٦٧). المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص ١٢٨

سلوكه في حياته الخاصة، إذا كان من شأنه الخروج على مقتضيات الوظيفة العامة<sup>(١)</sup>.

والمستقر لدى ديوان المظالم أن الأفعال المكونة للذنب الإداري ليست محددة حصراً وفقاً لنظام تأديب الموظفين، وبالتالي فإن للسلطة التأديبية في هذا الشأن سلطة تقديرية واسعة، وأن الموظف الحكومي لا تقتصر مسؤوليته عما يرتكبه من أعمال في مباشرته لوظيفته الرسمية بل إنه قد يسأل كذلك تأديبياً عما يصدر منه خارج نطاق عمله، وبوصفه فرداً من الناس فهو مطالب على الدوام بالحرص على اعتبار الوظيفة التي ينتمي إليها حتى لو كان بعيداً عن نطاق عملها<sup>(٢)</sup>.

ولذلك يجوز مؤاخذة الموظف العام عما يقع منه خارج نطاق عمله الحكومي، باعتبار المخالفة التي يرتكبها تعد إخلالاً بواجبات وظيفته، لأنَّ سلوك الموظف خارج نطاق العمل ينعكس على الوظيفة من حيث الإخلال بكرامتها؛ ودافع الإدارة في ذلك دائماً هو المحافظة على المصلحة العامة؛ خشية أن يفقد الناس الثقة في الجهاز الإداري للدولة.

فالحياة الخاصة بالموظف العام ليست ملكاً خاصاً له، بل يتعين عليه مراعاة ألا يأتي في سلوكه خارج عمله ما يؤثر على عمله ذاته أو على

---

(١) حبيب، محمود أبو السعود(د- ت). القضاء الإداري، مطبعة الإيمان، القاهرة، ص ١٢٣

(٢) راجع في ذلك: القضية ٥٨٧/٥/ق لعام ١٤٢٧هـ، رقم الحكم الابتدائي ٥٩/د/ف/إس/٤٣ لعام ١٤٣٠هـ، رقم حكم الاستئناف ١٣٠/إس/٨ لعام ١٤٣١هـ، تاريخ الجلسة ١٦/١/١٤٣١هـ، ديوان المظالم، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٣١هـ، المجلد الثاني، ص ٦٣٨

نظرة الأفراد إليه، إذ يمكن أن يترتب على ذلك إخلال بثقة الأفراد في الوظيفة العامة ومن يقومون على تدبير شئونهم، فلا يقوم عازل سميك بين الحياة العامة والحياة الخاصة، يمنع كل تأثير بينهما، ولا يسوغ للموظف العام، ولو كان خارج نطاق الوظيفة، أن ينسى أو يتناسى، أنه موظف تحوطه سمعة الدولة وترفرف عليها مثلها.

ولا شك أن دراسة المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام، تقتضي بيان أساسها، وضوابط تقريرها، ونطاق أعمالها، وهو ما نتناوله في المطالب الثلاثة التالية :

### **المطلب الأول**

#### **أساس المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام**

يشكل الإخلال بكرامة الوظيفة، الأساس الرئيس الذي بموجبه تتحرك المسؤولية التأديبية ضد الموظف العام عما يقع منه من تصرفات خاطئة في حياته الخاصة، ولتحديد مفهوم الإخلال بكرامة الوظيفة يتعين الرجوع إلى النظام وأحكام القضاء والواقع العملي، وذلك على النحو التالي :

#### **أولاً : مفهوم الإخلال بكرامة الوظيفة نظامياً :**

خلا نظام الخدمة المدنية من تحديد لمفهوم الإخلال بكرامة الوظيفة، واكتفى بالنص على أنه " يجب على الموظف خاصة، أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة سواء كان ذلك في محل العمل أو خارجه... <sup>(١)</sup>

---

(١) راجع المادة ١١ / أ من نظام الخدمة المدنية.

" كما عدد المنظم بعض المحظورات <sup>(١)</sup> والممنوعات التي يتعين على الموظف اجتنابها <sup>(٢)</sup> .

ومنهج المنظم في ذلك يعكس فهماً سليماً ، للقواعد العامة في المخالفات التأديبية التي لا تعترف كلفة بقاعدة "لا جريمة إلا بنص" فالمخالفات التأديبية بصفة عامة والإخلال بكرامة الوظيفة بصفة خاصة يظهر في كل قول أو فعل أو امتناع عن فعل يأتيه الموظف ويجافي واجبات وظيفته ، سواء أكان داخل المرفق أم في حياته الخاصة ، فضلاً عن ذلك فإن الواجبات الوظيفية التي ترتبط بالأخلاق والضمير ، وتتعلق باعتبارات الشرف والأمانة ، لا يمكن صياغتها في قوالب جامدة ، خصوصاً وأنها ترتبط بنسبية المكان والزمان ، ومرتبة الموظف ومهام وظيفته .

ومن هنا يسأل الموظف العام تأديبياً عن الأفعال والتصرفات التي تصدر عنه خارج نطاق أعمال وظيفته ، إذا كان من شأنها الخروج على واجبات الوظيفة أو الإخلال بكرامتها أو الاحترام الواجب لها ، وإن المخالفات التأديبية ليست محددة حصراً ونوعاً ويكفي لمؤاخذة الموظف أن يصدر منه ما يعتبر خروجاً على واجبات الوظيفة أو متعارضاً مع الثقة الواجبة فيه أو المساس بالاحترام الواجب له .

ولا ينفك واجب المحافظة على كرامة الوظيفة عن حسن السيرة والأخلاق أو السمعة الحسنة ، فحسن السمعة شرط من الشروط القانونية للتعين في الوظيفة العامة ؛ وذلك لأن الموظف قائم بعمل عام يستوجب أن

---

(١) راجع المادة ١٢ من نظام الخدمة المدنية.

(٢) راجع المادة ١٣ من نظام الخدمة المدنية.

يكون القائم به محل احترام الآخرين وثقتهم<sup>(١)</sup> وحسن السمعة يُحدد وفقاً لعناصر متعددة، أهمها تقاليد المجتمع وما يحكمها من دين وأخلاق وعرف، وهذه العناصر بطبيعة الحال، تختلف من بيئة إلى أخرى، ويتوقف تحديدها على درجة الثقافة المتاحة للعامل، والبيئة التي يعيشها، والمنصب الذي يشغله، وما يناط به من حقوق وواجبات<sup>(٢)</sup>.

### ثانياً: مفهوم الإخلال بكرامة الوظيفة قضائياً:

عرف ديوان المظالم الإخلال بكرامة الوظيفة بقوله "إن الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك التي ينظر المجتمع إلى فاعلها بعين الازدراء، ويعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع ساقط المروءة، وذلك لأن الشرف والأمانة صفتان لمجموعة المبادئ العامة، والمثل العليا التي تعارف الناس على إجلالها وإعزازها، في ضوء ما تفرضه قواعد الدين والأخلاق السائدة في المجتمع. فهذه القواعد والمبادئ تتداخل جميعاً وتتألف لينشأ من مجموعها المفهوم لمعنى الشرف والأمانة في المجتمع، ويتكون على أساسه ميزان اجتماعي يزن الحسن والقبح، ويميز بين الطيب والخبيث، ويفرق بين الفضيلة والرذيلة، وهذا المفهوم لا يخضع بمعيار ذاتي يتأثر بتقدير كل شخص على حدة، بل هو مفهوم اجتماعي لما تعارف عليه الناس في مجتمع معين، وهو لذلك يتبع المجتمع ويختلف مدلوله باختلاف الزمان والمكان، ويتأثر بمدى التزام السلوك الاجتماعي لقواعد الدين"<sup>(٣)</sup>.

(١) راجع المادة ٤/د من نظام الخدمة المدنية.

(٢) الطماوي، سليمان محمد (١٩٧٥). الجريمة التأديبية دراسة مقارنة، المنظمة العربية

للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة ص ١٨٤

(٣) الحكم رقم ٧/ن لعام ١٤٠٥ في القضية رقم ١٦١/١/ق لعام ١٤٠٥ هـ غير منشور.

### ثالثاً: مفهوم الإخلال بكرامة الوظيفة من الناحية الواقعية:

من الناحية الواقعية، فإن الموظف ملتزم بأن يسلك في حياته مسلكاً يتفق مع ما أسند إليه من وظيفة عامة، ويجب عليه ضرورة المواءمة بين نوع الوظيفة المسندة إليه والتزاماتها وسلوكياته العامة والخاصة، وألا يكون في حياته الخاصة مثل غيره من الأفراد، وإنما عليه الانضباط في الأقوال والأفعال، وعليه ألا يأتي في حياته الخاصة ما يهدر المصلحة العامة، التي يحرص المنظم على إحاطتها بسياج من الاحترام.

فالسلطات المخولة للموظف والهيئة التي يحصل عليها من وراء وضعه كموظف تتعارض مع منحه الحرية الكاملة خارج المرفق<sup>(١)</sup> وتصرفات الموظف داخل أو خارج الوظيفة يجب أن تعكس قيمة وأهمية الوظيفة بما يطمئن على مكانتها وأهمية الالتزام بما يصدر عنها وفقاً للامتيازات التي نص عليها النظام العام<sup>(٢)</sup>.

ولذلك يجب على الموظف أن يبتعد عن التصرفات التي تشينه، ولا يسلك سلوكاً فيه إهدار للكرامة أو مساس بالشرف سواء كان ذلك في مكان عمله أم خارجه<sup>(٣)</sup> ولا يسوغ له في حياته الخاصة أن يغفل عن صفته الوظيفية، ويُقدم على بعض التصرفات التي تمس كرامة الوظيفة؛ إذ لا

---

(١) محارب، على جمعة (٢٠١٠). التأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص ١٧٧٧

(٢) الظاهر، خالد خليل (١٤٢٦هـ). أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية، مركز البحوث معهد الإدارة العامة، ص ٤٥

(٣) الطهراوي، هاني على (٢٠١٦). القانون الإداري السعودي الكتاب الثاني، الناشر مكتب المحامي كاتب بن فهد الشمري، الطبعة الاولى، الرياض، ص ٤٨

ريب أن سلوكه خارج عمله ينعكس تماماً على وظيفته وعلى الجهة التي يعمل بها.

## المطلب الثاني

### ضوابط المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام

إذا كانت معظم أحوال الإطاحة بالموظف تنأتى من جانب المخالفات المسلكية نظراً لما تسببه هذه الأخيرة من تعدى على كرامة الوظيفة<sup>(١)</sup> إلا أنكل خروج على الوظيفة في الحياة الخاصة للموظف العام، لا يحمل بالضرورة إخلالاً بكرامتها، وإنما يرتبط ذلك بمدى انعكاس سلوك الموظف في حياته الخاصة على الوظيفة العامة.

وعلى الإدارة أن تتحقق من وقوع الإخلال، وأن تراعي مرتبة الموظف ومهام وظيفته، وفي هذا الصدد يثور التساؤل عن مدى الأخذ بالشبهات في تقرير المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام، وهذا ما نبينه من خلال الفروع الثلاثة التالية:

## الفرع الأول

### الكشف المشروع عن الإخلال بكرامة الوظيفة

يجب على الإدارة أن تتحقق من وقوع الإخلال بكرامة الوظيفة بطريقة مشروعة، ويتصور توافر المبرر المشروع في الحالات التالية:

#### ١. حالة التحقيق الإداري:

---

(١) العجمي، حمدي محمد (١٤٣٨هـ). القانون الإداري في المملكة العربية السعودية دراسة مقارنة (أساليب الإدارة ووسائلها النظامية، دار الإجداد، الرياض، ص ٤١٠)

وفي ذلك نصت المادة (٨) من نظام تأديب الموظفين "على الجهات الحكومية تمكين المحقق من الاطلاع على ما يرى لزوم الاطلاع عليه من الأوراق، والمستندات وغيرها، وتفتيش أماكن العمل إذا تطلب التحقيق ذلك بحضور الرئيس المباشر للموظف، ويجب تحرير محضر حول التفتيش ونتيجته وحضور المتهم أو غيابه وذكر الحاضرين، إذا امتنعت الجهة الحكومية عن تمكين المحقق من الاطلاع أو التفتيش يرفع رئيس الهيئة الأمر إلى رئيس مجلس الوزراء للأمر بما يراه".

كما نصت المادة (٩) من النظام على "إذا رأى رئيس الهيئة جدية أن أموراً تستوجب تفتيش غير أماكن العمل فله أن يطلب إجراء ذلك من قبل السلطة المختصة، ويجرى التفتيش بحضور المحقق".

## ٢. حالة التحقيق الجنائي:

الذي تجريه النيابة العامة، بصدد جريمة جزائية معينة، إذ لها الحق في تفتيش المساكن وإجراء الرقابة على الرسائل البريدية والبرقية والمحادثات الهاتفية وغيرها وفق الضوابط النظامية<sup>(١)</sup>.

## ٣. حالة الظروف الاستثنائية:

التي تبيح للدولة الخروج على مبدئي المشروعية وحرمة الحياة الخاصة، إعمالاً للقاعدة الشرعية "الضرورات تبيح المحظورات" إذ لا شك أنه يجوز للدولة في هذه الحالة إجراء التنصت والمراقبة لعموم الموظفين، في حياتهم

---

(١) راجع المواد: ٤٢، ٥٦، ٦١ من نظام المرافعات الجزائية، والمواد: ٢٨، ٣٧ من اللائحة التنفيذية للنظام.

الوظيفية أو الخاصة، بهدف حماية الأمن القومي للبلاد، والمحافظة على مُقدّرات الشعب الاقتصادية، والوقاية من خطر الإرهاب.

وقد أخذ المنظم السعودي بذلك في المادة (٦٢) من النظام الأساسي للحكم التي نصت "للملك إذا نشأ خطر يهدد سلامة المملكة أو وحدة أراضيها أو أمن شعبها ومصالحه أو يعوق مؤسسات الدولة عن أداء مهامها أن يتخذ من الإجراءات السريعة ما يكفل مواجهة هذا الخطر، وإذا رأى الملك أن يكون لهذه الإجراءات صفة الاستمرار فيتخذ بشأنها ما يلزم نظاماً".

#### ٤. اتصال الجهة الإدارية بواقعة الإخلال بكرامة الوظيفة:

يتصور توافر مبرر واقعي للإدارة في التحقق من وقوع الإخلال بكرامة الوظيفة في الحياة الخاصة للموظف العام من خلال عدة وسائل أهمها<sup>(١)</sup> الشكوى التي يتقدم بها أحد المضرورين من تصرفات الموظف، أو الإبلاغ عن المخالفات المسلكية للموظف العام في حياته الخاصة عبر القنوات النظامية، أو من خلال ما ينشر عن الموظف في وسائل الإعلام أو وسائل التواصل الحديثة، عن التصرفات المشينة التي يقع فيها بعض الموظفين.

وبالمقابل يضحي عمل الإدارة غير مشروع، ولا يمكن التعويل عليه في إدانة الموظف العام إذا كان الوصول إلى معرفة المخالفة تم بطريق غير مشروع. ذلك أنه ينبغي أن تباشر مسألة البحث عن الأدلة وتقديمها إلى

---

(١) باصم، محمد ناصر (١٤٣٨هـ). ضمانات التأديب شبه القضائي في اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، مجلة الإدارة العامة، المجلد ٥٧ العدد ٢، ص ٣٢٣

القضاء طبقاً لأحكام القانون، وكل إثبات تم الحصول عليه بطريقة غير مشروعة ينبغي استبعاده ولا يُبنى الاقتناع عليه، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد فحسب، بل يجب كذلك مراعاة قواعد النزاهة<sup>(١)</sup>.

ولعل واقعة سيدنا عمر بن الخطاب رضي الله عنه، أبلغ تأكيد على ما نحن بصدد، فقد روى عن عبد الرحمن بن عوف: أنه حرس ليلة مع عمر بن الخطاب رضي الله عنه بالمدينة فبينما هم يمشون شب لهم سراج في بيت فانطلقوا يؤمونه حتى إذا دنوا منه إذا باب مجاف على قوم لهم فيه أصوات مرتفعة فقال عمر رضي الله عنه وأخذ بيد عبد الرحمن: أتدري بيت من هذا؟ قال: لا قال: هذا بيت ربيعة بن أمية بن خلف وهم الآن شرب فما ترى؟ فقال عبد الرحمن: أرى قد أتينا ما نهى الله عنه نهانا الله عز وجل فقال (ولا تجسسوا) فقد تجسسنا فانصرف عمر عنهم وتركهم<sup>(٢)</sup>.

## الفرع الثاني

### مراعاة مرتبة الموظف وطبيعة مهام وظيفته

إن أول ما ينبغي بحثه هو ما إذا كانت الواقعة التي أتاها الموظف خارج إطار عمله الوظيفي تمس - على فرض ثبوتها - شرف الموظف أو ذمته أو أمانته أو سمعته وحسن سلوكه، أم أنها لا تمس في هذا الإطار، فإذا تبينت الجهة الإدارية ذلك حق لها اتخاذ إجراءات التأديب، أما إذا كانت الواقعة

(١) المنشاوي، محمد أحمد (١٤٣٩هـ). مرجع سابق، ص ١٣٥

(٢) رواه البيهقي في السنن الكبرى، كتاب الأشربة والحد فيها، الجزء ٨، ص ٥٧٨، رقم ١٧٦٢٥، وكذلك رواه الحاكم النيسبوري، في المستدرک على الصحيح، الجزء ٤، ص ٣٧٧، رقم ٨١٩٨

التي أتاها الموظف لا تمس هذا الإطار وليس لها تأثير على وظيفته العامة فلا يسأل الموظف تأديبياً.

فجهة العمل لا يجب أن تكون رقيقاً مسلطاً على الحياة الخاصة للعامل، ولكن التصرفات الخاصة التي يعتد بها ينبغي أن تنحصر في تلك التي يكون لها تأثير حقيقي على العمل، وأن تدرس كل حالة على حدة، بحسب الظروف والملابسات التي تحيط بها<sup>(١)</sup> وأن يكون التعرض لها ضرورياً لتوضيح الوقائع المتعلقة بالوظيفة وإقامة الدليل عليها<sup>(٢)</sup> والمعياري الذي يمكن الاستناد إليه في ذلك يتضمن شقين، الأول، مرتبة الموظف وطبيعة عمله، والثاني مدى تأثير ارتكاب الفعل على عمل الموظف والجهاز الإداري في الدولة.

وقد أعمل ديوان المظالم ذلك، حيث انتهى إلى صحة قرار الإدارة بإنهاء خدمة أحد الطيارين لثبوت تعاطيه المواد المخدرة من خلال إيجابية التحليل الطبي المجري له بعد حادثة سقوط طائرته، وقال في تسبيب حكمه إن "عمل المدعي حساس جداً، فهو أحد طياري الطائرات السعودية التي تقوم بالاستعراضات الجوية أمام الجماهير الكبيرة، مما يعرض حياتهم لخطر محقق عند تعاطيه المخدرات المؤثرة على القدرة العقلية"<sup>(٣)</sup>.

---

(١) الشريف، عزيزة (١٩٩٧). مساءلة الموظف العام في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى، ص ٢٥٥.

(٢) سليمان، مريوان عمر (٢٠١٤). القذف في نطاق النقد الصحفي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، ص ١٣٨

(٣) رقم القضية ١٤٥٤/١/ف لعام ١٤٢٧هـ، رقم الحكم الابتدائي ١٣٢/د/ف/٦ لعام ١٤٢٧هـ، رقم حكم التدقيق ٢٥٩/ت/٨ لعام ١٤٢٨هـ، تاريخ الجلسة

كما عاقب ديوان المظالم أحد الموظفين بالفصل تأديبياً وقال في تسبيب حكمه إن " المدعى يعمل في مجال التدريس وتربية النشء وفق تعاليم الدين الإسلامي الحنيف فكان من الواجب عليه أن يكون قدوة حسنة لطلابه لا أن يثير النعرات المذهبية والطائفية ما يعني عدم إمكانية استصلاحه وظيفياً<sup>(١)</sup>".

ولا شك أن الوظائف القيادية تُوجب على شاغليها مراعاة تصرفاتهم أكثر مما هو مطلوب من أصحاب المراتب الوظيفية الأخرى، فموظفي الديوان الملكي، والدفاع والأمن والقضاء، وأعضاء مجلس الوزراء، ومجلس الشورى، والسلك الدبلوماسي، ورؤساء الهيئات والمؤسسات العامة، وأعضاء هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وأساتذة الجامعات والمعاهد والمدارس، يجب عليهم مراعاة كرامة الوظيفة واحترامها، أكثر من غيرهم، وتتشدّد الإدارة في تقرير مسؤوليتهم عن تصرفاتهم الخاصة.

---

٨/١٠/١٤٢٨هـ، ديوان المظالم، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٢٨، المجلد الثاني، ص ١١٤١

(١) رقم القضية ٤٧٣/٤/ق لعام ١٤٣٠هـ، رقم الحكم الابتدائي ٤٥/د/تأ/١٤ لعام ١٤٣٠هـ، رقم حكم الاستئناف ٨٧٨/إس/٤ لعام ١٤٣١هـ، تاريخ الجلسة ٢٦/١١/١٤٣١هـ، ديوان المظالم، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٣١هـ، المجلد الثاني، ص ٦٢٦

## الفرع الثالث

### مدى الأخذ بالشبهات في الحياة الخاصة للموظف العام

الشبهة لغة تعني الالتباس أو الغموض أو الشك، وفي الاصطلاح تعني ما التبس أمره فلا يُدرى أحلالٌ هو أم حرام، وحقٌ هو أم باطل والجمع: شبهات<sup>(١)</sup> ودرء الحدود بالشبهات قاعدة شرعية مستقرة في التشريع الإسلامي<sup>(٢)</sup> ورد فيها عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قوله: «ادْرءُوا الْحُدُودَ عَنِ الْمُسْلِمِينَ مَا اسْتَطَعْتُمْ، فَإِنْ كَانَ لَهُ مَخْرَجٌ، فَخَلُّوا سَبِيلَهُ، فَإِنَّ الْإِمَامَ أَنْ يُخْطِئَ فِي الْعَفْوِ، خَيْرٌ مِنْ أَنْ يُخْطِئَ فِي الْعَقُوبَةِ»<sup>(٣)</sup>.

والسؤال مثار البحث، هل يجوز الأخذ بالشبهات في تقرير المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام؟

في البداية، اتجهت أحكام ديوان المظالم إلى ضرورة ثبوت المخالفة في حق الموظف ثبوتاً فعلياً، فإن كانت غير ثابتة في حقه أو مشكوكا في نسبتها إليه فيتعين الحكم بالبراءة، وفي ذلك قضى الديوان "أن مجرد الشبهة التي أوجبت مجازاة المتهم شرعاً لا تكفي باستحقاقه الفصل"<sup>(٤)</sup>. كما قضى أيضاً

---

(١) راجع لسان العرب، لابن منظور(د- ت) دار المعارف القاهرة، الجزء الرابع، مادة شبه.

(٢) شيتور، جلول(٢٠٠٦). ضمانات عدم المساس بالحرية الفردية: دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، ص ٣٧

(٣) أخرجه الترمذي، كتاب الحدود عن رسول الله - صلى الله عليه وسلم - وحلمه، ١٤٢٤

(٤) رقم حكم الدائرة ٦٤/د/٧ لعام ١٤١٠هـ، مجموعة من الأحكام التأديبية، الصادرة عن الدوائر التأديبية بديوان المظالم، وفقاً لنظام تأديب الموظفين، خلال الفترة من ١/١/١٤١٠هـ، حتى ١/٧/١٤٢٥هـ، إعداد المستشار عبد الله بن عبد العزيز

"أن الأشرطة الخليعة والممنوعة الثابت حيازة المتهم لها لم يوضح ما اشتملت عليه ، وما المقصود بهذه الأفلام الخالعة ، أو الممنوعة إضافة الى أن المتهم ذكر أثناء الجلسة انه اشترى هذه الأفلام مع بضائع من الحراج ولا يعرف محتوياتها ولم يقدم دليل على ذلك ، فإن ما نسب إلى المذكور لا يرقى إلى درجة الإخلال بالشرف أو الأمانة<sup>(١)</sup>".

ثم ما لبث أن عدل ديوان المظالم عن الاتجاه السابق ، وأقر بانعقاد المسؤولية التأديبية بالشبهات أو الشكوك في حق الموظف العام وفي ذلك قضى الديوان " أن الموظف الذي وضع نفسه موضع الشبهات واستحق العقاب بالزج بنفسه في موطن يتعين عليه البعد عنها وحتى لا يسيء إلى نفسه وإلى عمله الذي أوتن عليه ، ومن ثم فان تعزيرهما بالقرار الشرعي يخل بشرفهما وأمانتهما<sup>(٢)</sup>".

وكذلك قضى الديوان " بالنظر إلى أن المدعي عليه فضلاً عن كونه موظفاً عاماً فإنه يشغل وظيفة تمنحه مواجهة الجمهور من الرجال والنساء فكان الأجدر به ألا يضع نفسه موضع الشبهات ، فضلاً عن ارتكابه مثل هذه الأعمال المشينة التي تخدش مروءة المسلم ، وكرامته وهو ما يخل بشرفه وأمانته<sup>(٣)</sup>". كما أقر الديوان بصحة قرار إنهاء خدمة المدعي وهو عسكري خاضع لنظام الأفراد الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٩) وتاريخ

---

الحمد ، والمستشار / مشرف بن مسلم الشهري ، إصدار ، هيئة الرقابة والتحقيق ، وكالة البيئة لشئون التحقيق ، ١٤٢٧ هـ ، ص ٢٨

(١) رقم حكم الدائرة ١١/د/ت/١١ لعام ١٤١٠ هـ ، المرجع السابق ، ص ٢٤

(٢) حكم الدائرة رقم ١٩/د/ت/أ لعام ١٤١٥ هـ ، المرجع السابق ، ص ٥٩

(٣) الحكم رقم ٤/د/ت/١ لعام ١٤١٥ هـ ، المرجع السابق ، ص ٦٠

١٣٩٧/٣/٢٤هـ، وذلك بسبب الشبهة في تفريطه بإيواء غلام حدث واعتبر ذلك مخالفاً لمقتضيات عمله<sup>(١)</sup>.

ويرى البعض أنالاتجاه السابق، فيه خروج على القاعدة المسلم بها في المجال الجنائي وهي أن "الشك يفسر لصالح المتهم" وهو مسلك لا يمكن التسليم به مهما تثيره الحكمة من السمات الخاصة التي تتميز بها الجريمة التأديبية، فالشبهة مهما كانت قوية لا تسوغ وحدها توقيع الجزاء، وذلك لسبب واضح وهو أنها قد تؤدي - ولو بقدر ضئيل جدا - إلى إدانة برئ لا تجوز التضحية به<sup>(٢)</sup> وفضلاً عن ذلك فإنه مهما كانت حرية السلطة التأديبية في تحديد عناصر المخالفة التأديبية، فإنها ملزمة بأن تستند في تقديرها إلى وقائع محددة ذات طابع سلبي أو إيجابي ارتكبتها الموظف وثبتت قبله، أما الاتهامات العامة، والنعوت المرسلة، فإنها لا يمكن أن تعتبر مكونه للجريمة التأديبية<sup>(٣)</sup>.

ونحن وإن كنا نتفق من حيث المبدأ مع القول السابق، غير أنهوفي ذات الوقت نقر بحق الإدارة في مؤاخذه الموظف العام عن الشبهات المرتبطة

---

(١) رقم القضية ٨٣٩/٣/ف لعام ١٤٢٦هـ، رقم الحكم الابتدائي ١/د/ف/٢٩ لعام ١٤٢٧هـ، رقم حكم التدقيق ٦٢٣/ت/٦ لعام ١٤٢٧هـ، تاريخ الجلسة ١١/٤/١٤٢٧هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٢٧هـ، المجلد الثاني، ص ٧٩١

(٢) عصفور، محمد (١٩٦٣). جريمة الموظف العام وأثرها على وضعه الوظيفي، ص ٢٨٢ وما بعدها.

(٣) الطماوي، سليمان محمد، مرجع سابق، ص ٧٥، راجع أيضاً، عبد البر، عبد الفتاح عبد الحليم (د- ت). الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، مطبعة دار التأليف، القاهرة، ص ٦٤٩ وما بعدها.

بحسن السمعة ، ونقيدها بالشبهات القوية التي تمس بقوة وتهز بعنف كرامة الوظيفة العامة ، بما لا يدع مجالاً للشك أن بقاء الموظف يعرض المصلحة العامة للخطر. فدخل الموظف العام إلى منزل أنثى لا يقيم معها أحد من أهلها ، أو الانفراد بزميلته في شقة بعض الوقت ، أو تواجده في مقهى يدار لتدخين الحشيش ، يكون ذنباً تأديبياً يستوجب مجازاته إدارياً حتى ولو لم يثبت أنه ارتكب الفحشاء أو قام بتدخين الحشيش<sup>(١)</sup>.

هذا ، وقد أخذ المنظم السعودي بجواز الفصل إذا أسفر التحقيق عن وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة العامة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة ، حيث أعطى لرئيس الهيئة بعد أخذ رأى الوزير المختص اقتراح فصل الموظف بقرار من مجلس الوزراء<sup>(٢)</sup>. ولا يعتبر هذا الفصل لأسباب تأديبية إلا إذا نص على ذلك في الأمر أو القرار ، ولا يجوز عودة الموظف إلى الخدمة إلا بموافقة الجهة التي أصدرت الأمر بفصله<sup>(٣)</sup>.

ونناشد من خلال هذا البحث موظفي المملكة عامةً ، وأصحاب المراتب العليا خاصةً ، بالبعد عن مواضع الشبهات ، فمن وضع نفسه موضع الشبهات ، فلا يومن إلا نفسه!

---

(١) الأدغم ، جلال أحمد (٢٠٠٩). التأديب في ضوء محكمتي الطعن - النقض -

الإدارية العليا ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، ص ٣٨٤

(٢) راجع المادة ١٣ من نظام تأديب الموظفين.

(٣) راجع المادة ١٤ من لائحة انتهاء الخدمة.

### المطلب الثالث

#### نطاق المسؤولية التأديبية في الحياة الخاصة للموظف العام

يُحقق تقنين القواعد القانونية فوائد عديدة، وخاصةً في الجرائم الجزائية التي تنطوي عقوبتها على المساس بالحرية البدنية أو الشخصية، والتي تتقيد بشكل كبير بمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص شرعي أو نظامي"<sup>(١)</sup>. حيث يُوضح المنظم وبصياغة دقيقة الجرائم، والعقوبات المقررة لها. وقد أعمل المنظم المبدأ السابق بشكل محدود في المسؤولية التأديبية، حيث ربط بين المخالفة والعقوبة<sup>(٢)</sup>.

ومع ذلك، تظل القاعدة العامة في المجال التأديبي هي صعوبة حصر المخالفات التأديبية، خاصةً في الحياة الخاصة للموظف العام، لكونها - كما سبق القول - ترتبط بالأخلاق والضمير، وتتعلق باعتبارات الشرف والأمانة، ولا يمكن صياغتها في قوالب جامدة حيث تتمتع بنسبية المكان والزمان ومرتبة الموظف ومهام وظيفته. ولذلك كانت الغلبة للاتجاه الرافض لتقنين المخالفات التأديبية، باعتبار أن تقنين المخالفات التأديبية مجرد محاولة سطحية وقليلة الفائدة، وتؤدي إلى تعطيل فاعلية السلطة الإدارية والحيلولة بينها وبين تحقيق أهدافها في ضمان حسن سير العمل بالمرافق العامة<sup>(٣)</sup>.

(١) راجع المادة ٣٨ من النظام الأساسي للحكم.

(٢) راجع المادة ٣٠/و من نظام الخدمة المدنية.

(٣) حبيب، محمود أبو السعود، مرجع سابق، ص ١٤٢ وما بعدها.

وقد أرشدتنا الأحكام الصادرة عن القضاء الإداري، إلى بعض السلوكيات التي شكلت إخلالا حقيقيا بكرامة الوظيفة في الحياة الخاصة للموظف العام، والتي يمكن ردها إلى الخروج على تعاليم الدين وأخلاقيات الإسلام، مخالفة النظام العام الاجتماعي، والسلوكيات العائلية المشينة، وهو ما نتناوله في الفروع الثلاثة التالية.

### الفرع الأول

#### الخروج على تعاليم الدين وأخلاقيات الإسلام

إن المسؤولية عن الأعمال الخاطئة التي تصدر من عمال الإدارة، تتعدى المجال القانوني، لكي تندرج في نطاق الدين والأخلاق، ويرجع ذلك إلى أن عنصر الدين والأخلاق وما يستمد منهما من قيم يعتبر عنصرا أساسيا في تكوين الجريمة التأديبية أو الخطأ التأديبي، المنسوب إلى العامل، ولا يجدي العامل - إذا ما تنكر إلى تلك القيم - جهله بمبادئ الدين أو الأخلاق أو عدم إيمانه بها<sup>(١)</sup>.

ولذلك يُعد الخروج على تعاليم الدين وأخلاقيات الإسلام إخلالاً بكرامة الوظيفة، إذ كيف يؤتمن على الوظيفة العامة، من يخالف تعاليم الدين ويناقض أخلاقيات الإسلام، فوصف الفعل بأنه محل بالشرف والأمانة إنما ينصرف إلى تلك الأفعال التي ينظر إليها المجتمع المسلم بعين الازدراء، ويعتبر فاعلها ضعيف الخلق منحرف الطبع ساقط المروءة.

ومن التطبيقات القضائية في ذلك :

---

(١) الطماوي، سليمان محمد، مرجع سابق، ص ٣٥ وما بعدها.

## أولاً : التلاعب بالعقيدة والأديان :

لا يجوز الخلط بين حرية العقيدة في ذاتها وبين سوء السلوك الشديد الذي يستفاد من التلاعب بالعقيدة والأديان ، أيا كانت العقيدة أو الدين بقصد تحقيق مآرب خاصة وأغراض دنيوية معينة ، سرعان ما يترد المتلاعب بالعقيدة أو الدين عن عقيدته أو دينه إذا ما تحققت مآربه الخاصة ، وأغراضه الدنيوية الزائلة ، ومع التسليم بحرية العقيدة أو الدين بمعنى أنه لا يجوز إكراه شخص على اعتناق عقيدة معينة أو دين معين ، إلا أنه ليس من شك في أن مسلك التلاعب بالعقيدة وبالأديان بقصد تحقيق تلك المآرب والأغراض أيا كانت العقيدة والدين يصمه بسوء السلوك الشديد من الناحية الخلقية ، فما كانت العقائد والأديان مطية لتحقيق أغراض دنيوية زائلة ، وإنما تقوم العقيدة فيها على الإيمان بها والإخلاص لها ، ومن ثم كان الشخص الذي يتلاعب بها لتحقيق مثل تلك المآرب والأغراض هو شخص يمسخ الحكمة التي تقوم عليها حرية الدين والعقيدة مسخاً ظاهر الشذوذ ولذا كان مسلكه هذا في نظر الأديان جميعاً معتبراً مسلك الشخص الملتوي سيء السلوك ، وعلى هذا النظر قدرت الإدارة مسلك الموظف الشخصي في غير نطاق الوظيفة ينعكس على سلوكه العام في مجال الوظيفة من حيث الإخلال بكرامتها ومقتضياتها ووجوب أن يلتزم في سلوكه بالألا يفقده الثقة والاعتبار<sup>(١)</sup>.

---

(١) الطعن رقم ٨٥٣ لسنة ٣ ق إدارية عليا ، مصر جلسة ١٩٥٨/٦/٢١ س ٣ ص ١٤٨٦ نقلاً عن الشريف ، عزيزة ، مرجع سابق ، ص ٢٥٧

ثانياً: التطاول على النبي محمد - صلى الله عليه وسلم - وصحبه الكرام:

إن للنبي الكريم محمد - صلى الله عليه وسلم - مكانة عظيمة في قلوب المسلمين، وتعاظم هذه المكانة في المملكة العربية السعودية - مهد الرسالة المحمدية، ومُقام النبي العظيم - صلى الله عليه وسلم - التي جعلت دستورهما القرآن الكريم والسنة المطهرة - لذلك لا يتوانى مشايخ ديوان المظالم في توقيع أشد العقوبات التأديبية قسوة بحق من يتطاول على النبي - صلى الله عليه وسلم - أو أصحابه الكرام، إذ يميل دائماً إلى فصله من الخدمة.

وفي ذلك قضى ديوان المظالم "إن الاستهزاء بالنبي عليه الصلاة والسلام وصحابته الكرام أمام الطلاب كاف للنيل من أمانة الموظف، ووصفه بانحراف الطبع، وسوء السلوك إلى القدر الذي يفقده صلاحيته لشغل الوظيفة ويعد عملاً مخلاً بالشرف والأمانة"<sup>(١)</sup>.

وكذلك قضى الديوان "إن الدائرة وهي تنظر هذه القضية لا تجد لشخص المدعى عليه الذي أذى الله إلا أن تأخذه بأقصى عقوبة تملكها وهي فصله من الخدمة حماية للمجتمع من أمثاله وحتى لا يتجبر أصحاب الأفكار الفاسدة على نشر أفكارهم إذا ترسخت لديهم قناعة ببساطة العقوبة"<sup>(٢)</sup>.

---

(١) رقم حكم الدائرة ٦٠/د/ت/٧ لعام ١٤١٣هـ، الأحكام التأديبية، مرجع سابق، ص ٤٨

(٢) رقم حكم الدائرة ١٩/د/ت/أ/١١ لعام ١٤٢٣هـ، المرجع السابق، ص ٨٠

كما قضي الديوان أيضا: بتوقيع عقوبة الفصل التأديبي بحق موظف عام تلفظ بالفاظ بذیئة بحق الصحابة رضوان الله عليهم وحيازته أوراق سحر وشعوذة وتطاوله على المسئولين عبر شبكة الإنترنت، خصوصا وأنه يعمل في مجال التدريس وتربية النشء وفق تعاليم الدين الإسلامي الحنيف فكان من الواجب عليه أن يكون قدوة حسنة لطلابه لا أن يثير النعرات المذهبية والطائفية ما يعني عدم إمكانية استصلاحه وظيفيا<sup>(١)</sup>.

### ثالثاً: الاختلاء المحرم شرعاً:

عن ابن عباس رضي الله عنه قال: سَمِعْتُ رَسُولَ - صلى الله عليه وسلم - يَخْطُبُ، ويقول «لَا يَخْلُونَنَّ رَجُلٌ بِامْرَأَةٍ إِلَّا مَعَهَا ذُو مَحْرَمٍ، وَلَا تُسَافِرُ الْمَرْأَةُ إِلَّا مَعَ ذِي مَحْرَمٍ»<sup>(٢)</sup> كما حدث عمر بن الخطاب رضي الله عنه: أن الصادق المصدوق - صلى الله عليه وسلم - خطب بهم فقال في خطبته: «أَلَا لَا يَخْلُونَنَّ رَجُلٌ بِامْرَأَةٍ إِلَّا كَانَ ثَالِثَهُمَا الشَّيْطَانُ»<sup>(٣)</sup> وكثيراً ما يقع الشر والفساد بسبب التساهل في ذلك، وحكمه هو التحريم<sup>(٤)</sup>.

---

(١) رقم القضية ٣٤٧/٤/ق لعام ١٤٣٠هـ، رقم الحكم الابتدائي ٤٥/د/تأ/١٤ لعام ١٤٣٠هـ، رقم حكم الاستئناف ٨٧٨/إس/٤ لعام ١٤٣١هـ، تاريخ الجلسة ٢٦/١١/١٤٣١هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٣١هـ، المجلد الثاني، ص ٦٢٦ وما بعدها.

(٢) صحيح مسلم، كتاب الحج، باب سفر المرأة مع محرم إلى حج وغيره، ١٣٤١  
(٣) سنن الترمذي، أبواب الفتن، باب ما جاء في لزوم الجماعة ٢١٦٥، صححه الألباني في صحيح الجامع، ص ٢٥٤٦

(٤) الموقع الرسمي، لسماحة الشيخ ابن باز رحمه الله، بتاريخ ٢١ جمادى الآخر

<https://www.binbaz.org.sa/١٤٣٨>

وفي ذلك قضى ديوان المظالم بأن "اختلاء الموظف بفتاة أجنبية عنه وإيواءها في منزله والتغريب بها تصرف محل بالشرف والأمانة وهما مناط تولي الوظيفة العامة"<sup>(١)</sup>. كذلك قضى الديوان بأن "ثبوت الاختلاء المحرم شرعا بين المتهم وتلك المرأة بإقراره واعترافه تقنع معه الدائرة أنه منحرف السلوك سيئ الخلق إلى القدر الذي يجعله مخلا بالشرف والأمانة"<sup>(٢)</sup>. وكذلك قضى الديوان "بأن ثبوت اختلاء المذكور مع أجنبية تخلص منه الدائرة إلى أن المتهم قد تعدى طور انحراف السلوك، وسوء الخلق مما يعطي الدائرة أنه فاقد الكرامة والشرف إلى الحد الذي ينتفي معه صلاحيته لشغل الوظيفة"<sup>(٣)</sup>.

## الفرع الثاني

### مخالفة النظام العام الاجتماعي

يُعبّر النظام العام الاجتماعي، عن المبادئ، الأعراف، التقاليد، والآداب، التي تضبط سلوك الأفراد داخل المجتمع، ويكتسب الفرد معرفته بهذا النظام من خلال التنشئة والبيئة، فيشب عليها، ويلتزم بها، ويمثل خروج الموظف العام عن هذا النظام خرقا مستوجبا للمسئولية، ومن ذلك:

(١) رقم القضية ١١٣/٤/ق لعام ١٤٢٧هـ، رقم الحكم الابتدائي ٨/د/تأ/١٤ لعام ١٤٢٧هـ، رقم حكم التدقيق ٢٩١/ت/٦ لعام ١٤٢٧هـ، تاريخ الجلسة ١٤٢٧/٥/٣هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٢٧هـ، المجلد الثاني، ص ٦١٤

(٢) رقم حكم الدائرة ٢/د/ت/٧ لعام ١٤١١هـ، الأحكام التأديبية، مرجع سابق، ص ٣٣، وكذلك الحكم رقم ٣٣/د/ت/١/أ لعام ١٤٢٤هـ، ص ٨٢، وكذلك الحكم رقم ١٨/د/٧ لعام ١٤٢٤هـ، ص ٨٣

(٣) رقم حكم الدائرة ١٨/د/ت/٧ لعام ١٤١٠هـ، المرجع السابق، ص ٦

## أولاً: مخالفة أعراف وتقاليد المجتمع :

لكل مجتمع أعراف وتقاليد، تتوارثها الأجيال فينقلها الآباء الى الأبناء، مؤكداً على ضرورة الالتزام بها، والخروج عليها يشكل انتقاصاً من الثوابت المستقرة داخل المجتمع، والموظف العام مطالب باحترام الأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع، وخروجه عليها يعرضه للمسئولية التأديبية.

ومن التطبيقات التي عدها ديوان المظالم في ذلك :

- ترويج<sup>(١)</sup> وحياسة<sup>(٢)</sup> وتدخين الحشيش المخدر<sup>(٣)</sup>.
- حياسة الحبوب المخدرة<sup>(٤)</sup> والحبوب المحظورة<sup>(٥)</sup> وحبوب الافيامين المحظورة<sup>(٦)</sup>.

- 
- (١) رقم ٢٤/د/ت/٧ لعام ١٤٢٥هـ، الأحكام التأديبية، مرجع سابق، ص ١٠٣
- (٢) رقم القضية ٥٧٠٤/٢/ق لعام ١٤٢٨هـ، رقم الحكم الابتدائي ١٥٣/د/ف/٢٤ لعام ١٤٢٩هـ، رقم حكم الاستئناف ٥٦٨/إس/٨ لعام ١٤٣٠هـ، تاريخ الجلسة ٢٢/٦/١٤٣٠هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٣٠، ص ١٠٦٧
- (٣) رقم الحكم ٣٩/د/تأ/١ لعام ١٤١٥هـ، المؤيد بقرار هيئة التدقيق رقم ٤٣٢/جح/٣/أ وتاريخ ٢٠/٣/١٤١٥هـ الأحكام التأديبية، مرجع سابق، ص ٦١ وكذلك حكم الدائرة رقم ٢٤/د/تأ/١ لعام ١٤٢٥هـ، ص ٩٩
- (٤) رقم القضية ١٣٣٨/٥/ق لعام ١٤٣٠هـ، رقم الحكم الابتدائي ١٠/ت/١٧ لعام ١٤٣٠هـ، رقم حكم الاستئناف ٤٤٦/إس/٤ لعام ١٤٣١هـ، تاريخ الجلسة ٢/٧/١٤٣١هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٣١هـ، المجلد الثاني، ص ٥٦٨، راجع أيضاً رقم القضية ١٠٥٤٤/ف لعام ١٤٢٩هـ، رقم الحكم الابتدائي ١٦/د/تأ/١ لعام ١٤٢٩هـ، رقم حكم الاستئناف ١٢٦/إس/٢ لعام ١٤٣٠هـ، تاريخ الجلسة ٢٣/٢/١٤٣٠هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٣٠، ص ١٠٥٣
- (٥) رقم القضية ٥٢٠/٥/ف لعام ١٤٢٦هـ، رقم الحكم الابتدائي ٧/د/تأ/١٧ لعام ١٤٢٦هـ، رقم حكم التدقيق ٨١/ت/٦ لعام ١٤٢٧هـ، تاريخ الجلسة ٢٦/١/١٤٢٧هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٢٧هـ، المجلد الثاني، ص ٣٨١
- (٦) حكم ١٠/د/تأ/٢ لعام ١٤٢٥هـ، الأحكام التأديبية، مرجع سابق، ص ١٠٤

- تناول الكلوينا المسكرة في حق موظف لا يدين بدين الإسلام إلا أنه خرج على النظام العام للدولة وجاهر بشرب المسكر<sup>(١)</sup>.
- التحرش<sup>(٢)</sup> وملاحقة النساء لغرض سيئ، لا يستهان به وذنب عظيم لا يغفر<sup>(٣)</sup>.
- أخذ الأولاد من الشوارع العامة والتواري بهم في الأماكن الخالية<sup>(٤)</sup>.
- الرقص والتشبه بالنساء، وكل ما يخذل الحياء وينافي المروءة وتعاليم الدين<sup>(٥)</sup>.
- استئجار منزل بغرض تصنيع الخمر عن طريق أجنب مقابل مبلغ مالي كل شهر<sup>(٦)</sup>.
- الاعتراف بفتح الرسائل والاطلاع على أسرار الناس دون وازع من خلق أو دين<sup>(٧)</sup>.

(١) رقم حكم الدائرة ١٠/د/ت/٧ لعام ١٤١٠هـ، المرجع السابق، ص ٢٣، وكذلك الحكم رقم ١٣/د/ت/أ/١ لعام ١٤١٠هـ، ص ٢٣، وكذلك حكم الدائرة رقم ٢٣/د/ت/٧ لعام ١٤٢٥هـ، ص ١٠١

(٢) رقم القضية ٦٥/٧/ق لعام ١٤٢٩هـ، رقم الحكم الابتدائي ١ - د/تأ/٢٣ لعام ١٤٢٩هـ تاريخ الجلسة ١٤٢٩/٨/٩هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٢٩هـ، المجلد الثاني، ص ٦٤٧

(٣) رقم حكم الدائرة ٨٧/د/ت/٧ لعام ١٤١٠هـ، الأحكام التأديبية، مرجع سابق، ص ٧

(٤) حكم الدائرة ١٨٦/د/ت/٧ لعام ١٤١٠هـ، المرجع السابق، ص ١٩

(٥) رقم حكم الدائرة ١٩/ت/١ لعام ١٤١٩هـ، المرجع السابق، ص ٦٩

(٦) رقم حكم الدائرة ١٥/د/ت/أ/١ لعام ١٤١٠هـ، المرجع السابق، ص ١٢

(٧) رقم حكم الدائرة ٤٢/د/ت/١ لعام ١٤١٠هـ، المرجع السابق، ص ٤١

- الشبهة القوية بعمل السحر على فتاة والذيانين بسببه بالقرار الشرعي<sup>(١)</sup>.
- تحميل عدة أجهزة حاسب آلي بمادة مسيئة لنظام الحكم بالمملكة<sup>(٢)</sup>.
- تصوير مواقع عسكرية لبعثها الى قناة فضائية<sup>(٣)</sup>.
- قيام الموظف العام بالإفطار في نهار رمضان بدون مبررات شرعية<sup>(٤)</sup>.
- تلفظ الموظف على زميله بالعمل بألفاظ تثير الطائفية والقبلية<sup>(٥)</sup>.
- إحداث البلبلة على متن إحدى الطائرات السعودية<sup>(٦)</sup>.
- جرائم التزوير<sup>(٧)</sup> والنصب والاحتيال<sup>(٨)</sup> والشهادة الزور<sup>(٩)</sup>.

- 
- (١) حكم الدائرة رقم ٣٣/د/١٤ لعام ١٤١٤هـ، المرجع السابق، ص ٥٣
- (٢) رقم حكم الدائرة ١٠/د/ت/١١ لعام ١٤٢٤هـ، المرجع السابق، ص ٩٢
- (٣) رقم حكم الدائرة ٣٣/د/ت/أ/٢٠ لعام ١٤٢٤هـ، المرجع السابق، ص ٩٤
- (٤) حكم رقم ٤٢/د/ت/٧ لعام ١٤٠٩هـ، المؤيد بقرار هيئة التدقيق رقم ٢١/ت/١٤١٠هـ. المرجع السابق، ص ١
- (٥) رقم القضية ١٤٤٦/١/ق لعام ١٤٢٩هـ، رقم الحكم الابتدائي ١٦٦/د/ف/٥ لعام ١٤٢٩هـ، رقم حكم الاستئناف ٣٦٥/إس/٨ لعام ١٤٣٠هـ، تاريخ الجلسة ٣/٤/١٤٣٠هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٣٠هـ، ص ١٠٥٧
- (٦) حكم ١٧/د/ت/أ/١ لعام ١٤٢٥هـ، الأحكام التأديبية، مرجع سابق، ص ١٠٧
- (٧) رقم القضية ٦٩٥/٧/ق لعام ١٤٣٠هـ، رقم الحكم الابتدائي ١٧٦/٩/إ/٣٤ لعام ١٤٣٠هـ، رقم حكم الاستئناف ٣٢٧/إس/٨ لعام ١٤٣١هـ، تاريخ الجلسة ١٤/٣/١٤٣١هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٣١هـ، ص ٦٩٠
- (٨) رقم القضية ١٧٦٨/٣/ق لعام ١٤٢٨هـ، رقم الحكم الابتدائي ١٩/د/ت/أ/١١ لعام ١٤٢٨هـ، رقم حكم التدقيق ٢٠٠/ت/٢ لعام ١٤٢٩هـ، تاريخ الجلسة ٨/٤/١٤٢٩هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٢٩هـ، المجلد الثاني، ص ٦٥٥
- (٩) رقم حكم الدائرة ١٢/٥/ت/أ/١٤ لعام ١٤١٠هـ، المؤيد بقرار التدقيق رقم ١١/ت/٢ لعام ١٤١٠هـ، الأحكام التأديبية، مرجع سابق، ص ٩

## ثانياً: مخالفة الآداب المستقرة في المجتمع :

تعتقد مسؤولية الموظف ، عنمخالفة الآداب المستقرة في المجتمع ، كنشر الصور<sup>(١)</sup> والمقاطع التي تخدش الحياء أو تحض على الرذيلة ، أو ارتكاب فعل فاضح علني.

ومن تطبيقات ديوان المظالم في ذلك :

- حيازة المدعي جهاز حاسب آلي وأقراص مدمجة وأشرطة مرئية تحتوي موادإباحية مع التلفظ بألفاظ نابية منافية للآداب ، ما نسب إلى المتهم يعد مخالفة شرعية وخروجاً على المسلك الواجب اتباعه ، ولا سيما وهو يعمل في حقل التعليم<sup>(٢)</sup>.

- قيام الموظف باستئجار فيلا باسمه وعدم سكنه فيها وجعلها وكراً للدعارة ، فعلا شنيعا لا يقر عليه دين أو خلق وهو سيئ الخلق غير صالح لشغل الوظيفة ويعد عملاً مخلاً بالشرف والأمانة<sup>(٣)</sup>.

---

(١) وقد أعمل مجلس الدولة المصري ذلك ، بإحالة أحد مستشاريه الى المعاش ، بناء على صور فاضحة نشرت له على مواقع التواصل الاجتماعي ، على الرغم من أن البعض قرر انها التقطت له في رحلات سياحية.راجع قرار مجلس تأديب مجلس الدولة المصري رقم ١١ لسنة ٦١ ، وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٧ لسنة ٢٠١٦ والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد ٣٨ بتاريخ ٢٢/٩/٢٠١٦م.

(٢) رقم القضية ٣/٥٩٦ ف لعام ١٤٢٧هـ ، رقم الحكم الابتدائي ٩/د/تأ/١١ لعام ١٤٢٧هـ ، رقم حكم التدقيق ٢٨٠/ت/٢ لعام ١٤٢٧هـ ، تاريخ الجلسة ١٠/٧/١٤٢٧هـ ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٢٧هـ ، المجلد الثاني ، ص ٧٧٢

(٣) رقم حكم الدائرة ٦١/د/ت/٧ لعام ١٤١٣هـ ، الأحكام التأديبية ، ص ٤٧

- وجود علاقة للموظف مع امرأة وحضوره مع متهم آخر شخص يمني الجنسية إلى منزل المرأة بالاتفاق معها وإدخاله المنزل تحت التهديد وإجباره على خلع ملابسه وتصويره صوراً خلية وهو عار وإجباره على كتابة سندات مالية يصل إلى درجة الإخلال بالشرف والأمانة<sup>(١)</sup>.

### الفرع الثالث

#### السلوكيات الأسرية (العائلية) المشينة

لا شك أن تصرفات الموظف العام داخل نطاق أسرته تتمتع بحماية قانونية شاملة، باعتبار أن الأسرة مستودع السكن والهدوء، ومع ذلك إذا تجاوزت تصرفات الموظف الأسرية نطاق السرية إلى العلن، والستر إلى الفضيحة، حق للإدارة التصدي لها وتقرير المسؤولية التأديبية عنها.

وفي ذلك أقرت المحكمة الإدارية العليا، بمصر "شرعية القرار الصادر بنقل عضو نيابة إدارية من وظيفة إلى وظيفة أخرى لما أخذ على مسلكه من شوائب تتصل بتصرفات المدعي الشخصية...، من أن المدعي عقد قرانه خلال شهر أبريل ١٩٥٩، ولما استكملت الزوجة تأسيس منزل الزوجية، وتحدد موعد الزفاف فوجئت بسفره إلى مقر عمله في أسبوط، وانقطاع أخباره وإمساكه عن الاتصال بأحد من أقارب زوجته، رغم المحاولات العديدة التي بذلها في هذا السبيل، ومضى الموعد المحدد للدخول مما أخرج مركز الأسرة، ثم فاجأها بطلب الطلاق دون أن تدري سببا، ثم أوقع الطلاق بعد ذلك، وكان بعد الخطبة وخلال تجهيز منزل الزوجية يطالب أسرة زوجته بأشياء فوق طاقتها المالية، كما كانت تفرط منه

(١) حكم الدائرة ٢٤/د/تأ/٤ لعام ١٤١٢هـ، المرجع السابق، ص ٢٤

تصرفات شاذة في معاملة الزوجة، يهدف من ورائها إلى فصم عرى العلاقة بينهما، وأرجع الشاكي ذلك لما تبينه المدعي (الزوج) من أن ثروة الزوجة كانت دون ما يعتقد، ... وأضاف مدير / قسم التفتيش أنه علم من المدعي إنه طلق هذه الأنسة لأسباب شخصية، وأنه سبق وأن تقدم قبل ذلك لخطبة إحدى الفتيات ثم فسخ الخطبة لأسباب أرجعها إلى الفتاة، كما علم أيضاً أن المدعي انتهاز فرصة عمله بنيابة أسيوط فانخرط في مفاوضات مع أسرة بسوهاج لتزوج إحدى فتياتها، ولا زال الموضوع محل بحث الطرفين، وإن سعيه لدى هذه الأسرة لم يمنعه من أن يتقدم إلى أسرة بمحافظة الغربية ليتزوج منها، ولم يتم هذا المشروع إذ سبقه آخر وعقد قرانه على الأنسة التي كان يتحدث بشأنها، وقد استخلصت المحكمة من كل ذلك، إن مسلك المدعي قد لحقه شوائب من شأنها أن تمس سمعته وتنال من كرامته، وتؤثر تأثيراً سيئاً على الوظيفة التي يشغلها وعلى اعتبارها، وتقلل الثقة في شاغلها، وهي يجب أن يتوافر لها من الهيبة والاحترام ما يكفل لها القيام بالمهام الخطيرة المنوطة بها<sup>(١)</sup>.

وكذلك قضت المحكمة الإدارية العليا، بمصر "إن رضا الزوج الموظف عن الأعمال المشينة التي ترتكبها زوجته في المنزل، ومشاركته في ثمارها الآثمة، مما ترتب عليه أن يحيا في مستوى من المعيشة لا يناسب دخله المشروع يعتبر انحرافاً خلقياً يمس السلوك القويم ويؤثر تأثيراً سيئاً على

---

(١) حكم الإدارية العليا جلسة ١٩٦٧/١٢/٩ س ١٣ ص ٢٣٤، مجموعة المكتب الفني

الوظيفة العامة، مما يفقده الصلاحية للبقاء فيها، ومن ثم يقوم قرار فصله على سببه المبرر له<sup>(١)</sup>.

وفي قضاء حديث لدائرة توحيد المبادئ بالمحكمة الإدارية العليا، قضت "بترجيح الاتجاه الذي يقضي بأن تنازل الزوج عن شكواه في جريمة الزنا لا يحول دون مساءلة الزوجة أو الشريك تأديبياً إذا كانا من الموظفين العموميين<sup>(٢)</sup>".

\* \* \*

---

(١) الطعن رقم ٩٠٣ لسنة ٤ ق إدارية عليا، مصر جلسة ١٩٥٩/٦/٦، مجموعة النيابة الإدارية، الجزء الأول، ص ٥٣

(٢) الطعن رقم ٣٩٣٧٢ لسنة ٥٧ قضائية عليا (دائرة توحيد المبادئ) جلسة ٢٠١٤/٦/٧، موقع مجلس الدولة المصري <http://www.ecs.eg> بتاريخ ٢٠١٧/٣/١٥ م

## الختامة

وبعد، فقد تناولنا في هذا البحث، الحياة الخاصة للموظف العام بين الحماية والمسؤولية، وقد تبين من البحث، أن الحياة الخاصة للموظف العام ليست ملكاً خالصاً له، حيث لا يوجد عازل سميكة بين الحياة الخاصة، والوظيفة العامة يمنع كل تأثير بينهما، ولا ينبغي أن يتناسى الموظف وهو في حياته الخاصة أنه موظف عام تحوطه سمعة الدولة، وتُعرف عليه مثلها، وتفرض عليه صفته الوظيفية بأن ينأى بنفسه عن موطن الزلل والشبهات.

هذا، وقد أمكن التوصل من البحث إلى النتائج التالية:

- تعتبر الشريعة الإسلامية المصدر الرئيس في حماية الحياة الخاصة، في المملكة العربية السعودية.
- يستند الموظف العام في حماية حياته الخاصة، إلى النصوص النظامية العامة في ذلك.
- تشمل الحياة الخاصة للموظف العام كل ما يتمتع بالخصوصية، داخل المرفق أو خارجه.
- يمكن الأخذ بالشبهات في تقرير المسؤولية التأديبية للموظف العام، إذا كان من شأنها الإخلال بكرامة الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها أو الإساءة إلى الجهاز الإداري في الدولة.
- يتحدد نطاق المسؤولية التأديبية للموظف العام في حياته الخاصة، بالخروج على تعاليم الدين وأخلاقيات الإسلام، أو مخالفة النظام العام الاجتماعي، أو التصرفات الأسرية المشينة.

## كما يوصي الباحث :

- تعديل نظام تأديب الموظفين بالنص على حرمة الحياة الخاصة للموظف العام بالصياغة التالية "الحياة الخاصة للموظف العام مصنونة ومحترمة ولا يجوز المساس بها بغير مسوغ نظامي".
- منح الإدارة الحق في فصل الموظف تأديبياً إذا انتهك الحياة الخاصة لموظف آخر بالنص على أن "يتم فصل الموظف تأديبياً في حالة المساس بحرمة الحياة الخاصة لموظف آخر، مع حق الأخير بالرجوع بالتعويض المناسب أمام الجهات القضائية المختصة".
- منح الإدارة الحق في فصل الموظف العام تأديبياً في حالة الخروج على كرامة الوظيفة العامة وامتهان كرامتها.
- تعديل نظام تأديب الموظفين بالنص على أنه "لا يجوز إجراء أي تفتيش لمسكن الموظف العام أو مراقبة حياته الخاصة، إلا بإذن مسبب من هيئة الرقابة والتحقيق، ولفترة محددة، وبناء على شبهات قوية".
- تعديل مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، بإضافة فصل، بعنوان واجبات الموظف العام في حياته الخاصة، ويعنى ذلك الفصل بما يجب على الموظف العام الالتزام به في حياته الخاصة، ويضع قائمة استرشادية للمحظورات في الحياة الخاصة، من خلال الأحكام القضائية المستقرة في ديوان المظالم.
- عقد العديد من الندوات واللقاءات داخل الأجهزة الإدارية للدولة بإشراف وزارة الخدمة المدنية، لتكثيف وعي الموظف العام بما عليهم

التزامات في حياته الخاصة، مع إحاطته بقواعد وضمانات المسؤولية  
التأديبية.

\* \* \*

## قائمة المراجع

أولاً: القرآن الكريم.

ثانياً: المعاجم:

- لسان العرب لابن منظور، (د- ت) دار المعارف القاهرة

- المعجم الوجيز، هيئة المطابع الأميرية المصرية ١٩٩٢م.

ثالثاً: كتب الحديث:

- صحيح البخاري (محمد بن إسماعيل أبو عبد الله البخاري الجعفي) المتوفي ٢٥٦هـ

- صحيح مسلم (أبو الحسين مسلم بن الحجاج بن مسلم بن ورد بن كوشاذ القشيري النيسابوري) المتوفي ٢٦١ هـ

- سنن الترمذي (محمد بن عيسى الترمذي السلمي) المتوفي ٢٧٩ هـ

- السنن الكبرى للبيهقي (أحمد بن الحسين بن علي بن موسى الخراساني البيهقي المشهور بالبيهقي) والمتوفي ٣٨٤ هـ

- المستدرک علی الصحيح، للحاكم النيسابوري (أبو عبد الله محمد بن عبد الله الحاكم النيسابوري)، المتوفي ٤٠٥ هـ

رابعاً: المراجع العامة:

- الأدغم، جلال أحمد (٢٠٠٩). التأديب في ضوء محكمتي الطعن - النقض - الإدارية العليا، القاهرة، دار الكتب القانونية.

- باصم، محمد ناصر (١٤٣٨ هـ). ضمانات التأديب شبه القضائي في اللائحة المنظمة لشؤون منسوبي الجامعات السعوديين من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم، الرياض، مجلة الإدارة العامة، المجلد ٥٧ العدد الثاني.

- بسيوني، عادل مصطفى (١٩٩٦). الأصول التاريخية والفلسفية لحقوق الإنسان، القاهرة، دار النهضة العربية.
- حبيب، محمود أبو السعود (د- ت). القضاء الإداري، القاهرة، مطبعة الإيمان.
- حجازي، مصطفى عبد الجواد (٢٠٠٤). المسؤولية المدنية للصحفي عن انتهاك حرمة الحياة الخاصة، القاهرة، دار النهضة العربية.
- الحسيني، عمر الفاروق (١٩٩٥). المشكلات الهامة المتصلة بالحاسب الآلي وأبعادها الدولية، دراسة تحليلية نقدية لنصوص التشريع المصري مقارنا بالتشريع الفرنسي، القاهرة، دار النهضة العربية.
- حمزة، عبد الرحمن جمال الدين (٢٠٠٥). الحق في الخصوصية في مواجهة الاعلام، القاهرة، دار النهضة العربية.
- الدايل، فهد عبد العزيز (١٤٣٠ هـ). خطبة حجة الوداع، دراسة مقارنة بالإعلان العالمي لحقوق الانسان، رسالة ماجستير، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، المعهد العالي للقضاء، قسم السياسة الشرعية.
- زناتي، محمود سلام (٢٠٠٣). حقوق الانسان في مصر الفرعونية، القاهرة، مطبعة النسر الذهبي.
- سرحان، عبد العزيز محمد (١٩٩٦). الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان والحريات العامة، القاهرة، دار النهضة العربية.
- سلطان، حسام (د- ت). القانون الدولي العام، القاهرة، دار النهضة العربية.

- سليمان ، مريوان عمر(٢٠١٤). القذف في نطاق النقد الصحفي ، القاهرة ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، الطبعة الاولى.
- الشهاوي ، محمد محمد(٢٠٠١). الحماية الجنائية لحرمة الحياة الخاصة في مواجهة الصحافة ، القاهرة ، دار النهضة العربية.
- شيتور ، جلول(٢٠٠٦). ضمانات عدم المساس بالحرية الفردية ، القاهرة ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة.
- الطهراوي ، هاني على(٢٠١٦). القانون الإداري السعودي الكتاب الثاني ، الرياض ، الناشر مكتب المحامي كاتب بن فهد الشمري ، الطبعة الاولى.
- العجمي ، حمدي محمد(١٤٣٨ هـ). القانون الإداري في المملكة العربية السعودية دراسة مقارنة (أساليب الإدارة ووسائلها النظامية) الرياض ، دار الاجادة.
- عوده ، عبد القادر(١٩٧٧). التشريع الجنائي الإسلامي مقارنا بالقانون الوضعي ، الجزء الأول ، دار التراث العربي.

#### خامساً: المراجع المتخصصة:

- آدم ، عبد البديع آدم(٢٠٠٠). الحق في حرمة الحياة الخاصة ، ومدى الحماية التي يكفلها له القانون الجنائي ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة القاهرة.
- إمام ، محمد كمال(١٩٨٧) الاحتساب وحرمة الحياة الخاصة ، قراءة في تراث الفكر الإنساني ، بحث مقدم الى مؤتمر الحق في حرمة الحياة الخاصة ، نظمته كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية في الفترة ٤ - ٦ يونيو.

- الأهواني، حسام الدين كامل (١٩٨٧). الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية.
- بحر، ممدوح خليل (١٩٨٣). حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، القاهرة، دار النهضة العربية.
- البهجي، عصام أحمد (٢٠١٤). حماية الحق في الحياة الخاصة في الشريعة الإسلامية والقانون المدني، القاهرة، دار الفكر الجامعي.
- الجندي، حسنى (١٩٩٣). ضمانات حرمة الحياة الخاصة في الإسلام، القاهرة، دار النهضة العربية.
- سرور، أحمد فتحي (١٩٧٦). الحماية الجنائية للحق في الحياة الخاصة، القاهرة، دار النهضة العربية.
- الشريف، عزيزه (١٩٩٧). مساءلة الموظف العام في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى.
- الطماوي، سليمان محمد (١٩٧٥). الجريمة التأديبية دراسة مقارنة، القاهرة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات العربية.
- الظاهر، خالد خليل (١٤٢٦ هـ). أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية، الرياض، مركز البحوث معهد الإدارة العامة.
- عاقل، فضيلة (٢٠١٢). الحماية القانونية للحق في حرمة الحياة الخاصة، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري- قسنطينة، الجزائر.
- العاني، ممدوح خليل (١٩٨٣). حماية الحياة الخاصة في القانون الجنائي، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.

- عبد البر، عبد الفتاح عبد الحليم(د- ت). الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، القاهرة، مطبعة دار التأليف.
- العبيدي، أسامة بن غانم(١٤٢٩ هـ). حماية الحق في الحياة الخاصة في مواجهة جرائم الحاسب الألى والانترنت، لمجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد ٢٣ العدد ٤٦.
- العجلان، سليمان بن عبد الله(١٤٢٦ هـ). حق الانسان في حرمة مراسلاته واتصالاته الهاتفية الخاصة في النظام السعودي، دراسة تطبيقية مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كليات الدراسات العليا، قسم العدالة الجنائية، تخصص سياسة جنائية.
- عطية، نعيم(١٩٧٧). حق الأفراد في حياتهم الخاصة، مجلة إدارة قضايا الحكومة، مصر، عدد ٤ السنة ٢١
- محارب، على جمعة(٢٠١٠). التأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية.
- الملط، محمد جودت(١٩٦٧). المسؤولية التأديبية للموظف العام، القاهرة، دار النهضة العربية.
- المنشاوي، محمد أحمد(١٤٣٩ هـ). الحماية الإجرائية للحديث الخاص، دراسة في النظام السعودي والقانون المقارن، الرياض، مجلة الإدارة العامة، المجلد ٥٨، العدد الأول.

#### سادساً: الأنظمة واللوائح:

- النظام الأساسي للحكم، الصادر بالأمر الملكي رقم أ/٩٠ بتاريخ ١٤١٢/٨/٢٧ هـ.

- نظام المرافعات الجزائية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢ وتاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ هـ.
- نظام مكافحة الجرائم المعلوماتية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٧ وتاريخ ١٤٢٨/٣/٨ هـ.
- نظام الخدمة المدنية، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٤٩ وتاريخ ١٣٩٧/٧/١٠ هـ.

### سابعاً: المجموعات القضائية:

- مجموعة من الأحكام التأديبية لديوان المظالم، في الفترة من ١٤١٠/١/١ هـ وحتى ١٤٢٥/٧/١ هـ والصادرة عن هيئة الرقابة والتحقيق عام ١٤٢٧ هـ.
- مجموعة المبادئ والأحكام الإدارية لديوان المظالم، لعام ١٤٢٧ هـ.
- مجموعة المبادئ والأحكام الإدارية لديوان المظالم، لعام ١٤٢٨ هـ.
- مجموعة المبادئ والأحكام الإدارية لديوان المظالم، لعام ١٤٢٩ هـ.
- مجموعة المبادئ والأحكام الإدارية لديوان المظالم، لعام ١٤٣٠ هـ.
- مجموعة المبادئ والأحكام الإدارية لديوان المظالم، لعام ١٤٣١ هـ.

### ثامناً: المواقع الالكترونية:

- الموقع الرسمي لسماحة الشيخ ابن باز رحمه الله، بتاريخ ٢١ جمادى الآخر ١٤٣٨ هـ.
- الموقع الرسمي لديوان المظالم لسعودي
- الموقع الرسمي لمجلس الدولة المصري.

\* \* \*

- Al-Tahrāwī, H. (2016). *Al-qānūn al-idārī al-su'ūdī: Al-kitāb al-thānī* (1st ed.). Riyadh: Maktab Al-Muhāmmī Kātib bin Fahād Al-shammārī.
- Al-Tamāwī, S. (1975). *Al-jarīma al-tadībīyya: Dirāsa muqārana*. Cairo: Arab League Educational cultural and Scientific Organization.
- Al-Timmithī, M. (n.d.). *Siman al-ūrmithī*.
- Zanātī, M. (2003). *Huqūq al-insān fī misr al-fir'awnīyya*. Cairo: Maiba'at Al-Nisr Al-Thahabī.

\* \* \*

- Nizhām al-murāfa'āt al-jazā'iyya al-sādir bil-marsūm al-malakī raqm 2\M wa-tārīkh 1435\1\22. (2013).
- Nizhām mukāfahat al-jarā'im al-ma'lūmā'iyya al-sādir bil-marsūm al-malakī raqm 17\M wa-tārīkh 1428\3\8. (2008).
- Al-nizhām al-asāsī lil-hukm al-sādir bil-amr al-malakī raqm 90\A bi-tārīkh 1412\8\27. (1991).
- Al-'Obaidī, O. (2008). *Himāyat al-hayāh al-khāssa fi muājahat jarā'im al-hāsib al-āli wa al-intarni. Al-Majalla Al-'Arabiyya Lil-Dirāsāt Al-Amniyya Wa Al-Tadrīb*, 23(46).
- Sarhān, 'A. (1996). *Al-ittifāqiyya al-orubbiyya li-huqūq al-insān wa al-hurriyyāt al-'āmma*. Cairo: Dār Al-Nahdha Al-'Arabiyya.
- Al-Shahāwī, M. (2001). *Al-himāya al-jinā'iyya li-hurmat al-hayāt al-khāssa fi muwājahat al-sahāfa*, Cairo. Dār Al-Nahdha Al-'Arabiyya.
- Shaitūr, J. (2006). *Dhamānāt 'adam al-masās bil-hurriyya al-fardiyya*. Cairo: Dār Al-Fajr Lil-Nashr Wa Al-Tawzī'.
- Al-Sharīf, 'A. (1997). *Musā'alat al-muwadhaf al-'ām fi al-kuwait* (1st ed.). Kuwait: University of Kuwait.
- Sulaimān, M. (2014). *Al-qathf fi nitāq al-naqd al-sahafī* (1st ed.). Cairo: Al-Markaz Al-Qawmī Lil-Isdārāt Al-Qānūniyya.
- Sultān, H. (n.d.). *Al-qāmūn al-dhawālī al-'ām*. Cairo: Dār Al-Nahdha Al-'Arabiyya.
- Surūr, A. (1976). *Al-himāya al-jinā'iyya lil-haq fi al-hayāh al-khāssa*. Cairo: Dār Al-Nahdha Al-'Arabiyya.

- Al-Malat, M. (1967). *Al-masūliyya al-tadbiyya lil-muwadhaf al-'ām*. Cairo: Dār Al-Nahdha Al-'Arabiyya.
- Al-Manshawī, M. (2017). Al-himāya al-ijrā'iyya lil-hadīth al-khās: Dirāsa fī al-nizhām al-su'ūdī wa al-qānūn al-muqārīn. *Majallat Al-Idāra Al-'Āmma*, 58(1).
- Al-Manshawī, M. (2017). Al-himāya al-ijrā'iyya lil-hadīth al-khās: Dirāsa fī al-nizhām al-su'ūdī wa al-qānūn al-muqārīn. *Majallat Al-Idāra Al-'Āmma*, 58(1).
- Al-mawqi' al-rasmi li-dīwān al-mazhālim al-su'ūdī. (n.d.). Retrieved from <http://www.bog.gov.sa/introapp/default.aspx>
- Al-mawqi' al-rasmi li-majlis al-dawla al-masri. (n.d.). Retrieved from <http://news.ccs.cg/>
- Al-mawqi' al-rasmi li-samālat al-shaikh ibn-bāz rahimahu allah. (2017). Retrieved March 19, 2008, from <https://binbaz.org.sa/>
- Muhārib, 'A. (2010). *Al-tadīb fī al-wadhifa al-'amma: Dirāsa muqārana*. Alexandria: Dār Al-Matbū'āt Al-Jāmi'iyya.
- Muslim, M. (n.d.). *Sahīh muslim*.
- *Al-mu'jam al-wasīl* (1992). Egypt: Hayat Al-Matābi' Al-Amriyya Al-Masriyya.
- Al-Nisābūrī, M. (1990). *Al-mustadrak 'alā al-sahīhayn*.
- Nizhām al-khidma al-madaniyya al-sādir bil-marsūm al-malaki raqm 49/M wa-43rkh 1397/7\10. (1977).

- Hamza, 'A. (2005). *Al-hoqq fi al-khusūsiyya fi muwājahat al-i'lām*. Cairo: Dār Al-Nahdha Al-'Arabiyya.
- Hijāzī, M. (2004). *Al-masūliyya al-madaniyya lil-sahafi 'an intihāk hurmat al-hayāh al-khāssa*. Cairo: Dār Al-Nahdha Al-'Arabiyya.
- Al-Husaynī, 'O. (1995). *Al-mushkilāt al-hāmma al-muttsila bil-hāsib al-ālī wa ab'āduhā al-duwaliyya: Dirāsa tahliliyya naqdiyya li-nusūs al-tashrī' al-masrī muqārana bil-tashrī' al-faransī*. Cairo: Dār Al-Nahdha Al-'Arabiyya.
- Ibn-Manzhūr, M. (n.d.). *Lisān al-'arab*. Cairo: Dār Al-Ma'ārif.
- Imām, M. (1987). *Al-ihtisāb wa hurmat al-hayāh al-khāssa: Qirā'a fi turāth al-fikr al-insānī*. Paper presented at Mu'tamar Al-Haq Fi Hurmat Al-Hayā Al-Khāssa, College of Law, Alexandria University, Egypt.
- Al-Jundī, H. (1993). *Dhunnāt hurmat al-hayāh al-khāssa fi al-islām*. Cairo: Dār Al-Fikr Al-'Arabī.
- Majmū'a min al-ahkām al-idāriyya li-dīwān al-mazhālim. (2007).
- Majmū'a min al-ahkām al-idāriyya li-dīwān al-mazhālim. (2008).
- Majmū'a min al-ahkām al-idāriyya li-dīwān al-mazhālim. (2009).
- Majmū'a min al-ahkām al-idāriyya li-dīwān al-mazhālim. (2010).
- Majmū'a min al-ahkām al-idāriyya li-dīwān al-mazhālim. (2011).
- Majmū'a min al-ahkām al-tadibiyya li-dīwān al-mazhālim fi al-fatra min 1410\1\1AH wa hattā 1425\7\1AH wa al-sādira 'an hayat al-raqāba wa al-tahqīq. (2007).

- 'Atiyya, N. (1977). *Haq al-afrād fi hayātihim al-khāssa*. Majallat Idārat Qadhāyā Al-Hukūma, 21(4).
- 'Awda, 'A. (1977). *Al-tashrih al-jināi al-islāmī muqārana bil-qānūn al-wadh* 1. (n.p.): Dār Al-Turāth Al-' Arabī.
- Al-Bahjī, E. (2014). *Himāyat al-haq fi al-hayāh al-khāssa fi al-shar'ī'a al-islāmiyya wa al-qānūn al-madani*. Cairo: Dār Al-Fikr Al-' Arabī.
- Bahr. M. (1983). *Himāyat al-hayāh al-khāssa fi al-qānūn al-jināi*. Cairo: Dār Al-Nahdha Al-' Arabiyya
- Bāsim, M. (2017). *Dhamānāt al-tadīb shibh al-qadhāi fi al-lāiha al-munazhima li-shuūn mansūbī al-jāmi'āt al-su'ūdiyyīn min a'dhā hayat al-tadrīs wa man fi hukmihim*. Majallat Al-Idāra Al-'Aāmma, 57(2).
- Basyūnī, 'A. (1996). *Al-usūl al-tārīkhiyya wa al-falsafīyya li-huqūq al-insān*. Cairo. Dār Al-Nahdha Al-' Arabiyya.
- Al-Bayhaqī, A. (n.d.). *Al-sunan al-kubrā*.
- Al-Bukhārī, M. (n.d.). *Sahīh al-bukhārī*.
- Al-Dāyil, F. (2009). *Khutbat hujjat al-wadā': Dirāsa muqārīna bil-i'lān al-'ilāmī li-huqūq al-insān* (Unpublished master's thesis). Al-Ma'had Al-' Aālī Lil-Qadhā, Qism Al-Siyāsa Al-Shar'iyya, Imam Muhammad bin Saud University, Saudi Arabia.
- Al-Dhāhir, Kh. (2006). *Ahkām tadīb al-muwazhafīn fi al-mamlaka al-'arabiyya al-su'ūdiyya: Dirāsa tahlīliyya*. Riyadh: Markaz Al-Buhūth Ma'had Al-Idāra Al-'Aāmma.
- Habīb, M. (n.d.). *Al-qadhā al-idārī*. Cairo: Matba'at Al-Emān.

## Arabic References

### *The Holy Quran.*

- Aādām, 'A. (2000). *Al-haq fi hurmat al-hayāt al-khāssa wa madā al-himāya al-lafī yukallifuhā lah al-qānūn al-jināī* (Unpublished doctoral dissertation). College of Law, Cairo University, Egypt.
- 'Aūqfī, F. (2012). *Al-himāya al-qānūniyya lil-haq fi hurmat al-hayāh al-khāssa: Dirāsa muqārana* (Unpublished doctoral dissertation). College of Law, University of Mentouri Brothers, Algeria.
- Al-'Aamī, M. (1983). *Himāyat al-hayāh al-khāssa fi al-qānūn al-jināī: Dirāsa muqārana* (Unpublished doctoral dissertation). Cairo University, Egypt.
- 'Abd-Albar, 'A. (n.d.). *Al-dhamānāt al-tadībīyya fi al-wazhīfa al-'amma: Dirāsa muqārana*. Cairo: Matba'at Dār Al-Talīf.
- Al-Adgham, J. (2009). *Al-tadīb fi dhaw mahkamatay al-ta'n al-naqdh al-idāriyya al-'ulyā*. Cairo: Dār Al-Kutub Al-Qānūniyya.
- Al-Ahwānī, H. (1987). *Al-haq fi ihtirām al-hayāh al-khāssa: Al-haq fi al-khusūsiyya*. Cairo: Dār Al-Nahdha Al-'Arabiyya.
- Al-'Ajlān, S. (2006). *Haq al-insān fi hurmat marāsakātuh wa ittisālātih al-hātifiyya al-khāssa fi al-nizhām al-su'ūdī. Dirāsa tatbīqiyya muqārana* (Unpublished master's thesis). Naif Arab University for Security Sciences.
- Al-'Ajmī, H. (2017). *Al-qānūn al-idārī fi al-mamlaka al-'arabiyya al-su'ūdīyya: Asālib al-idāra wa wasā'iluhā al-nizhāmiyya*. Riyadh: Dār Al-Ijādah.

Public Employee Private Life between Protection and Responsibility in Saudi Bylaws "A Rooting Analytical Study in Light of the Provisions of Diwan Al-Mazhalim (Board of Grievances)

**Dr. Ayman Mohamed Fathi Ramies**

Institute of Public Administration

**Abstract:**

There is no doubt that the private life of the public employee must be safeguarded and respected by the administration. Like any other member of society, the public employee enjoys protection of his private life. However, at the same time, the administration has the right to order disciplinary penalties for violations committed by the employee in his private life.

The employee has the right to have his private life protected against any sort of violation, and the administration has the right to apply penalties. The present research paper is thus divided into two sections, the first deals with the protection of the private life of the public employee, and the second addresses the disciplinary measures in the private life of the public employee. It is an in-depth analytical Study.

The researcher has reached some findings, the most important of which is that Islamic Shari'a is the source of protecting private life in the Kingdom of Saudi Arabia. The researcher recommends adding a new chapter under the title of "Duties of the Public Employee in his Private Life" to the Code of Conduct of the Public Employee, based on the guiding principles approved by the Board of Grievances.

**Key words:** Public employee - private life - disciplinary responsibility.