

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي"

الدكتور

مشعل بن مرزوق الميموني

أستاذ القانون العام المساعد بقسم الأنظمة
بكلية العلوم الإدارية جامعة نجران

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٥٨)

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام
لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي
"دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي"

مشعل بن مرزوق الميموني

قسم الأنظمة، كلية العلوم الإدارية، جامعة نجران، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: mmalmimoni@nu.edu.sa

ملخص البحث:

يتناول هذا البحث موضوع المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي والقانون الإماراتي، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وقد انتظم في مقدمة وتمهيد ومبحثين وخاتمة، تعرضت في التمهيد للتعريف بمصطلحات البحث، وخصص المبحث الأول في بيان واجبات الموظف العام في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والأعمال المحظورة عليه في النظام السعودي والقانون الإماراتي، تناولت فيه الواجبات العامة على الموظف عند إنشاء حساب رسمي على وسائل التواصل الاجتماعي، والواجبات العامة المتعلقة بحسابات المتحدثين الرسميين، وواجبات الموظف عند التعامل مع تعليقات الجمهور، والواجبات الخاصة بقضايا الرأي العام والأبعاد السياسية، بالإضافة إلى بيان المحظورات التي تقع على عاتق الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

وأما المبحث الثاني فقد تم تخصيصه للحديث عن أركان المسؤولية التأديبية عند إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي، والعقوبات المقررة لها في النظام السعودي والقانون الإماراتي.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٦٠) وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن المنظم السعودي لم ينص على عقوبات محددة لمخالفة تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي، وإنما اكتفى بالنص على المسؤولية القانونية بشكل عام في نص المادة (٢/٥)، والمادة (٤/٧)، حيث أرجع مسألة مخالفة ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي إلى الإجراءات النظامية القضائية، دون تحديد للعقوبات على المخالفات المذكورة فيها. ويوصي البحث بعدة توصيات من أهمها: ضرورة تعديل - المنظم السعودي والإماراتي - ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي بتضمينها للعقوبات المناسبة وتحديدًا بدقة عند الإخلال بما تضمنته من واجبات ومحظورات، لتكون معلومة للجميع.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية، التأديبية، الموظف العام، التواصل الاجتماعي.

Disciplinary Responsibility for Public Employee

Misuse of Social Media in the Saudi System:

A Comparative Study of United Arab Emirates law

Mishaal bin Marzouq AL-Maymouni

Department of Law, College of Administrative Sciences, Najran University, Saudi Arabia.

E-mail: mmalmimoni@nu.edu.sa

Abstract:

This the paper investigates the disciplinary responsibility in the public employee's misuse of social media in Saudi and Emirati law. The study is based on an analytical and comparative description approach. The research includes a preface, an introduction, two chapters, and a conclusion. The preface demonstrates the terms of the research. The first chapter demonstrates the duties of the public employee in the use of social media and the actions that the employees are prohibited by Saudi Emirati law. The chapter deals with the general duties of the employee when creating an official account on social media, and the general duties regarding the accounts of official spokespersons and comments on issues of public opinion and political dimensions. It also deals with clarifying the prohibitions that public employees should avoid when using social media. The the second chapter deals with the elements of disciplinary responsibility in the public employee's misuse of social media, and the penalties prescribed for such misuse in the Saudi system and Emirati law. The findings reveal that Saudi lawmakers do not stipulate specific penalties for violating the regulation of use of social media by government agencies, but state legal responsibility in general in Article (5/2) and Article (7/4). The Saudi lawmakers attribute the issue of violating the restrictions on the use of social media by

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٦٢)
government agencies to the regular judicial procedures, without specifying the penalties for the violations mentioned therein. The author recommends the need to amend the regulations on the use of social media by Saudi government agencies by including appropriate penalties for violating duties and prohibitions and determining them accurately to become clear for all.

Keywords: Responsibility, Public Employee, Disciplinary, Social Connection.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الخلق أجمعين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

أما بعد:

فإن مواقع التواصل الاجتماعي أصبحت جزءاً من حياة الناس، ولا يكاد يكون هناك شخص لا يستخدمها، بل أصبحت ضرورة ملحة حيث تعتبر وسيلة مهمة لنقل المعلومات والأخبار والتقارير والملفات والصور والفيديوهات، كما أن حكومات الدول سمحت للمؤسسات الرسمية العامة بإنشاء حسابات رسمية لها على وسائل التواصل الاجتماعي تعبر عنها وتتعامل بها وتقدم عن طريقها التقارير والتصريحات والمنشورات وغيرها، وحتى يتم تنظيم استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي أصدرت العديد من الدول بعض القوانين واللوائح والضوابط التي تنظم استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في إطار العمل الرسمي.

أهمية الموضوع:

١ - تنظيم استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي حفاظاً على أسرار الدولة.

٢ - تنظيم استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي يؤدي تسهيل الوصول إلى المعلومة الصحيحة بالرجوع للجهة المختصة.

أهداف البحث:

- ١ - توضيح مفهوم المسؤولية التأديبية والموظف العام ووسائل التواصل الاجتماعي.
- ٢ - تحديد واجبات الموظف العام في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والأعمال المحظورة عليه.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٦٤)

٣- بيان أركان المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي والعقوبات المقررة لها.

أسباب اختيار الموضوع:

١- رغبتني في التعرف على المسؤولية التأديبية الناتجة عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي.

٢- أهمية تنظيم استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي ووضع حدود وضوابط لذلك.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في الإجابة على السؤال الرئيسي: ما المسؤولية التأديبية الناتجة عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي؟ ويتفرع منه عدة أسئلة:

١- ما مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف العام؟

٢- ما هي وسائل التواصل الاجتماعي؟

٣- ما هي واجبات الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والأعمال المحظورة عليه؟

٤- ما أركان المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي وما هي العقوبات المقررة عليها؟

حدود البحث الموضوعية:

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة دراسة مقارنة.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة محمد بن عبد العزيز المحمود، بعنوان: المسؤولية الجنائية عن إساءة استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، رسالة دكتوراه، كلية العدالة الجنائية قسم الشريعة والقانون، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠١٤م.

تناولت الدراسة مفهوم المسؤولية الجنائية ومفهوم وسائل التواصل الاجتماعي ورصدت الظواهر السلبية في تويتر واليوتيوب والانستغرام والكيك ومدى إمكانية المساءلة عليها جنائياً، وقامت الدراسة على رصد العديد من الظواهر السلبية في مواقع التواصل الاجتماعي ومدى إمكانية مساءلة أصحابها جنائياً.

الدراسة الثانية: دراسة طارق جيهان بخش، بعنوان: الحدود الموضوعية للمسؤولية التأديبية للعامل، ورقة علمية مقدمة لجامعة المستنصرية، العراق، بغداد، كلية القانون، ٢٠١٧م.

تناولت الورقة مفهوم المسؤولية التأديبية حيث عرفت الخطأ التأديبي وبينت صورته ومعياره، وتناولت الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية، ثم تناولت الإرادة في المسؤولية التأديبية حيث عرفت الإرادة في المسؤولية وتناولت أثر الإرادة على الاعفاء من المسؤولية.

الدراسة الثالثة: دراسة سلطنة جدعان نايف الخريشة، بعنوان: أخلاقيات استخدام شبكات التواصل الاجتماعي من وجهة نظر مدرسي الإعلام والقانون في الجامعة الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الاعلام، ٢٠١٦م.

تناولت الدراسة مفهوم شبكات التواصل الاجتماعي ونشأتها وتطورها وتناولت أهم وسائل التواصل الاجتماعي مثل فيسبوك وتويتر ويوتيوب ولينكد إن وانستغرام وتيلغرام وجوجل بلص، وتناولت دوافع استخدام شبكات التواصل الاجتماعي وتناولت الأبعاد الإيجابية والسلبية لمواقع التواصل الاجتماعي.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٦٦)

الدراسة الرابعة: دراسة ثامر مبارك، المسؤولية التأديبية الناشئة عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي، مجلة الحقوق - فرع الخرطوم، المقالة، ٦، المجلد ١٣، العدد ٤، أغسطس ٢٠٢٢ م.

تناولت الدراسة، ماهية التحقيق الإداري، وضمائمه الشكلية والموضوعية، وإجراءات إحالة الموظف إلى المحاكمة التأديبية، والحكم في الدعوى التأديبية.

وتختلف دراستي عن الدراسات السابقة بما يلي: أوضحت دراستي مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي، ثم حددت واجبات الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والأعمال المحظورة عليه في النظام السعودي والقانون الإماراتي، وانتهت إلى بيان أركان المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي والعقوبات المقررة عليه في النظام السعودي والقانون الإماراتي.

منهج البحث:

اعتمدت هذه الورقة البحثية في دراسة إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي على المنهج الوصفي التحليلي للنصوص النظامية السعودية والإماراتية والمقارنة بينها، وأخص بالذكر ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم ٨٤٨٢ وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣ هـ، ولائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية المعتمدة بقرار مجلس الوزراء رقم ٧٣/٣ و/١ لسنة ٢٠١٤ م، مع الإشارة إلى مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة وفقاً للمادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية المصري لسنة ٢٠١٦ م.

خطة البحث:

التمهيد: وفيه التعريف بمصطلحات البحث:

الفرع الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية في اللغة والاصطلاح.

الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام في اللغة والاصطلاح.

الفرع الثالث: مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي في اللغة والاصطلاح.

المبحث الأول: واجبات الموظف العام في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي

والأعمال المحظورة عليه في النظام السعودي والقانون الإماراتي.

المبحث الثاني: أركان المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل

التواصل الاجتماعي والعقوبات المقررة عليها في النظام السعودي والقانون الإماراتي.

التمهيد: التعريف بمصطلحات البحث

تمهيد وتقسيم:

سوف أتناول في هذا التمهيد مفهوم المسؤولية التأديبية في اللغة والاصطلاح وذلك في الفرع الأول، وسيكون الحديث عن مفهوم الموظف العام في اللغة والاصطلاح في الفرع الثاني، وأما الفرع الثالث فخصصته للحديث عن مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي.

الفرع الأول:

مفهوم المسؤولية التأديبية في اللغة والاصطلاح

تمهيد وتقسيم:

سوف أتناول في هذا الفرع تعريف المسؤولية والتأديب في اللغة ثم سأعرف المسؤولية التأديبية في الاصطلاح، ثم أختتم هذا الفرع ببيان مفهوم المخالفة التأديبية في الفقه القانوني والنظام السعودي والقانون الإماراتي مع المقارنة.

أولاً: المسؤولية التأديبية في اللغة:

أ- تعريف المسؤولية لغة:

المسؤولية مشتقة من الفعل (سأل)، والسؤال: الطلب، من سألت الله العافية، أي طلبتها، والمسؤول: المطلوب، وعلى هذا الأصل يكون تعلق المسؤولية بالشخص، تعني: أن يكون الإنسان مطلوباً للمؤاخذه على ما يأتيه من أفعال وأعمال، وقد يراد بالمسؤول الشخص المحاسب على أفعال جوارحه، أو على ما ألتزم به من عقود^(١)، ومنه قوله تعالى:

﴿وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾﴾

الإسراء: ٣٦، أي مسؤولاً صاحبه عنه، ومحاسباً عليه.

(١) لسان العرب، محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل جمال الدين بن منظور الأنصاري المتوفى في

ومما سبق يتضح أن المسؤولية في اللغة تدور حول عدة معان، منها: السؤال: أي الطلب، والمؤاخذة، والمحاسبة، والمعنى الأقرب إلى بحثنا هذا هو: المسؤولية بمعنى المحاسبة والمؤاخذة، أي تعلق الحساب بشخص المحاسب أو المؤاخذ بنتيجة فعله أو تقصيره.

بـ تعريف التأديب لغة:

التأديب: التّهذيب والمجازاة ومجلس التأديب شبه محكمة يُراد مِنْهُ المَحَافَظَة على المصلحة العامة^(١). والتأديب: مصدر أدب، وهو المعاقبة على الإساءة^(٢).
تأديب: [مفرد]: مصدر أدَّب، التأديب: نوع مخفَّف من اللوم أو العقوبة يُراد به الإصلاح. وهو ضبط الميول أو السلوك إمَّا بإرادة الفرد أو بتأثير سلطة خارجية، مجلس تأديب: هيئة تنظر في المخالفات التي تستحق العقوبة^(٣).

ثانياً: المسؤولية التأديبية في الاصطلاح:

تظهر المسؤولية التأديبية عندما يقوم الموظف العام بالإخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها، ويرتكبها بصفته موظفاً عاماً ويهدف من وراء ارتكابه لهذا الفعل الإضرار بالوظيفة العامة أو المساس بكرامتها، حيث يترتب على الإخلال بهذه الواجبات علاوة على المسؤولية التأديبية إثارة نوعين من المسؤولية هما:

(١) المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار، دار الدعوة، القاهرة، ١٠ / ١ .

(٢) معجم لغة الفقهاء، محمد رواس قلعجي، حامد صادق قنبي، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨م، ١ / ١١٨ .

(٣) معجم اللغة العربية المعاصرة، د أحمد مختار عبد الحميد عمر (المتوفى: ١٤٢٤هـ) بمساعدة فريق عمل، عالم الكتب، الطبعة الأولى، ١٤٢٩هـ - ٢٠٠٨م، ٧٤ / ١ .

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٧٠)

١. المسؤولية الجزائية على الموظف، التي قد تظهر بجانب المسؤولية التأديبية في العديد من الجرائم المرتكبة من قبل الموظف مثل جرائم الرشوة والاختلاس والتزوير والسرقة، حيث تشكل هذه الأفعال جرائم جنائية وتأديبية في الوقت نفسه وبالتالي يستحق الموظف توقيع العقوبة الجزائية والتأديبية بحقه في الوقت نفسه^(١).

٢. المسؤولية المدنية على الموظف، حيث تقع هذه المسؤولية بحق الموظف عند ارتكابه لجرم يلحق الإدارة أو الأفراد ضرراً من ورائه، ففي هذه الحالة يترتب على الموظف التعويض عن هذا الضرر في حال كان هذا الجرم أو الذنب قد ارتكب بشكل شخصي وليس الخطأ الذي يُنسب إلى الإدارة^(٢).

ومما تجدر الإشارة إليه أنه لم تتضمن معظم أنظمة الخدمة المدنية المختلفة تعريفاً محدداً للمسؤولية التأديبية بل اكتفت بالنص على المحظورات أو الواجبات الوظيفية التي يعتبر الإخلال بها مخالفة إدارية وفقاً لما استقر عليه العرف الإداري والتي تنعقد بها المسؤولية التأديبية^(٣)، وقد أخذ بذلك نظام الخدمة المدنية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٩) بتاريخ ١٠/٧/١٣٩٧هـ بالنص على الواجبات والمحظورات الوظيفية وعدم حصرها، حيث من الصعوبة بمكان حصر كافة صور الإخلال بالواجبات

(١) القضاء الإداري، قضاء التأديب، د. سليمان الطماوي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ١٤٣٥هـ، ص ٢٨.

(٢) القانون الإداري وتطبيقاته، د. خالد سمارة الزغبى، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن، ١٩٩٨م، ص ٢٣٢.

(٣) حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، د. وحيد محمود إبراهيم، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، طبعة ١٩٩٨هـ، ص ٣٤.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد التاسع والثلاثون * إصدار أكتوبر ٢٠٢٢م - ١٤٤٤هـ (١٥٧١)
الوظيفية والتي تعتبر مخالفات تأديبية^(١)، كما أخذ أيضاً نظام الانضباط الوظيفي بعدم حصر
المخالفات التأديبية حيث نصت المادة الخامسة منه على أنه " كل موظف ثبت ارتكابه
مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية مما يعد إخلالاً بواجب من واجباته الوظيفية يطبق عليه
الجزاء المنصوص عليه في النظام"^(٢).

وبناءً على ما سبق فإن المسؤولية التأديبية لا تخضع لقاعدة لا جريمة إلا بنص كما هو
الحال في المسؤولية الجنائية، فكل فعل ايجابي أو سلبي يمثل إخلالاً بواجب وظيفي
يُعتبر مخالفةً تأديبيةً يستحق مرتكبها مساءلته تأديباً حتى ولو لم ينص عليها نظاماً في ضوء
ما تقرره السلطة الإدارية وفق سلطتها التقديرية، ولعل هذا ما يميز النظام التأديبي عن غيره
من الأنظمة العقابية التي تحدد الأفعال المجرمة على سبيل الحصر، وهذا ما أكده ديوان
المظالم في العديد من أحكامه حيث قضى بأنه "وبما أن كل فعل أو امتناع من الموظف
العام مجافٍ لواجباته الوظيفية ومقتضياتها يعد مخالفةً تأديبيةً تستوجب العقاب، ومن ثم
فإن سلطة التأديب المختصة لها سلطة تقديرية في تحديد المخالفات التأديبية ويتلخص
لها تقدير ما يندرج في نطاقها وفق مفهوم المادة (٣١) من نظام تأديب الموظفين^(٣)، وذلك
منبثق بلا شك من طبيعة النظام الإداري المنعكس أثره حتماً على نظام التأديب لمواجهة

(١) سياسة التأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، د. ناصر بن سعيد جمعان،
مكتبة معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، الرياض، ١٤٠٤هـ، ص ٣٤.

(٢) المادة (٥) من نظام الانضباط الوظيفي السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ
١٤٤٣/٢/٨هـ.

(٣) المادة (٣١) من نظام تأديب الموظفين السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٧) بتاريخ
١٣٩١/٢/١هـ.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٧٢)
تعدد واجبات الوظائف العامة وتنوعها وتباين أساليب العاملين في إتيان ما يتعارض معها"^(١).

مفهوم المخالفة التأديبية في الفقه القانوني:

عرف فقهاء القانون المخالفة التأديبية التي تنعقد بها المسؤولية التأديبية عدة تعريفات منها:

١. "أنها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل "الموظف العام" ويجافي واجبات منصبه"^(٢).

٢. "هي أن يأتي الموظف عملاً يكون من شأنه الإخلال بمقتضيات الوظيفة أو لا يتفق مع مركزه كموظف عام"^(٣).

٣. "أنها كل عمل أو امتناع عن عمل يرتكبه الموظف داخل أو خارج الوظيفة ويتضمن الإخلال بواجباتها أو المساس بكرامتها إخلالاً صادراً عن إرادة دون أن يكون هذا العمل أو الامتناع استعمالاً لحق أو أداء لواجب"^(٤).

٤. "أنها إخلال الموظف بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً، ولا يقصد بواجبات الوظيفة الواجبات المنصوص عليها في التشريعات المختلفة إدارية أو غير إدارية فقط، بل يقصد

(١) مجموعة الأحكام والمبادئ الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥ هـ، القضية الابتدائية رقم:

٢١٣٤/١٠/ق لعام ١٤٣٣ هـ، المجلد الخامس، تأديب، ص ٢٩٩٢.

(٢) القضاء الإداري، قضاء التأديب، د. سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص ٥٣.

(٣) القانون الإداري، د. طعيمة الجرف، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، مصر، ١٩٧٢م، ص ٥٩٧.

(٤) المسؤولية التأديبية لرجال القضاء والنيابة العامة، د. عبدالفتاح مراد، دار النهضة العربية، القاهرة،

مصر، طبعة ١٩٩٤م، ص ٥١.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد التاسع والثلاثون * إصدار أكتوبر ٢٠٢٢م - ١٤٤٤هـ (١٥٧٣)
بها أيضاً الواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واضطراد العمل في المرافق العامة ولو لم يُنص عليها^(١).

٥. "أنها كل تصرف يصدر عن الموظف ويؤدي إلى ظهوره بمظهرٍ من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة حتى وإن وقع منه خارج مقر عمله وفي غير أوقات العمل المقررة نظاماً"^(٢).

مفهوم المخالفة التأديبية في النظام السعودي والقانون الإماراتي:

عرّف المنظم السعودي في نظام الانضباط الوظيفي السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ٨/٢/١٤٤٣هـ، المخالفة التأديبية في المادة الأولى منه بأنها " كل عمل، أو امتناع عن عمل، يصدر عن الموظف، يتضمن خروجاً على الواجبات، أو ارتكاباً للمحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظاماً، أو يشكل مساساً بشرف وكرامة الوظيفة"^(٣).

ويلاحظ من هذا النص النظامي أن المنظم السعودي أورد حكماً عاماً في تعريفه للمخالفة التأديبية يقضي بأن كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها، أو يخرج على مقتضى الواجب الوظيفي في أعمال وظيفته يعاقب تأديبياً، ويدخل في ذلك كل ما يمس كرامة الوظيفة وسمعتها ونزاهة شاغلها، ونصت المادة (٥) من نظام الانضباط الوظيفي السعودي على أنه " كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية مما

(١) المسؤولية التأديبية للموظف العام، د. محمد جودت الملط، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٦٧م، ص ٨٠.

(٢) الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، د. بكر القباني، معهد الإدارة العامة بالرياض، طبعة ١٤٠٢هـ، ص ٣٢٥.

(٣) المادة (١) من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ٨/٢/١٤٤٣هـ.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٧٤) يعد إخلالاً بواجب من واجباته الوظيفية، يطبق عليه الجزاء المنصوص عليه في النظام، وذلك دون إخلال بالحق في رفع دعوى الحق العام، أو دعوى الحق الخاص^(١).

وعلى هذا النحو سار المقنن الإماراتي فإنه لم يضع تعريفاً للمخالفة التأديبية وإنما أورد حكماً عاماً لها وذلك بالنص في المادة (٨١) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية على أن "كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازى إدارياً وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية المدنية أو الجزائية عند الاقتضاء"^(٢).

ومما تقدم ومن خلال التعريفات السابقة للمخالفة التأديبية عند فقهاء القانون، وبيان موقف المنظم السعودي والمقنن الإماراتي من تحديد المخالفة التأديبية يتضح أن وصف وتكييف المخالفة التأديبية والتي عليها مدار المسؤولية التأديبية لا تكون إلا من موظف عام، وتكون إخلالاً بواجب وظيفي بالامتناع عن القيام به، أو ارتكاب لفعلٍ محظورٍ سواء وقع هذا الفعل داخل العمل أو خارجه، ويتضح أيضاً أن أساس المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي، تجدد سندها في المادة (٥) من نظام الانضباط الوظيفي السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ، والمادة (٨١) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الإماراتي الصادر بالمرسوم رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨ م.

(١) المادة (٥) من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٣/٨ هـ.

(٢) المادة (٨١) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الصادر بالمرسوم رقم (١١) لسنة ٢٠١١ م.

الفرع الثاني:**مفهوم الموظف العام في اللغة والاصطلاح****تمهيد وتقسيم:**

سوف أتناول في هذا الفرع تعريف الموظف العام في اللغة ثم سأعرف الموظف العام في الاصطلاح القانوني، وأقارن بين تعريف الموظف العام عند المنظم السعودي والمقنن الإماراتي.

أولاً: تعريف الموظف العام في اللغة:

كلمة الموظف العام حديثة، إذ أن معاجم اللغة أوردتها بمعان مختلفة:

فكلمة (وظف) تدل على تقدير شيء، يقال: وظفت له: إذا قدرت له كل حين شيئاً من رزق أو طعام^(١). ووظف الشيء على نفسه ووظفه توظيفاً، ألزمها إياه، وقد وظفت له توظيفاً على الصبي كل يوم حفظ آيات من كتاب الله عز وجل^(٢).

يقال: وظف الشيء على نفسه: ألزمها إياه، ووظفه: عين له في كل يوم وظيفة، ووظف عليه العمل والخراج^(٣).

وكلمة التوظيف بمعنى: تعيين الوظيفة، والمواظفة: الموافقة والمؤازرة والملازمة. واستوظفه: استوعبه^(٤).

(١) معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس بن زكريا الرازي، أبو الحسين (المتوفى: ٣٩٥هـ)، تحقيق:

عبد السلام هارون، دار الجيل، بيروت، لبنان، ١٤١١هـ، ٦/ ١٢٢.

(٢) لسان العرب، ابن منظور، مرجع سابق، ٣٥٨/٩.

(٣) المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، أحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، أبو العباس

(المتوفى: نحو ٧٧٠هـ)، المكتبة العلمية، بيروت، ١/ ١٦٦.

(٤) القاموس المحيط، مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب الفيروز بادي (المتوفى: ٨١٧هـ)، مؤسسة

الرسالة، بيروت، ط ٢، ١٤٢٧هـ، ص ١١٢.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٧٦)

ثانياً: تعريف الموظف العام اصطلاحاً:

تعريف الموظف العام في النظام السعودي:

لم يرد في غالبية التشريعات الوظيفية في المملكة العربية السعودية تعريفاً عاماً يتحدد بمقتضاه مدلول الموظف العام، وإنما أورد المنظم السعودي في بعض الأنظمة الخاصة تعريفاً للموظف العام، على أن ذلك التعريف لا يمتد أثره إلى الأنظمة الأخرى التي تشير على اصطلاح الموظف العام دون تحديد للمراد بهذا الاصطلاح بشكل عام^(١)، ومن الأنظمة الخاصة التي عرفت الموظف العام نظام التقاعد المدني الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤١) وتاريخ ٢٩/٧/١٣٩٣هـ، حيث نص في المادة الأولى منه على أن الموظف العام هو: "من تربطه بالدولة أو الهيئات العامة علاقة لائحية لها صفة الدوام، ويشمل هذا اللفظ الموظف والمستخدم، كما يدخل في مفهومه الوزراء ونوابهم، وشاغلوا المرتبة الممتازة" وهذا التعريف جاء وفقاً للمفهوم الإداري للموظف العام، كما ورد أيضاً تعريف الموظف العام في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٥٥٠) وتاريخ ٩/٦/١٤٤٠هـ، حيث نصت في المادة الأولى منه بأن الموظف العام هو: "كل من يشغل وظيفة مدنية عامة في الدولة أو يمارس مهامها أياً كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته سواء كان ذلك عن طريق التعيين أو التعاقد بصفة دائمة أو مؤقتة"^(٢)، ويلاحظ على هذا التعريف أنه وسع من مفهوم الموظف العام ليشمل كل من يعمل لدى الدولة أو لدى الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بصورة

(١) الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في المملكة العربية السعودية، د. علي شفيق، مركز البحوث معهد

الإدارة العامة بالرياض، ١٤٢٢هـ، ص ٢٧٧.

(٢) المادة (١) من اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية الصادر بقرار مجلس الوزراء

رقم (١٥٥٠) وتاريخ ٩/٦/١٤٤٠هـ.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد التاسع والثلاثون * إصدار أكتوبر ٢٠٢٢م - ١٤٤٤هـ (١٥٧٧)

دائمة أو مؤقتة، بغض النظر عن أداة تعيينه سواء كانت قراراً أم عقداً، إلا أن اللائحة بهذا التعريف قد أخرجت فئة رجال القوات المسلحة والأمن والعسكريين والشرطة من فئة الموظفين الخاضعين لللائحة التنفيذية للموارد البشرية^(١)، لأنها جاءت في أحكامها خاصة بالموظف المدني، وبما أن هذا البحث خاص بالمسؤولية التأديبية للموظف العام فإن تعريف الموارد البشرية للموظف العام هو المدلول المقصود في البحث، وبما أن نظام الانضباط الوظيفي السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨ هـ هو المنظم لإجراءات المساءلة التأديبية للموظف العام فإنه قد عرف الموظف العام وفق مفهوم اللائحة التنفيذية للموارد البشرية حيث نص في المادة الأولى منه على أن الموظف العام هو: "من يعمل لدى الدولة أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بوظيفة مدنية بأي صفة كانت سواء كان يعمل بصورة دائمة أو مؤقتة"^(٢).

تعريف الموظف العام في القانون الإماراتي:

عرف قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الصادر بالمرسوم رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨م الموظف العام في المادة الأولى بأنه: "كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة في الميزانية"، ثم بين المقصود بميزانية الوظائف بأنها: "الميزانية المعتمدة للوظائف

(١) الوجيز في القانون الإداري السعودي، د. صباح المصري، دار الكتاب الجامعي، مصر، ١٤٤٠هـ، ص

(٢) المادة (١) نظام الانضباط الوظيفي السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٧٨) والدرجات المقررة للموظفين وامتيازاتهم"^(١)، ثم بيّنت المادة (١٠) من القانون المشار إليه آنفاً بأن "تشغيل الوظائف في كل جهة اتحادية بالتعيين وفقاً لأحد أنواع العقود التالية: ١- تعيين بعقد دوام كامل، ٢- تعيين بعقد دوام جزئي، ٣- تعيين بعقد مؤقت، ٤- تعيين بعقد خاص"^(٢).

موقف الفقه القانوني من تعريف الموظف العام:

أورد فقهاء القانون عدة تعريفات للموظف العام منها التالي:

١. "الموظف العام بأنه هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم، في خدمة مرفق عام تديره الدولة"^(٣).
٢. "هو الشخص الذي يعهد إليه للعمل في خدمة المرفق العام تديره الدولة أو عن طريق صدور قرار بتعيينه في الوظيفة العامة الجهة المختصة"^(٤).
٣. "كل من يعمل في خدمة الدولة، أو في خدمة شخص من أشخاص القانون العام، ويتقاضى مرتبه من ميزانية عامة سواء كانت ميزانية الدولة أم أية ميزانية أخرى مستقلة أو ملحقة بميزانية الدولة"^(٥).

(١) المادة (١) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الصادر بالمرسوم رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨م.

(٢) المادة (١٠) من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الصادر بالمرسوم رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨م.

(٣) الوسيط في القانون الإداري، أنور رسلان، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ١٩٩٧م، ص ٦٧.

(٤) محاضرات في القانون الإداري، حسن علي مراد، جامعة الجزيرة، كلية القانون والاقتصاد، دبي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٠م، ص ٢٥.

(٥) مبادئ وأحكام القانون الإداري، د. محمد فؤاد مهنا، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، ١٩٧٣م، ص ٥١٨.

ويتضح من خلال التعريفات السابقة أنه يجب أن تتوافر عدة شروط لكي يكتسب الشخص صفة الموظف العام، وهو أن يتم تعيين الشخص في عمل دائم، وأن يؤديه في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو إحدى السلطات الإدارية بطريق مباشر، وأن يصدر قرار صحيح بتعيينه من السلطة المختصة^(١).

المقارنة بين النظام السعودي والقانون الإماراتي:

وبالمقارنة بين تعريف المنظم السعودي للموظف العام وبين تعريف المقنن الإماراتي نجد أنهما يتفقان في أن الموظف العام: هو كل من يشغل وظيفة عامة مرتبطة بميزانية الدولة بغض النظر عن أداة التعيين سواء كانت قراراً أم عقداً، وسواء كانت الوظيفة بصفة دائمة أو مؤقتة. ونلاحظ أن تعريف الموظف العام في النظام السعودي والمقنن الإماراتي، لا يتطابق مع التعريف الشائع في الفقه القانوني الإداري المقارن حيث لا يشترط لاكتساب صفة الموظف العام في المملكة العربية السعودية وفقاً للتعريف الوارد في اللائحة التنفيذية للموارد البشرية أن يصدر قراراً بتعيينه من السلطة المختصة، فيجوز أن يكون تعيين الموظف بناءً على قرار إداري أو عقد إداري، كما لا يشترط أن يعهد إليه بعمل دائم فيجوز أن يكون بصفة دائمة أو مؤقتة^(٢)، وعلى هذا النحو سار المقنن الإماراتي وفقاً لما ورد في قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية حيث جعل التعيين بعقد دوام كامل، أو جزئي، أو تعيين بعقد مؤقت.

(١) الوجيز في القانون الإداري، د. سليمان الطماوي، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٤٣٧ هـ، ص ٤٤٢.

(٢) الوجيز في القانون الإداري السعودي، د. صباح المصري، مرجع سابق، ص ٢٧٩.

الفرع الثالث:

مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي في اللغة والاصطلاح

تمهيد وتقسيم: سوف أتناول في هذا الفرع تعريف مصطلح الوسيلة، والتواصل، والاجتماعي في اللغة ثم سأحدد مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي، والقانون الإماراتي.

أولاً: مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي في اللغة:

أ- تعريف الوسيلة لغة:

الْوَسِيلَةُ: ما يتقرب به إلى الغير، والجمع الوَسِيلُ والْوَسَائِلُ. والتوسيل والتوسُّلُ واحد^(١). وتوسَّلتُ إلى فلانٍ بكتابٍ أو قرابة، أي: تقربت به إليه^(٢). وسل فلان إلى ربه وسيلة: إذا عمل عملاً تقرب به إليه^(٣).

ب- تعريف التواصل لغة:

التواصل من الوصل، ووصلت الشيء وصللاً وصلته. ووصل إليه وُصُولاً، أي بلغ. وأوصله غيره، ووصل بمعنى اتصل، والوَصْلُ: ضدُّ الهجران. وبينهما وُصْلَةٌ، أي اتَّصَلَ وذريعة. وكل شيء اتصل بشيء فما بينهما وُصْلَةٌ^(٤).

(١) الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي (المتوفى: ٣٩٣هـ)، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت، الطبعة الرابعة ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م، ١٨٤١/٥.

(٢) العين، أبو عبد الرحمن الخليل بن أحمد بن عمرو بن تميم الفراهيدي البصري (المتوفى: ١٧٠هـ)، المحقق: د مهدي المخزومي، د إبراهيم السامرائي، دار ومكتبة الهلال، ٢٩٨/٧.

(٣) تهذيب اللغة، محمد بن أحمد بن الأزهرى الهروي، أبو منصور (المتوفى: ٣٧٠هـ)، المحقق: محمد عوض مرعب، دار إحياء التراث العربي، بيروت، الطبعة الأولى، ٢٠٠١م، ٤٨/١٣.

(٤) الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، الجوهري، مرجع سابق، ١٨٤٢/٥.

ج- تعريف الاجتماعي لغة:

الاجتماعي من الجمع: وجمعت الشيء المتفرق فاجتمع. وتَجَمَّعَ القومُ، أي اجتمعوا من ههنا وههنا. واستجمع السيل: اجتمع من كلِّ موضع^(١).

ثانياً: مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي في الاصطلاح:

أ- مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي:

وسائل التواصل الاجتماعي هي التطبيقات الرقمية المعتمدة من قبل الأجهزة الحكومية لهدف المشاركة المجتمعية: تويتر، فيس بوك، انستغرام، سناب شات، لينكد إن، يوتيوب، وغيرها باعتبار ما يستجد ويعتمد مستقبلاً^(٢).

ب- مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي في القانون الإماراتي:

تناولت لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية تعريف وسائل التواصل الاجتماعي في المادة الأولى حيث نصت على: وسائل التواصل الاجتماعي أي شبكة تواصل إلكترونية - سواء عبر الانترنت أو من خلال شبكات الاتصالات الأخرى - تتيح للمستخدم إنشاء حسابات شخصية وإضافة محتويات ونشرها، ومشاركة الجمهور داخل حدود الشبكة بصيغ عديدة كالمحادثات الكتابية والصور والفيديو، والاشتراك في مناقشات وأنشطة تفاعلية مع مستخدمي الشبكة نفسها، وتمكين الأفراد وتحويلهم من مجرد مستخدمين إلى منتجين له، وذلك عبر الوسائل المنصوص

(١) المرجع السابق، ١١٩٨/٥.

(٢) المادة (١) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي السعودي

الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٨٢)

عليها في المادة الرابعة من هذه اللائحة^(١). وتناولت المادة الرابعة أنواع شبكات التواصل الاجتماعي حيث نصت على الآتي: تشمل وسائل التواصل الاجتماعي التصنيفات التالية:

١- **شبكات التواصل الاجتماعي:** ويقصد بها كافة المواقع الإلكترونية التي تستخدم مع الآخرين والتفاعل معهم من خلال التعبير عن الآراء وإعادة النشر والمشاركة بالتعليقات، ومن أمثلة هذه الشبكات الفيسبوك، ماي سبيس، وتويتر وغيرها.

٢- **شبكات الوسائط المتعددة:** ويقصد بها المواقع الإلكترونية التي تستخدم لنشر مواد مرئية (فيديو) أو سمعية (أوديو) أو صور، ومشاركتها مع الآخرين، والتعليق على المواد التي ينشرها الآخرون على هذه المواقع، ومن أمثلة شبكات الوسائط المتعددة يوتيوب وفليكر.

٣- **المدونات:** ويقصد بها المواقع الإلكترونية الشخصية التي تسمح للمستخدم بالنشر الشوري لمختلف المواد سواء كانت نصوص أو صور أو مواد مرئية أو سمعية، وتسمه لزوار المدونة بالتعليق على المواد المنشورة.

٤- **المنتديات:** ويقصد بها المواقع الإلكترونية التي توفر تطبيقات تسمح للمستخدمين في هذه المواقع بمناقشة موضوعات محددة، ونشر مواد تتصل بها.

٥- **تطبيقات الويكي:** ويقصد بها المواقع الإلكترونية التي تستخدم تطبيقات الويكي بكافة أنواعها، والتي تسمح للمستخدم بإضافة وتحرير وتعديل محتويات على صفحات هذه المواقع ومن أمثلتها موقع ويكيبيديا^(٢).

(١) المادة (١) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية المعتمدة بقرار مجلس الوزراء رقم (٧٣/٣/١) لسنة ٢٠١٤م.

(٢) المادة (٤) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد التاسع والثلاثون * إصدار أكتوبر ٢٠٢٢م - ١٤٤٤هـ (١٥٨٣)

ومن خلال التأمل في تعريف المنظم السعودي والإماراتي لوسائل التواصل الاجتماعي، يتضح لنا أن المقصود بوسائل التواصل الاجتماعي، هي جميع المواقع الإلكترونية أو التطبيقات التكنولوجية المعلوماتية التي تسمح للمستخدم فيها بإنشاء موقع أو حساب خاص به على شبكة الانترنت يربطه من خلال نظام اجتماعي إلكتروني مع مستخدمي الشبكة للتواصل فيما بينهم والتفاعل بشكل مباشر وغير مباشر، وتبادل المحتويات المكتوبة والمرئية والمسموعة.

المبحث الأول:

واجبات الموظف العام في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والأعمال المحظورة عليه

تمهيد وتقسيم:

سوف أتناول في هذا المبحث واجبات الموظف العام في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والأعمال المحظورة عليه في النظام السعودي والقانون الإماراتي من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول: واجبات الموظف العام في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي والقانون الإماراتي.

المطلب الثاني: المحظورات التي تقع على الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي والقانون الإماراتي.

المطلب الأول:

واجبات الموظف في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي والقانون الإماراتي

تمهيد وتقسيم:

سوف أتناول في هذا المطلب واجبات الموظف العام في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي وذلك في الفرع الأول، وأما الفرع الثاني فسأتحدث فيه عن واجبات الموظف العام في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في القانون الإماراتي.

الفرع الأول:

واجبات الموظف العام في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي

تمهيد وتقسيم:

سوف أتناول في هذا الفرع واجبات الموظف العام في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي، على النحو التالي: أولاً: الواجبات العامة على الموظف عند إنشاء حساب رسمي على وسائل التواصل الاجتماعي، ثم ثانياً: سأتطرق إلى واجبات الموظف المتعلقة بحسابات المتحدث الرسمي للجهة، وبعدها سأحدث في البند الثالث: عن واجبات الموظف العام في استخدام حسابات وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بالعمل والاستخدامات الشخصية، ورابعاً: سأوضح واجبات الموظف عند التعامل مع تعليقات الجمهور، أما البند الخامس: فسأتحدث فيه عن واجبات الموظف العام عند التعامل مع محتوى وسائل التواصل الاجتماعي.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٨٦)

أولاً: الواجبات العامة عند إنشاء حساب رسمي على وسائل التواصل الاجتماعي^(١):

ألزم المنظم السعودي الموظف العام عند إنشاء حساب رسمي على وسائل التواصل الاجتماعي اتباع خطوات معينة تناولتها الفقرة الأولى من المادة الثانية من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي، حيث نصت على أنه: يتطلب إنشاء حساب رسمي اتخاذ الخطوات التالية:

١. إصدار قرار إداري من مسؤول الجهاز الحكومي بإنشاء حساب رسمي على وسائل التواصل الاجتماعي.

٢. يتم تسمية أو كتابة اختصار لاسم الجهاز الحكومي، إذا لم يكن هناك اختصار رسمي، وفقاً للقرار الإداري بإنشاء الحساب.

٣. توحيد واعتماد الحساب والمعرف وشعار الجهاز الحكومي وهويته البصرية المستخدمة في حساباته على وسائل التواصل الاجتماعي مع عدم استخدام أرقام عشوائية.

٤. تعديل اسم الحساب والمستخدم في حال حدوث تغيير في اسم الجهاز الحكومي أو تغيير جوهري في كيانه، كاندماجه مع جهاز حكومي آخر ونحوه.

٥. اعتماد اللغة العربية كلغة رسمية مع إمكانية تحديد أكثر من لغة، بعد دراسة الجمهور المستهدف وذلك لتحقيق الأهداف الاتصالية.

٦. التنسيق الداخلي في الجهاز الحكومي، بحيث تصبح استراتيجية وسائل التواصل الاجتماعي جزءاً من استراتيجية التواصل الشاملة الخاصة بالجهاز الحكومي في حال وجودها.

(١) المادة (٢) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي السعودي

الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

٧. وضع استراتيجية خاصة بالوسيلة بحيث يكون لكل وسيلة من وسائل التواصل استراتيجية مستقلة محددة سلفاً لاعتبارات عديدة كاختلاف نوعية المستخدمين بحسب كل وسيلة، أو بحسب قياس مدى انتشار وسيلة معينة في مجال جغرافي أو قطاعي مقابل انتشار وسيلة أخرى في مجال جغرافي أو قطاعي آخر.

٨. ألا يكون هناك حساب رسمي آخر للجهاز الحكومي ما عدا الحسابات الرسمية التي تكون بلغات أخرى، والحسابات التي تنشأ لغرض معين مثل خدمة العملاء أو الحسابات المؤقتة التي تنشأ للمسابقات والجوائز وغيرها، وذلك لتلافي التعارض والتداخل.

٩. يتم وضع آلية واضحة للحسابات الفرعية يحدد فيها أهداف التواصل، لتجنب تكرار المهام، مثل أن يكون الحساب بالآخر متخصصاً في خدمة العملاء.

١٠. في حال استخدام وسيلة غير متوفرة لدى الجمهور المستهدف فيجب فتح حساب على وسيلة بديلة لضمان وصول الرسائل للجمهور المستهدف من قبل الجهاز الحكومي.

١١. في حال رَغِبَ جهة فرعية تابعة للجهاز الحكومي إنشاء حسابي لها فيجب أخذ موافقة الجهاز وذلك بتعبئة نموذج فتح حساب جديد يحتوي على العناصر التالية:

أ- تحديد الوسيلة.

ب- البريد الإلكتروني الرسمي المستخدم لإنشاء الحساب ورقم الهاتف.

ج- اسم المستخدم المقترح للحساب.

د- تحديد الجمهور والهدف من إنشاء الحساب.

هـ- بيانات المسؤول عن الحساب.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٨٨)

ثانياً: واجبات الموظف العام المتعلقة بحسابات المتحدثين الرسميين^(١):

١. يتم إنشاء حساب خاص بالمتحدث الرسمي للجهاز الحكومي، منفصل عن حسابه الشخصي، وتعود ملكية ذلك الحساب للجهاز الحكومي؛ بحيث يتم اعتماد المعرف واسم الحساب بصفة المتحدث الرسمي وليس بصفته الشخصية.
٢. تتم إضافة اسم المتحدث الرسمي وصورته الشخصية بالحساب ويتم تبديل الاسم والصورة فور تغيير الشخص الذي يتولى ذلك المنصب.
٣. يتم التنسيق بين النشر في حساب المتحدث الرسمي وبين الحسابات الرسمية لكبار المسؤولين والمديرين والحساب الرسمي للجهاز الحكومي.
٤. يلزم المتحدث الرسمي للجهاز الحكومي في حال امتلك حساباً شخصياً على وسائل التواصل الاجتماعي بإضافة عبارة في التعريف بحسابه الشخصي تشير إلى أنه حساب شخصي.

ثالثاً: واجبات الموظف العام عند استخدامات العمل والاستخدامات الشخصية^(٢):

١. لا يلزم حصول كبار مسؤولي الأجهزة الحكومية وممثلوها الرسميون وموظفوها على موافقة مسبقة عند استخدام الحسابات الشخصية لوسائل التواصل الاجتماعي، مع مراعاة عدم استخدام الحسابات الشخصية لأغراض رسمية.

(١) المادة (٣/١ / ١، ٢، ٣، ٤) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

(٢) المادة (٤/١ / ١، ٢، ٣، ٤) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

٢. يتم التأكد من توقيع الموظفين العاملين في إدارة الحسابات الرسمية على اتفاقية عدم الإفصاح حول ما ينشر عبر وسائل التواصل الاجتماعي فور مزاولتهم العمل في الجهاز الحكومي.

٣. يشير المسؤول الأول في الجهاز الحكومي في حسابه الشخصي إلى أنه حساب شخصي، وتم إخلاء المسؤولية من خلال النص على ذلك في الحساب، مع الأخذ في الاعتبار أنه سيتم ربط موقعه الوظيفي بالمحتوى الذي يقدمه عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

٤. عند وجود استفسارات لدى الموظفين حول ضوابط استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الأجهزة الحكومية، يتم التواصل مع الإدارة المختصة بذلك لدى الجهاز الحكومي، وفي حال عدم توفر إجابات لدى الجهاز يتم التواصل مع مركز التواصل الحكومي بوزارة الإعلام للتوضيح.

رابعاً: واجبات الموظف العام عند التعامل مع تعليقات الجمهور^(١):

١. مراجعة جميع التعليقات التي قام بها الجمهور من قبل العاملين في إدارة الحسابات الرسمية.

٢. يوضح الجهاز الحكومي عبر وضع عبارة أو جملة في ملف تعريف الحساب توضح كيف سيتم التعامل مع تعليقات الجمهور، والحدود التي سيتم أخذها في الاعتبار عند التعامل مع التعليقات، والرد على الاستفسارات عبر مختلف الوسائل.

(١) المادة (٥/١/١، ٢، ٣، ٦) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي السعودي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٩٠)

٣. يوضح الجهاز الحكومي للجمهور بعض الأمور المهمة المتعلقة بحسابه الرسمي في وسائل التواصل الاجتماعي وما ينبغي توقعه عند التعامل معه عبر هذا الحساب، ومن الممكن توضيح تلك النقاط في قائمة مختصرة سواء في الموقع الإلكتروني أو في ملف تعريف الحساب أو من خلال منشور عبر الحساب، تمثل التزامات الجهاز لخدمة الجمهور وتشمل ما يلي:

أ- الخدمات أو الموضوعات التي يمكن الرد على الاستفسارات المتعلقة بها عبر الحساب الرسمي، وفي الوقت ذاته، على الجهاز الحكومي توجيه الجمهور للوسائل الأخرى التي تتعامل مع الموضوعات والخدمات التي لا يغطيها حسابه.

ب- متوسط الوقت الذي يستغرقه الجهاز الحكومي للرد على الاستفسارات عبر الحساب الرسمي، مع الأخذ بالاعتبار عطلات نهاية الأسبوع، والعطلات الرسمية الأخرى، بالإضافة إلى أوقات ما بعد ساعات الدوام الرسمي خلال أيام العمل.

ج- للأجهزة الحكومية التي لديها وسائل إلكترونية أخرى أو تطبيقات ذكية مخصصة لمعالجة شكاوى واقتراحات الجمهور، استخدام تلك الوسائل للمساعدة في تخفيف الضغوط على الحساب الرسمي للجهاز، ويجب إعلام الجمهور عن الوسيلة الأخرى والحالات التي ينبغي استخدامها فيها.

٤. يكون الرد على تعليقات الجمهور في حدود المواضيع المطروحة.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد التاسع والثلاثون * إصدار أكتوبر ٢٠٢٢م ١٤٤٤هـ (١٥٩١)
خامساً: واجبات الموظف العام عند التعامل مع محتوى وسائل التواصل الاجتماعي^(١):

١. يضع كل جهاز حكومي جدولاً محدداً بشكل دوري، يشتمل على جميع عناصر المحتوى الثابتة التي ستنشر على وسائل التواصل الاجتماعي، موافق عليها من قبل المسؤول عن الحسابات الرسمية للجهاز الحكومي.
٢. يتم تزويد البرنامج الإعلامي الموحد بوكالة التواصل في وزارة الإعلام، بمواعيد النشر المؤكدة حول إطلاق المشروعات والمبادرات والمناسبات لتنظيم عمليات النشر بين الأجهزة الحكومية كافة عبر وسائل التواصل الاجتماعي.
٣. تعد كافة أنواع المحتويات المنشورة على جميع الوسائل الرقمية ملكاً لمصدرها، كما يجب على الأجهزة الحكومية توثيق ذلك من خلال استخدام شعاراتها الرسمية لحفظ حقوق ملكيتها الفكرية.
٤. يعمل الجهاز الحكومي على إضافة محتوى عبر حسابه الرسمي، يعزز من المشاركة المجتمعية مثل نشر استبيانات أو أسئلة أو تصويت.
٥. يجب أن يعكس المحتوى رسالة الجهاز الحكومي، ويعرف بأهدافه وبرامجه الإستراتيجية، واختصاصاته، وخدماته، ورؤيته.
٦. أن تمثل جميع المحتويات المشاركة على الحسابات الرسمية توجهات الجهاز الحكومي، بغض النظر عما إذا كانت مصنوعة من قبل الجهاز أم لا.

(١) المادة (٧/١-١٠) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي السعودي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٩٢)

٧. يحدد كل جهاز حكومي أنواع المحتوى المنشور، سواء كان نصاً، أو صوتاً أو فيديو أو صورة.

٨. يجب عند استخدام اللغة العربية، أن يتم استخدام اللغة العربية الفصحى - المستخدمة في الإعلام - في منشورات الأجهزة الحكومية عبر شبكات التواصل الاجتماعي بناء على الجمهور المستهدف.

٩. يتم توفير المحتوى الإعلامي المنشور عبر وسائل التواصل الاجتماعي بمستويات لغوية وأساليب متنوعة تتناسب مع شرائح الجمهور المستهدف.

١٠. يجب التحقق من دقة المعلومات المقدمة ومحتوى المنشورات على وسائل التواصل الاجتماعي.

الفرع الثاني:

واجبات الموظف العام في استعمال وسائل التواصل الاجتماعي في القانون الإماراتي

تمهيد وتقسيم:

سوف أتناول في هذا الفرع واجبات استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في القانون الإماراتي على النحو التالي: أولاً: الواجبات العامة عند استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي، ثم ثانياً: سائبين الواجبات الخاصة بنشر المعلومات والتعليقات وأمن المعلومات، وبعدها سأحدث في البند الثالث: عن الواجبات المتعلقة بالصفة الوظيفية في وسائل التواصل الاجتماعي، ورابعاً: سأوضح الواجبات الخاصة بقضايا الرأي العام والأبعاد السياسية، وفي خاتمة المطب أقارن بين النظام السعودي والقانون الإماراتي في ما يتعلق بهذه الواجبات.

أوجب القانون الإماراتي على الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي عدة واجبات تتمثل في الآتي:

أولاً: الواجبات العامة لاستخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي^(١):

١. يتعين على الموظف القيام بوضع بيان يفيد ويوضح للجمهور بأن الآراء والتعليقات المنشورة عبر وسائل التواصل الاجتماعي تمثل رأيه الشخصي وليس رأي الجهة الحكومية.

٢. يتعين على الموظف الالتزام باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل لا يمس بسمعته الوظيفية ولا بسمعة الجهة الحكومية ولا بسمعة الدولة عموماً.

(١) المادة (٥/٢، ٣، ٤) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل

الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٩٤)
٣. يتعين على الموظف الالتزام التام بأي قرارات يتم اعتمادها داخلياً في جهة عمله
وتكون ذات صلة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والتعاون التام مع الإدارات
المعنية بتنفيذ هذه القرارات وتطبيقها.

ثانياً: الواجبات الخاصة بنشر المعلومات والتعليقات وأمن المعلومات:

١. يتعين على الموظف التأكد من ملاءمة المعلومات قبل المشاركة عبر وسائل
التواصل الاجتماعي بها وخاصة فيما يتعلق بالجهات الحكومية من خلال التحقق من
كونها معلومات متاحة للنشر والتأكد من أنها ليست مغلوبة أو مضللة أو غير مثبتة أو غير
مدعمة بحقائق معتمدة، مع ضرورة التأكد من مصدرها.
٢. يتعين على الموظف الحكومي اللجوء إلى المواقع الرسمية الخاصة بالجهات
الحكومية في حال الرغبة في تقديم اقتراحات أو ملاحظات أداء أو شكوى أو تظلم ضد أي
جهة حكومية^(١).

٣. يتعين على الموظف اتخاذ كافة الاحتياطات الخاصة بأمن المعلومات – بالتنسيق
والتشاور مع الإدارة المختصة في جهة عمله – أثناء استخدامه لوسائل التواصل الاجتماعي
سواء بصفته الشخصية أو الوظيفية من الأجهزة العائدة لجهة عمله، وعدم استخدام عنوان
أو كلمة مرور البريد الإلكتروني الرسمي، للتسجيل أو الدخول إلى حسابات وسائل
التواصل الاجتماعي كما يجب الالتزام بسياسة أمن المعلومات في الحكومة الاتحادية
وأية سياسات منبثقة عنها على مستوى الجهة التي يعمل بها الموظف الحكومي، وإخطار

(١) المادة (٦/١، ٧) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي
الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد التاسع والثلاثون * إصدار أكتوبر ٢٠٢٢م ١٤٤٤هـ (١٥٩٥)
الجهة المختصة في جهة عمله والجهات المعنية في حال التعرض لمثل هذه
الاختراقات^(١).

ثالثاً: الواجبات المتعلقة باستخدام الصفة الوظيفية في وسائل التواصل الاجتماعي:

في حال تلقي الموظف أي استفسارات أو طلبات من جهات الإعلام أو أية أسئلة أو تعليقات يرصدها عبر وسائل التواصل الاجتماعي يتعين عليه إعادة توجيهها إلى الجهات أو الإدارات المعنية بالتعامل معها في جهة عمله^(٢).

رابعاً: الواجبات الخاصة بقضايا الرأي العام والأبعاد السياسية:

يتعين على الموظف عند تداوله لأية قضية ذات أبعاد سياسية أو سيادية أو دبلوماسية، التأكد من أن كل ما ينشره على وسائل التواصل الاجتماعي يتماشى مع التوجه العام والموقف الرسمي لحكومة الدولة ولا يضر بسمعتها أو بصورتها وتماسك موقفها أمام المجتمع المحلي والإقليمي والدولي^(٣).

المقارنة بين النظام السعودي والقانون الإماراتي:

يتضح مما سبق ومن خلال الاطلاع على نصوص لوائح تنظيم استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في كل من السعودية والإمارات، أنها متفقة من حيث العموم في جملة من

(١) المادة (١١) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

(٢) المادة (٤/٩) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

(٣) المادة (١٠) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٥٩٦)
الواجبات المتعلقة بضرورة التحقق من دقة المعلومات المقدمة ومحتوى المنشورات
على وسائل التواصل الاجتماعي.

ويلاحظ أن المنظم السعودي تميز عن المقتن الإماراتي في واجبات الموظف العام عند
استخدام وسائل التواصل الاجتماعي حيث إنه عند إنشاء حساب رسمي على وسائل
التواصل الاجتماعي يجب إصدار قرار إداري من مسؤول الجهاز الحكومي بذلك،
وضرورة تعديل اسم الحساب والمستخدم في حال حدوث تغيير في اسم الجهاز
الحكومي، وفي حال رغبت جهة فرعية تابعة للجهاز الحكومي إنشاء حساب لها فيجب
أخذ موافقة الجهاز، وضرورة أن يتم إنشاء حساب خاص بالمتحدث الرسمي للجهاز
الحكومي، وأن تتم إضافة اسم المتحدث الرسمي وصورته الشخصية بالحساب ويتم
تبديل الاسم والصورة فور تغيير الشخص الذي يتولى ذلك المنصب، كما يلزم المتحدث
الرسمي للجهاز الحكومي في حال إنشائه حساباً شخصياً له على وسائل التواصل
الاجتماعي إضافة عبارة في التعريف بحسابه الشخصي تشير إلى أنه شخصي.

وتميز المقتن الإماراتي عن المنظم السعودي في سماحه للموظف العام باستخدام
الحساب الرسمي للتعبير عن آرائه الشخصية لكن اشترط عليه وضع بيان يفيد ويوضح
للجمهور بأن الآراء والتعليقات المنشورة عبر وسائل التواصل الاجتماعي تمثل رأيه
الشخصي وليس رأي الجهة الحكومية.

ومما تجدر الإشارة إليه في ختام هذا المطلب أن المنظم السعودي في مدونة قواعد
السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٥٥)
وتاريخ ٢٥ / ١٢ / ١٤٣٧ هـ، اكتفى في المادة السابعة عشرة ببيان بعض الأحكام المنظمة
لتعامل الموظف مع الانترنت ولم يشر فيها إلى أحكام تعامل الموظف العام مع وسائل

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد التاسع والثلاثون * إصدار أكتوبر ٢٠٢٢م - ١٤٤٤هـ (١٥٩٧)
التواصل الاجتماعي، ويقترح الباحث: إضافة مادة نظامية تبين وتحكم استخدام الموظف
العام لوسائل التواصل الاجتماعي من حيث بيان الواجبات والمحظورات، وسواءً كان
ذلك داخل العمل أم خارجه، تأسيساً على أن المدونة هي الوثيقة المعنية بشكل مباشر
بتنظيم الأسس والأخلاقيات والقواعد التي يقوم عليها سلوك الموظف العام.

المطلب الثاني:

المحظورات التي تقع من الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي والقانون الإماراتي

تمهيد وتقسيم:

سوف أتناول في هذا المطلب المحظورات التي تقع من الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي وذلك في الفرع الأول، وأما الفرع الثاني فسيكون الحديث فيه عن المحظورات التي تقع من الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في القانون الإماراتي.

الفرع الأول:

المحظورات التي تقع من الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي

تمهيد وتقسيم:

سوف أتناول في هذا الفرع المحظورات التي تقع من الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي، وذلك على النحو التالي: أولاً: المحظورات المتعلقة بالمتحدث الرسمي والاستفسارات المتعلقة بالجهاز الحكومي، ثم ثانياً: سأتحدث عن مشاركة المعلومات السرية والشخصية وانتهاك قواعد الملكية الفكرية في وسائل التواصل الاجتماعي، وبعدها سأتحدث في البند الثالث: عن إنشاء الحسابات الخاصة التي تستخدم اسم الجهاز الحكومي، ورابعاً: سأتكلم عن التعليقات العنصرية والمذهبية، أما البند الخامس: فسأتحدث فيه عن إعادة استخدام الصور المملوكة من قبل جهات أو أشخاص عبر الحسابات الرسمية للجهاز الحكومي بوسائل التواصل الاجتماعي.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد التاسع والثلاثون * إصدار أكتوبر ٢٠٢٢م ١٤٤٤هـ (١٥٩٩)
أولاً: المحظورات المتعلقة بالمتحدث الرسمي والاستفسارات المتعلقة بالجهاز
الحكومي:

١. يلتزم المتحدث الرسمي بالأخبار عبر حسابه الشخصي ما يتعارض مع طبيعة عمله
كمتحدث رسمي للجهاز الحكومي وألا يستخدم حسابه الشخصي لممارسة مهامه
كمتحدث رسمي^(١).

٢. لا يتم الرد على أي استفسارات تتعلق بالجهاز الحكومي عبر الحساب الشخصي
للمتحدث الرسمي^(٢).

٣. لا يتم الإشارة أو إعطاء الوعود لوسائل الإعلام أو الإعلاميين بتنظيم المؤتمرات
الصحفية أو إجراء مقابلات إعلامية عبر وسائل التواصل الاجتماعي إلا من خلال إعلان
رسمي.

٤. يلتزم جميع الموظفين في الأجهزة الحكومية بعدم الرد على استفسارات وسائل
الإعلام عبر وسائل التواصل الاجتماعي مع إبلاغ الإدارة المسؤولة عن الإعلام في الجهاز
بتفاصيل الاستفسار^(٣).

(١) المادة (٣/١/٥) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي
السعودي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

(٢) المادة (٣/٢/٤) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي
السعودي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

(٣) المادة (٣/٣/٢، ٣) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي
السعودي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٦٠٠)

ثانياً: مشاركة المعلومات السرية والشخصية وانتهاك قواعد الملكية الفكرية:

١. يلتزم المسؤول أو الموظف في الجهاز الحكومي بعدم مشاركة أي معلومات سرية أو أي معلومات أخرى يطلع عليها بحكم عمله، عبر وسائل التواصل الاجتماعي، ولا يحق له طلب معلومات سرية من جهة أخرى عبر تلك الوسائل^(١).

٢. تجنب كتابة أي معلومات شخصية، ومنها المعلومات الخاصة بالتواصل.

٣. ألا يتسبب التعليق في انتهاك أي حقوق قانونية أو حقوق ملكية فكرية^(٢).

ثالثاً: إنشاء حسابات خاصة تستخدم اسم جهاز حكومي ومتابعة الحسابات الخاصة^(٣):

١. يلتزم الموظفون بعدم إنشاء أي حسابات خاصة تستخدم اسم الجهاز الحكومي أو أحد قطاعاته بهدف تمثيل الجهاز بطريقة رسمية أو غير رسمية، وفي حال وجود حسابات سابقة قبل اعتماد هذه الضوابط يجب حذفها فوراً.

٢. لا يجوز للحسابات الرسمية للأجهزة الحكومية على وسائل التواصل الاجتماعي متابعة الحسابات الشخصية الخاصة بالأفراد، أو الحسابات التي ليس لها علاقة بالعمل الحكومي، إلا بموافقة مسؤول الجهاز الحكومي.

(١) المادة (٤/١/٤) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي

السعودي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

(٢) المادة (٣/٥/٣) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي

السعودي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

(٣) المادة (٤/٥/٦) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي

السعودي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

رابعاً: التعليقات العنصرية والمذهبية^(١):

١. أن يتعد التعليق تماماً عن النعرات الطائفية، وأن يتجنب الوقوع في أي موضوعات عنصرية، أو مذهبية أو نحو ذلك وألا يدعم التعليق أي أنشطة غير قانونية.

٢. مراعاة الآداب العامة وألا تحتوي التعليقات على أي عبارات غير مناسبة أو ألفاظ خادشة، أو أي انتقادات شخصية لا تهدف إلى إثراء الفكرة المطروحة والمنشورة.

خامساً: إعادة استخدام الصور المملوكة من قبل جهات أو أشخاص عبر الحسابات الرسمية للجهاز الحكومي بوسائل التواصل الاجتماعي:

لا يجوز إعادة استخدام الصور المملوكة من قبل جهات أو أشخاص عبر الحسابات الرسمية للجهاز الحكومي بوسائل التواصل الاجتماعي، قبل أخذ الموافقة وذكر المصدر، على أن تكون الأولوية واستخدام الصور المتاحة عبر المصادر الرسمية للصور بالمملكة مثل وكالة الأنباء السعودية^(٢).

(١) المادة (٥ / ١ / ٤ ، ٥) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي

السعودي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩ / ٢ / ١٤٤٣ هـ.

(٢) المادة (٧ / ٢ / ١ ج) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي

السعودي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩ / ٢ / ١٤٤٣ هـ.

الفرع الثاني:

المحظورات التي تقع من الموظف العام عند استعمال وسائل التواصل الاجتماعي في القانون الإماراتي

تمهيد وتقسيم:

سوف أتناول في هذا الفرع المحظورات التي تقع من الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في القانون الإماراتي، وذلك على النحو التالي: أولاً: الانشغال بوسائل التواصل الاجتماعي أثناء ساعات الدوام الرسمي، ثانياً: سأتحدث عن التعليقات العنصرية والمخللة بالآداب العامة والتشهير والإساءة، وبعدها سأتحدث في البند الثالث عن نشر بيانات الاتصال الرسمية والمعلومات المتعلقة بجهة العمل في وسائل التواصل الاجتماعي، ورابعاً: سأتكلم عن القضايا المنظورة أمام القضاء في وسائل التواصل الاجتماعي، أما البند الخامس: فسأتحدث فيه عن استخدام الموظف العام لشعار الدولة والهوية الرسمية في وسائل التواصل الاجتماعي، ثم في خاتمة المطب أقارن بين النظام السعودي والقانون الإماراتي في ما يتعلق بهذه المحظورات.

أولاً: الانشغال بوسائل التواصل الاجتماعي أثناء ساعات الدوام الرسمي:

يتعين على الموظف الالتزام بقوانين ولوائح الموارد البشرية، خاصة التي تنص على ضرورة عدم انشغال الموظف أثناء ساعات الدوام الرسمي بالأنشطة الشخصية، مثل وسائل ومواقع التواصل الاجتماعي، ويستثنى من ذلك الموظفين المكلفين رسمياً بالدخول ومتابعة مواقع التواصل الاجتماعي، والموظفين الذين يتم توجيههم من قبل الجهات التي يعملون فيها لدعم حملة أو مبادرة أو موضوع معين عبر هذه الوسائل^(١).

(١) المادة (٥/٥) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي

ثانياً: التعليقات العنصرية والمخلة بالأداب العامة والتشهير والإساءة:

١. يتعين على الموظف التحلي بالتسامح والاحترام لجميع الثقافات الأخرى، والابتعاد عن نشر أو مشاركة أي محتوى أو تعليق يكون ذا طابع عنصري أو متعصب أو مخل بالأداب العامة في الدولة.

٢. يتعين على الموظف الالتزام بالشروط والأحكام العامة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي مثل حقوق الملكية الفكرية والالتزام بسياسة الخصوصية والامتناع عن التشهير والتمييز والإساءة والتهديد تجاه أي فرد أو جهة بما في ذلك الجهة التي يعمل بها، ومراعاة القوانين المعمول بها في الدولة أو المتعارف عليها دولياً وعلى شبكة الإنترنت^(١).

٣. يتعين على الموظف الامتناع الكلي عن استخدام أساليب التهيج والتضخيم والنقد اللاذع والتحلي بمستوى عالي من المسؤولية والمهنية عند المشاركة مع الآخرين^(٢).

ثالثاً: نشر بيانات الاتصال الرسمية والمعلومات المتعلقة بجهة العمل:

١. يحظر على الموظف نشر بيانات الاتصال الرسمية المتعلقة بجهة عمله على حسابه الشخصي، مثل المسمى الوظيفي واسم الجهة التي يعمل بها ورقم الهاتف وعنوان البريد الإلكتروني وغيرها، إلا بموافقة جهة عمله الكتابية، أو بناء على تكليف رسمي باعتبارها من مهامه الوظيفية^(٣).

(١) المادة (٦/٥، ٧) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

(٢) المادة (٦/٢) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

(٣) المادة (١/٥) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٦٠٤)

٢. يحظر على الموظف المشاركة بالمعلومات التي يحصل عليها أثناء أدائه لعمله في أغراض غير ذات صلة بالعمل دون الحصول على الموافقة الرسمية بشأن ذلك.

٣. يتعين على الموظف الامتناع عن المشاركة بأية معلومات غير متوافقة مع سياسات الجهة أو الإدارة التي يعمل بها الموظف أو مع توجهات حكومة دولة الإمارات بشكل عام.

٤. يتعين على الموظف الامتناع التام عن المشاركة بأية معلومات أو التعليق بأي محتوى من شأنه الإضرار بسمعة الحكومة أو الجهة الاتحادية التي يعمل بها الموظف أو بأية مبادرة من مبادراتها، أو بأي فعل قد يلحق الضرر بسمعة الحكومة أو الدولة^(١).

٥. على الموظف الامتناع عن التعليق أو التصريح حول القضايا والمواضيع التي تقع ضمن اختصاص المتحدثين الرسميين في الجهة التي يعمل بها أو في أي جهة اتحادية أخرى.

٦. يحظر على الموظف تقديم نفسه على أنه المتحدث الرسمي المخول في الجهة الحكومية التي يعمل بها، إلا بموافقة رسمية من الجهة بذلك.

٧. يتعين على الموظف عدم إعطاء أية وعود أو التزامات للجمهور عبر هذه الوسائل دون امتلاك الصلاحيات والحصول مسبقاً على الموافقات اللازمة من جهة عمله^(٢).

رابعاً: القضايا المنظورة أمام القضاء:

يتعين على الموظف الامتناع عن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي للتعليق على القضايا المطروحة أمام القضاء أو للتأثير على إجراءات التحقيق وعلى القرارات والأحكام الصادرة من

(١) المادة (٦/٣، ٤، ٥) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

(٢) المادة (٩/١، ٢، ٣) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

الأنظمة القضائية المختصة^(١).

خامساً: استخدام شعار الدولة والهوية الرسمية:

١. على الموظف عدم استخدام الشعار الرسمي للدولة وشعارات الجهات الحكومية، بكافة مستوياتها ولأية أغراض خاصة عبر وسائل التواصل الاجتماعي إلا في حال الحصول على تصريح رسمي بذلك.

٢. يتعين على الموظف الامتناع عن استخدام أي توقيع أو صورة أو وصف تعريفية من شأنه أن يعطي الانطباع بأن الجهة التي يعمل بها الموظف الحكومي تتبنى بشكل رسمي أو غير رسمي ما يقوم بنشره من خلال هذه الوسائل، إلا في حال الحصول على تصريح رسمي بذلك.

٣. لا يجوز للموظف استخدام هوية أية جهة حكومية أو هوية أي موظف حكومي، أو مبادرة أية جهة حكومية عبر وسائل التواصل الاجتماعي لأي سبب كان إلا بموافقة رسمية^(٢).

المقارنة بين النظام السعودي والقانون الإماراتي:

يتضح مما سبق ومن خلال دراسة نصوص لوائح تنظيم استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي المتعلقة بالمحظورات التي تقع على الموظف العام في كل من السعودية والإمارات، أنها تتفق في بعض الأحكام مثل ضرورة مراعاة الآداب العامة وألا

(١) المادة (٧) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

(٢) المادة (٨/١، ٢، ٣) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٦٠٦)
تحتوي التعليقات على أي عبارات غير مناسبة أو ألفاظ خادشة، أو أي انتقادات شخصية
لاذعة، والابتعاد عن نشر أو مشاركة أي محتوى أو تعليق يكون ذا طابع عنصري أو
متعصب أو مخل بالآداب العامة في الدولة، وضرورة عدم مشاركة أي معلومات سرية أو
أي معلومات أخرى يطلع عليها الموظف العام بحكم عمله عبر وسائل التواصل
الاجتماعي، ولا يحق له طلب معلومات سرية من جهة أخرى عبر تلك الوسائل.

وتميز المنظم السعودي عن المقنن الإماراتي، بمنع الحسابات الرسمية للأجهزة
الحكومية على وسائل التواصل الاجتماعي من متابعة الحسابات الشخصية الخاصة
بالأفراد، أو الحسابات التي ليس لها علاقة بالعمل الحكومي، إلا بموافقة مسؤول الجهاز
الحكومي، ومنع الرد على أي استفسارات تتعلق بالجهاز الحكومي عبر الحساب الشخصي
للمتحدث الرسمي.

أما المقنن الإماراتي فقد تميز عن المنظم السعودي في النص على منع الموظف عند
استخدام وسائل التواصل الاجتماعي من التعليق على القضايا المطروحة أمام القضاء أو
التأثير على إجراءات التحقيق وعلى القرارات والأحكام الصادرة من الأنظمة القضائية.

ومما تجدر الإشارة إليه أن المقنن الإماراتي نص في وثيقة مبادئ السلوك المهني
وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة من مجلس إدارة الهيئة الاتحادية للموارد البشرية
الحكومية بالإمارات، والمعتمدة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٥) لسنة ٢٠١٠م، في البند
(٩) من الفقرة الرابعة تحت عنوان واجب التحفظ المهني والسرية بأنه: "يجب على
الموظف العام الالتزام بعدم نشر بيانات الاتصال الرسمية، المتعلقة بجهة عمله على حسابه
الشخصي على مواقع التواصل الاجتماعي (مثل المسمى الوظيفي، واسم الجهة التي يعمل
بها، ورقم الهاتف، وعنوان البريد الإلكتروني، وغيرها، إلا بموافقة جهة عمله الكتابية، أو

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد التاسع والثلاثون * إصدار أكتوبر ٢٠٢٢م ١٤٤٤هـ (١٦٠٧)

بناء على تكليف رسمي، باعتبارها من مهامه الوظيفية^(١)، وقد قرر المقنن المصري هذا الواجب الوظيفي في مدونة قواعد سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة وفقاً لنص المادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية (٨١) لسنة ٢٠١٦م، حيث نص في البند (٦) من الفقرة الثانية وتحت عنوان التعامل مع الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي أنه "على الموظف ألا ينشر في ملفات التعريف الشخصية به المنصب أو المسمى الوظيفي أو بيانات الاتصال الرسمية الخاصة به في العمل لأغراض المراسلة، وذلك في حال كون الموظف شخصية عامة مرتبطة لدى الجمهور بمنصبه الحكومي"^(٢).

ويقترح الباحث على المنظم السعودي تحديث مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة بما يتماشى مع طبيعة القانون الإداري بمتابعة ما يستجد من وقائع وتطورات تمس الموظف والوظيفة العامة، ولذلك أدعوا المنظم السعودي أن يحذوا حذو المقنن المصري والإماراتي في تقرير هذا الواجب الوظيفي بالنص عليه في مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في المادة السابعة عشرة تحت عنوان التعامل مع الإنترنت، باعتبار أن المدونة هي الوثيقة الرئيسية في معرفة الواجبات والمحظورات التي يجب على الموظف معرفتها والاطلاع عليها والتقيد بما يرد فيها من أحكام نظامية.

(١) البند (٩) من الفقرة (٤) من وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة للموارد البشرية الحكومية بالإمارات الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٥) لسنة ٢٠١٠م.

(٢) البند (٦) من الفقرة (٢) من مدونة قواعد سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة وفقاً للمادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية المصري ٨١ لسنة ٢٠١٦م.

المبحث الثاني:

أركان المسؤولية التأديبية عن إساءة استعمال الموظف العام والعقوبات المقررة عليها

تمهيد وتقسيم:

تحدثنا في المبحث السابق عن واجبات الموظف العام أثناء استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، والأعمال المحظورة عليه في النظام السعودي والقانون الإماراتي، وفي هذا المبحث سوف نتحدث عن أركان المسؤولية التأديبية في إخلال الموظف بهذه الواجبات أو الوقوع في المحظورات عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والعقوبات المقررة لها في النظام السعودي والقانون الإماراتي، وذلك في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: أركان المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي.

المطلب الثاني: العقوبات المقررة على إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي والقانون الإماراتي.

المطلب الأول:

أركان المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي

اختلف الفقه الإداري حول أركان المسؤولية التأديبية حيث اتجه البعض إلى أن للمسؤولية التأديبية ركنين هما الركن المادي ويتمثل في الخطأ التأديبي، والركن المعنوي ويتمثل في الإرادة الآثمة^(١) والبعض الآخر أتجه إلى أنها تشتمل أيضاً على ركن الصفة أي صفة الموظف، وأضاف بعضهم الركن الشرعي^(٢).

الفرع الأول:

الركن المادي (الخطأ التأديبي)

يُقصد بالركن المادي للمسؤولية التأديبية ذلك الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف العام، ويتمثل في الفعل الايجابي أو السلبي المنحرف الذي يقترفه الموظف العام محل المساءلة التأديبية^(٣).

ويلزم لقيام الركن المادي أن يكون الفعل أو الامتناع عن الفعل محدداً، فلا تقوم المخالفة التأديبية على مجرد الشائعات وكذلك لا يتحقق وجودها بمجرد التفكير في ارتكاب المخالفة، ولا بمجرد الاتهامات العامة دون تحديد الأفعال المنسوبة، فالاتهامات العامة والعبارات المرسلة لا تُعتبر خروجاً على مقتضيات الوظيفة، كما أن عدم الكفاية الوظيفية لا تُعتبر خطأ وظيفياً وإنما تمثل عدم القدرة على أعباء الوظيفة^(٤).

(١) القضاء الإداري، قضاء التأديب، د. سليمان الطماوي، دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص ٨٦.

(٢) التأديب في الوظيفة العامة، د. عبد الفتاح حسن، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٤م، ص ٢٠٥.

(٣) الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، د. سليمان الطماوي، دار الفكر العرب، القاهرة، ١٩٧٥م، ص ٤١.

(٤) الإجراءات والضمانات في تأديب الشرطة، د. محمد ماجد باقوت، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط

ويتكون الركن المادي للمخالفة التأديبية من ثلاثة عناصر هي:

أ- الفعل (الخطأ):

والفعل يتسع ليشمل الصورة الايجابية والصورة السلبية أي الامتناع، وشأن المخالفة التأديبية في ذلك شأن الجريمة الجنائية التي قد تنهض بفعل إيجابي أو سلبي^(١)، كما إن مجرد العزم على ارتكاب الفعل والتفكير فيه لا عقاب عليه مادام أنه لم يظهر له مظهر خارجي ملموس يكون ركن مادي للخطأ^(٢)، وتتحقق صورة الخطأ التأديبي عندما يقوم الموظف بالإخلال بواجبات استخدام الموظف لوسائل التواصل الاجتماعي، ومن صور ذلك الرد على تعليقات الجمهور بردود تحمل العنصرية، أو تخل بالآداب العامة، أو فيها تشهير وإساءة للآخرين، وغيرها من الصور التي فيها إخلال بالواجب الوظيفي المتعلق بإساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي.

ب- النتيجة:

النتيجة هي الأثر الذي يترتب على الفعل ويتمثل في الاعتداء على مقتضيات الوظيفة العامة أو متطلباتها التي يحميها القانون، والنتيجة هي التغيير الذي يحدث في العالم الخارجي كأثر للسلوك غير المشروع الذي يسلكه العامل، ذلك أن ارتكاب العامل لفعل إيجابي أو سلبي مناهض لقاعدة قانونية معمول بها^(٣).

(١) الإجراءات الاحتياطية للتأديب، محمد أحمد مصطفى، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، ١٩٩٨م، ص ٣١٢.

(٢) الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة دراسة مقارنة، د. محمد مختار عثمان، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، ١٩٨٣م، ص ١٤٥.

(٣) النظام القانوني للجريمة الإدارية في الفقه المقارن دراسة قانونية تحليلية، عباس علي محمود عمران، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير، ٢٠٠٤م، ص ١٠٦.

ج- علاقة السببية:

علاقة السببية هي الصلة التي تربط بين الفعل والنتيجة، وتثبت أن ارتكاب الفعل هو الذي أدى إلى النتيجة، أو هي همزة الوصل بين الفعل المقترف والنتيجة، وعلاقة السببية تُعتبر شرطاً لقيام المسؤولية، وعلى ذلك فإنه يتعين على جهة التحقيق وسلطة التأديب، التعرض بشكل مباشر بالفحص والتمحيص لتلك العلاقة، والتأكد من مدى توافرها قبل البت في المسؤولية التأديبية^(١).

وبناء على ما سبق يتضح أن الركن المادي في الخطأ التأديبي يتمثل في تجسيد إساءة الموظف العام في استعمال وسائل التواصل الاجتماعي وذلك من خلال الإخلال بواجبات استعمال الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي، أو الوقوع في المحظورات التي يجب على الموظف العام الامتناع عن إتيانها أثناء استعماله لوسائل التواصل الاجتماعي.

(١) المرجع السابق، ص ١٠٧.

الفرع الثاني:

الركن المعنوي (الإرادة الآثمة)

ويقصد بالركن المعنوي للخطأ التأديبي، أن يكون الفعل أو الامتناع نتيجة لإرادة آثمة، فإذا انعدمت الإرادة لدى الموظف العام وهو يرتكب المخالفة التأديبية فلا يسأل عن فعله، فضلاً عن الإرادة يجب أن يعلم الموظف العام بالمخالفة التأديبية التي يرتكبها والجزاء التأديبي المترتب على فعله^(١).

والركن المعنوي للجريمة هو المعبر عن الحالة النفسية والذهنية التي يكون عليها العامل المتهم وقت مباشرته للسلوك المادي غير المشروع، ولا تقوم المخالفة التأديبية إلا إذا توافر الركن المعنوي، ذلك أنه لا يكفي لاعتبار فعل من الأفعال - إيجابياً أو سلبياً - مخالفة تأديبية ارتكاب ماديات الفعل المخالف لواجب وظيفي أو مهني، وإنما يجب - علاوةً على ذلك أن يكون الفعل صادراً عن إرادة معتبرة قانوناً^(٢).

ومما تقدم يمكن القول بأنه لا تقوم المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي رغم توافر الركن المادي في حالات الضرورة الملحة والإكراه والقوة القاهرة وحالة فقدان الإدراك كما أن ارتكاب الموظف للعمل تنفيذاً لأوامر رئيسة وإبداء الموظف رأياً قانونياً أو فنياً في مسألة خلافية تحتمل أكثر من رأي لا تنعقد به المسؤولية التأديبية، وذلك لعدم توفر الإرادة الآثمة لدى الموظف وهذا هو ما قرره المنظم السعودي في المادة السابعة من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/١٨ وتاريخ ١٤٤٣/٢/٨هـ حيث نص على أنه: "يُعفى الموظف العام من الجزاء إذا

(١) الدعوى الإدارية، د. محمد أنس قاسم جعفر، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١م، ص ٣٠٣.

(٢) الإجراءات الاحتياطية للتأديب، محمد أحمد مصطفى، مرجع سابق، ص ٣٩٥.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد التاسع والثلاثون * إصدار أكتوبر ٢٠٢٢م - ١٤٤٤هـ (١٦١٣)
ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر صدر من رئيسه، بالرغم من تنبيه الموظف لرئيسه
بالمخالفة كتابة أو بأي من الطرق المعتمدة نظاماً^(١).

(١) المادة (٧) من نظام الانضباط الوظيفي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ١٨) وتاريخ
١٤٤٣/٢/٨هـ.

الفرع الثالث: صفة الموظف العام

صفة الموظف شرط لازم لانعقاد المسؤولية التأديبية بخلاف الوضع في المسؤولية الجنائية التي تنعقد على كافة الأشخاص سواء كان موظفاً عاماً أم لا، ولعل هذا الأمر يُعد من أهم ما يُميز المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية، حيث إن المسؤولية التأديبية لا تكون إلا على الموظف، فالمسؤولية التأديبية أساسها الذي تنعقد به هو إخلال الموظف بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً^(١).

(١) المسؤولية التأديبية للموظف العام، محمد جودت الملط، مرجع سابق، ص ١٨٠.

المطلب الثاني:

العقوبات المقررة عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي والقانون الإماراتي

تمهيد وتقسيم:

سوف أتناول في هذا المطلب العقوبات المقررة عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي وذلك في الفرع الأول، وأما الفرع الثاني فسأتحدث فيه عن العقوبات المقررة عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في القانون الإماراتي.

الفرع الأول:

العقوبات المقررة عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي

بمطالعة ودراسة ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي نجد أنها لم تنص على عقوبات واضحة ومحددة عند مخالفة نصوصها، لكن جاء في مقدمة هذه الضوابط: أن وزارة الاعلام تتولى التحقق من التزام الجهات الحكومية الواردة في الضوابط، ورفع تقرير سنوي يتضمن مربياتها ومقترحاتها بهذا الخصوص إلى اللجنة الإعلامية العليا لاتخاذ ما يلزم بشأنه^(١)، كما نصت الفقرة الثانية من المادة الخامسة على: في حال كان أحد التعليقات غير لائق، وتجاوز الحدود وأصبح يشكل خطراً يتم إجراء الآتي^(٢):

(١) مقدمة ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي السعودي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣ هـ.

(٢) المادة (٥) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي السعودي الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣ هـ.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٦١٦)

١. عدم حذف أو إخفاء التعليق أو حظر الحساب.

٢. التقاط صورة للتعليق.

٣. إرسال بريد الكتروني يحتوي على رابط التعليق وكذلك صورة التعليق للمسؤول عن

إدارة الحسابات بالجهاز الحكومي لتحديد الخطوات التي يجب إتباعها في هذه الحالة.

٤. أرشفة هذه الحالة والاحتفاظ بالمعلومات.

٥. يتخذ الجهاز الحكومي ما يلزم وفقاً للإجراءات النظامية لرفع دعوى قضائية في شأن

أي تعليق يحمل إساءة، أو تطاول أو تزوير أو كذب.

كذلك نصت الفقرة الرابعة من المادة السابعة على: يحق للجهة المالكة للمحتوى من

اتخاذ الإجراءات النظامية بحق أي جهة تستخدم المحتوى الخاص بها دون تنويه أو إذن

مسبق^(١).

وبناءً على ما سبق ومن خلال الاطلاع على نصوص ضوابط تنظيم استخدام الجهات

الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي السعودي، نجدها لم تنص بصورة واضحة على

عقوبات محددة عند مخالفة أحكامه، لكن نصت على إسناد المسؤولية القانونية في بعض

الحالات مثل نص المادة ٥ / ٢، والمادة ٧ / ٤.

(١) المادة (٧) من ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي السعودي

الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩ / ٢ / ١٤٤٣ هـ.

الفرع الثاني:

العقوبات المقررة عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في القانون الإماراتي

بمطالعة ودراسة لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي، نجد أنها لم تنص على عقوبات محددة عند مخالفة أحكامها لكنها وجهت بتطبيق الإجراءات والجزاءات الإدارية الواردة في قوانين ولوائح الموارد البشرية المطبقة في جهة عمل الموظف العام، حيث نصت المادة الثانية عشر على^(١):

١. كل موظف يخالف أحكام هذه اللائحة تطبق عليه الإجراءات والجزاءات الإدارية الواردة في قوانين ولوائح الموارد البشرية المطبقة في جهة عمله.
٢. تتولى الوزارات والجهات الاتحادية كل بحسب اختصاصها تنفيذ الجزاءات الإدارية على الموظف الذي يخالف أحكام هذه اللائحة.

كما أنه يمكن إخضاع الموظف العام المسؤولية الجزائية والمدنية حيث نصت المادة الثالثة عشر على: لا يخل تطبيق الجزاءات الإدارية على الموظف المخالف، بمسؤوليته الجزائية أو المدنية الناشئة عن المخالفة^(٢).

ويتضح مما سبق ومن خلال الاطلاع على ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي، أن المنظم السعودي لم ينص على عقوبات محددة وواضحة عند مخالفة نصوصها، لكن جاء في المادة الخامسة منها أنه إذا خالف الموظف العام

(١) المادة (١٢ / ١ / ٢) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

(٢) المادة (١٣) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٦١٨)
لوائح تنظيم استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بإبداء تعليقات غير لائقة، فيجب على
الجهاز الحكومي اتخاذ ما يلزم وفقاً للإجراءات النظامية لرفع دعوى قضائية في شأن هذا
التعليق الذي يحمل إساءة أو تطاول أو تزوير أو كذب، وأجازت المادة السابعة للجهة
الحكومية المالكة للمحتوى من اتخاذ الإجراءات النظامية بحق أي جهة تستخدم
المحتوى الخاص بها دون تنويه أو إذن مسبق.

أما في القانون الإماراتي فيعاقب الموظف العام المخالف لأحكام لائحة تنظيم استخدام
موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي بالجزاءات الإدارية الواردة في
قوانين ولوائح الموارد البشرية المطبقة في جهة عمل الموظف، كما أنه لا يخل تطبيق
الجزاءات الإدارية على الموظف المخالف بمسؤوليته الجزائية أو المدنية الناشئة عن
المخالفة.

الخاتمة

في خاتمة هذا البحث توصلت لعدد من النتائج والتوصيات على النحو التالي:

أولاً: النتائج:

١. الموظف العام هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم، في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو لشغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق.
٢. المسؤولية التأديبية مرتبطة بالموظف وتكون عندما يقوم بالإخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها، فالمسؤولية التأديبية لا تقع إلا على الموظف.
٣. لم تتضمن أنظمة الخدمة المدنية في السعودية تعريفاً محدداً للمسؤولية التأديبية بل اكتفت بالنص على المحظورات أو الواجبات الوظيفية التي يعتبر الإخلال بها مخالفة إدارية.
٤. المخالفة التأديبية التي تنعقد بها المسؤولية التأديبية هي إخلال الموظف بالواجبات الوظيفية سواء تمثل ذلك في القيام بعمل من الأعمال المحظورة عليه، أو أمتنع عن القيام بعمل يجب أن يقوم به مخالفاً بذلك القانون ومقتضيات الوظيفة.
٥. أوجبت لوائح تنظيم استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في كل من السعودية والإمارات على الموظف عدة واجبات عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، منها ضرورة اتخاذ الموظف كافة الاحتياطات الخاصة بأمن المعلومات والتحقق من دقتها ومحتوى المنشورات على وسائل التواصل الاجتماعي، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل لا يمس بسمعته الوظيفية ولا بسمعة الجهة الحكومية ولا بسمعة الدولة عموماً.
٦. يحظر على الموظف العام - حسب لوائح تنظيم استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في كل من السعودية والإمارات - مشاركة أي معلومات سرية أو أي معلومات

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٦٢٠) أخرى يطلع عليها الموظف بحكم عمله عبر وسائل التواصل الاجتماعي، كما يحظر على الموظف نشر بيانات الاتصال الرسمية المتعلقة بجهة عمله على حسابه الشخصي، مثل المسمى الوظيفي واسم الجهة التي يعمل بها ورقم الهاتف وعنوان البريد الإلكتروني وغيرها، إلا بموافقة جهة عمله الكتابية، أو بناء على تكليف رسمي باعتبارها من مهامه الوظيفية.

٧. لم ينص المنظم السعودي على عقوبات محددة لمخالفة تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي، وإنما اكتفى بالنص على المسؤولية القانونية بشكل عام وذلك في المادة ٢/٥، والمادة ٤/٧، حيث أرجعت مسألة مخالفة ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي إلى الإجراءات النظامية القضائية، دون تحديد للعقوبات على مخالفة الواجبات والمحظورات المذكورة في النظام.

٨. لم تنص لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م على عقوبات محددة في حالة عدم الالتزام بها لكنها ألزمت جهة عمل الموظف العام بتطبيق الإجراءات والجزاءات الإدارية الواردة في قوانينها ولوائح مواردها البشرية.

٩. لم تكتفي لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤م بالنص بتطبيق الجزاءات الإدارية على الموظف العام من جهة عمله، بل نصت على إمكانية خضوعه للمسؤولية الجزائية والمدنية علاوة على المسؤولية التأديبية.

ثانياً: التوصيات:

١. أقتراح على المنظم السعودي تضمين مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة مادة نظامية تبين الأحكام النظامية المتعلقة بالواجبات والمحظورات عند استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي، على غرار ما صنع المقنن المصري في مدونة قواعد سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، وكذلك المقنن الإماراتي في وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، باعتبار أن مدونات قواعد السلوك الوظيفي تعد مصدراً لمعرفة الواجبات الملقاة على عاتق الموظف، ووثيقة رسمية يجب الاطلاع عليها والعمل بما جاء فيها.

٢. أوصي الموظف العام الذي يباشر التعامل مع الجمهور عبر وسائل التواصل الاجتماعي بأن يكون صدره واسعاً ويتقبل النقد وما يصدر عن الجمهور من تعليقات.

٣. أقتراح على المنظم السعودي والإماراتي تعديل لوائح وضوابط استخدام الموظف والجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي وذلك بتضمين العقوبات المناسبة وتحديد بدقة عند الإخلال بهذه اللوائح والضوابط، لتكون معلومة وظاهرة للجميع.

٤. أقتراح على جهة الإدارة عقد ندوات ومؤتمرات ومحاضرات لتثقيف الموظفين العاملين بلوائح وضوابط استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

٥. ضرورة العمل على وضع قانون تاديبى موضوعي متكامل مستقلاً عن قوانين وأنظمة الخدمة المدنية.

٦. أوصي الموظف العام بالالتزام بلوائح وضوابط استخدام وسائل التواصل الاجتماعي خاصة التي تتعلق بأمن المعلومات لأنها من الأمن الوطني.

فهرس المراجع والمصادر

أولاً: الكتب والرسائل الجامعية:

١. الإجراءات الاحتياطية للتأديب، محمد أحمد مصطفى، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، ١٩٩٨م.
٢. الإجراءات والضمانات في تأديب الشرطة، د. محمد ماجد ياقوت، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، طبعة ٢٠٠٢م.
٣. التأديب في الوظيفة العامة، د. عبد الفتاح حسن، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، ١٩٦٤م.
٤. تهذيب اللغة: محمد بن أحمد بن الأزهرى الهروي، أبو منصور (المتوفى: ٣٧٠هـ)، المحقق: محمد عوض مرعب، الناشر: دار إحياء التراث العربي، بيروت، الطبعة الأولى، ٢٠٠١م.
٥. الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، محمد مختار محمد عثمان، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٨٣م.
٦. الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، د. سليمان الطماوي، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ١٩٧٥م.
٧. حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، د. وحيد محمود إبراهيم، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، طبعة ١٩٩٨هـ.
٨. الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة، د. بكر القباني، معهد الإدارة العامة، الرياض، طبعة ١٤٠٢هـ.
٩. دعاوى الإدارية، د. محمد أنس قاسم جعفر، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠١م.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد التاسع والثلاثون * إصدار أكتوبر ٢٠٢٢م - ١٤٤٤هـ (١٦٢٣)

١٠ . الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في المملكة العربية السعودية، د. علي شفيق، مركز البحوث معهد الإدارة العامة بالرياض، ١٤٢٢هـ.

١١ . سياسة التأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية، دراسة مقارنة، د. ناصر بن سعيد جمعان، مكتبة معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، الرياض، ١٤٠٤هـ.

١٢ . الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي (المتوفى: ٣٩٣هـ)، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت، الطبعة الرابعة ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م.

١٣ . العين، أبو عبد الرحمن الخليل بن أحمد بن عمرو بن تميم الفراهيدي البصري (المتوفى: ١٧٠هـ)، المحقق: د مهدي المخزومي، د إبراهيم السامرائي، دار ومكتبة الهلال.

١٤ . القاموس المحيط، مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب الفيروزآبادي (المتوفى: ٨١٧هـ)، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط ٢، ١٤٢٧هـ.

١٥ . القانون الإداري وتطبيقاته، د. خالد سمارة الزغبى، مكتبة دار الثقافة، عمان، الأردن، ١٩٩٨م.

١٦ . القانون الإداري، طعيمة الجرف، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، مصر، ١٩٧٢م..

١٧ . القضاء الإداري، قضاء التأديب، د. سليمان الطماوي، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، طبعة ١٤٣٥هـ.

١٨ . لسان العرب، ابن منظور، محمد بن مكرم بن منظور الأفرقي المصري (ت ٧١١هـ)، دار صادر، بيروت، لبنان، ط ١.

- المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٦٢٤)
١٩. مبادئ وأحكام القانون الإداري، د. محمد فؤاد مهنا، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٧٣م.
٢٠. مجموعة الأحكام والمبادئ الصادرة عن ديوان المظالم لعام ١٤٣٥هـ، القضية الابتدائية رقم ٢١٣٤/١٠/ق لعام ١٤٣٣هـ.
٢١. محاضرات في القانون الإداري، حسن علي مراد، جامعة الجزيرة، كلية القانون والاقتصاد، دبي، الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٠م.
٢٢. المسؤولية التأديبية لرجال القضاء والنيابة العامة، د. عبدالفتاح مراد، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، طبعة ١٩٩٤م.
٢٣. المسؤولية التأديبية للموظف العام، محمد جودت الملط، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٦٧م.
٢٤. المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، أحمد بن محمد بن علي الفيومي ثم الحموي، أبو العباس (المتوفى: نحو ٧٧٠هـ)، المكتبة العلمية، بيروت، لبنان.
٢٥. معجم اللغة العربية المعاصرة، د أحمد مختار عبد الحميد عمر (المتوفى: ١٤٢٤هـ) بمساعدة فريق عمل، عالم الكتب، الطبعة الأولى، ١٤٢٩هـ - ٢٠٠٨م المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر، محمد النجار، دار الدعوة، القاهرة.
٢٦. معجم لغة الفقهاء، محمد رواس قلعجي، حامد صادق قنبي، دار النفائس للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨م.
٢٧. معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس بن زكريا القزويني الرازي، أبو الحسين (المتوفى: ٣٩٥هـ)، تحقيق: عبدالسلام هارون، دار الجيل، بيروت، لبنان، ١٤١١هـ.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد التاسع والثلاثون * إصدار أكتوبر ٢٠٢٢م - ١٤٤٤هـ (١٦٢٥)
٢٨. النظام القانوني للجريمة الإدارية في الفقه المقارن دراسة قانونية تحليلية، عباس
على محمود عمران، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير،
٢٠٠٤.

٢٩. الوجيز في القانون الإداري السعودي، د. صباح المصري، دار الكتاب الجامعي،
مصر، ١٤٤٠هـ.

٣٠. الوجيز في القانون الإداري، د. سليمان الطماوي، دار الفكر العربي، القاهرة،
١٤٣٧هـ.

٣١. الوسيط في القانون الإداري، أنور رسلان، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر،
١٩٩٧م.

ثانياً: الأنظمة واللوائح والضوابط:

٣٢. ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي السعودي
الصادر بالأمر السامي الكريم رقم (٨٤٨٢) وتاريخ ٩/٢/١٤٤٣هـ.

٣٣. قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية الصادر بالمرسوم رقم (١١) لسنة
٢٠٠٨م.

٣٤. اللائحة التنفيذية للموارد البشرية في الخدمة المدنية السعودي الصادرة بقرار
مجلس الوزراء رقم (١٥٥٠) وتاريخ ٩/٦/١٤٤٠هـ.

٣٥. لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي
الإماراتية المعتمدة بقرار مجلس الوزراء رقم (٧٣/٣/١) لسنة ٢٠١٤م.

٣٦. مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة بقرار مجلس
الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ٢٥/١٢/١٤٣٧هـ.

المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي" (١٦٢٦)

٣٧. مدونة قواعد سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة وفقاً لنص المادة (٥٧) من قانون

الخدمة المدنية المصري (٨١) لسنة ٢٠١٦ م.

٣٨. نظام الانضباط الوظيفي السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/١٨) وتاريخ

١٤٤٣/٢/٨ هـ.

٣٩. نظام تأديب الموظفين السعودي، الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٧)

بتاريخ ١٣٩١/٢/١ هـ.

٤٠. وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة من مجلس إدارة

الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية بالإمارات، والمعتمدة بقرار مجلس الوزراء

رقم (١٥) لسنة ٢٠١٠ م.

فهرس الموضوعات

١٥٦٣ المقدمة
١٥٦٣ أهمية الموضوع:
١٥٦٣ أهداف البحث:
١٥٦٤ أسباب اختيار الموضوع:
١٥٦٤ مشكلة البحث:
١٥٦٤ حدود البحث الموضوعية:
١٥٦٥ الدراسات السابقة:
١٥٦٦ منهج البحث:
١٥٦٧ خطة البحث:
١٥٦٨ التمهيد: التعريف بمصطلحات البحث
١٥٦٨ الفرع الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية في اللغة والاصطلاح
١٥٧٥ الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام في اللغة والاصطلاح
١٥٨٠ الفرع الثالث: مفهوم وسائل التواصل الاجتماعي في اللغة والاصطلاح
١٥٨٤ المبحث الأول: واجبات الموظف العام في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والأعمال المحظورة عليه
١٥٨٥ المطلب الأول: واجبات الموظف في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي والقانون الإماراتي ...
١٥٨٥ الفرع الأول: واجبات الموظف العام في استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي
١٥٩٣ الفرع الثاني: واجبات الموظف العام في استعمال وسائل التواصل الاجتماعي في القانون الإماراتي
١٥٩٨ المطلب الثاني: المحظورات التي تقع من الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي والقانون الإماراتي
١٥٩٨ الفرع الأول: المحظورات التي تقع من الموظف العام عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي
١٦٠٢ الفرع الثاني: المحظورات التي تقع من الموظف العام عند استعمال وسائل التواصل الاجتماعي في القانون الإماراتي
١٦٠٨ المبحث الثاني: أركان المسؤولية التأديبية عن إساءة استعمال الموظف العام والعقوبات المقررة عليها
١٦٠٩ المطلب الأول: أركان المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي
١٦٠٩ الفرع الأول: الركن المادي (الخطأ التأديبي)

(١٦٢٨)	المسؤولية التأديبية عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي "دراسة مقارنة بالقانون الإماراتي"
١٦١٢	الفرع الثاني: الركن المعنوي (الإرادة الأثمة)
١٦١٤	الفرع الثالث: صفة الموظف العام
١٦١٥	المطلب الثاني: العقوبات المقررة عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي والقانون الإماراتي
١٦١٥	الفرع الأول: العقوبات المقررة عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في النظام السعودي
١٦١٧	الفرع الثاني: العقوبات المقررة عن إساءة استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي في القانون الإماراتي
١٦١٩	الخاتمة
١٦١٩	أولاً: النتائج:
١٦٢١	ثانياً: التوصيات:
١٦٢٢	فهرس المراجع والمصادر
١٦٢٧	فهرس الموضوعات