



مبدأ الحياد الوظيفي ودوره في تحقيق التوازن في الوظيفة العامة

- الحرية الدينية نموذجاً -

الدكتور بوراس عبد القادر / جامعة تيارت

وبمشاركة: بن بوعبد الله فريد / طالب دكتوراه السنة الثالثة / تخصص قانون عام / جامعة ابن خلدون تيارت / كلية

الحقوق والعلوم السياسية

مقدمة: يعتبر الحياد الإداري حجر الزاوية في التنظيم الإداري المعاصر يقصد بضابط الحياد الوظيفي أو صفاء التصرف الإداري هو أن الموظف في أثناء أدائه مهام وظيفته يجب عليه أن يتعدى عن كل فعل أو قول يمكن أن يثير الشك في نزاهة الإدارة، فيلتزم أن يظل في خدمة المواطنين جميعاً مهما كانت عقائدهم أو مذاهبهم، ويستتبع ذلك أنه لا يجوز له أن يستخدم وضعه الوظيفي أو وجوده بالمرافق العام للدعاية أو التبشير لأية ديانة أو الدعوة لأية آراء فلسفية حتى ولو كان يعتنقها هو بصفة شخصية، وذلك احتراماً لمبدأ الحياد الوظيفي الذي توجبه الوظيفة العامة، ونظراً لأن حرية العقيدة تعد من أهم مظاهر حرية الرأي، وحرية العقيدة، لا تقف فقط عند حدود الاعتراف للفرد بحقه في اعتناق الدين أو الأفكار والمبادئ بل تتعدى هذا إلى حقه في أن يرفضها جميعاً، إذ إن إلزامه باعتناق أي منها يكون سلباً لحرية الاعتقاد. والدين لا ينحصر فقط في الإيمان الداخلي أو الاعتقاد النظري بل يكون بالممارسة التي تشكل أحد عناصره الرئيسية، فالعبادة هي المظهر الخارجي للجوهر الكامن في أعماق الإنسان والذي تمثله العقيدة، والعبادة بهذه الصورة لا تنفصل عن العقيدة، ولا تمثل كياناً آخر بعيداً عنها وإنما هي امتداد طبيعي لها ومتصل بها، وطبقاً لما هو مستقر عليه دولياً، فإن اعتناق الأفكار الدينية مطلقة لا يرد عليها أي قيد فلكل إنسان أن يعتنق الفكر الديني الذي يري صحته بصرف النظر عن موقف الدولة التي ينتمي إليها ورأي الآخرين، أما حرية ممارسة الشعائر الدينية (القيام بالطقوس الدينية) المرتبطة بالفكر الديني الذي يعتنقه بوسيلة التعبد تخضع لنوع من التنظيم الذي يقيد بها بعض القيود حفاظاً على النظام العام والآداب.

و ترجع أهمية الدراسة إلى أن أغلب الدراسات في مجال حرية الموظف العام في التعبير وإبداء الرأي لم تتحدث عن هذه الحرية إلا عن استحياء وبشكل مبهم ودون الولوع في مدي توافقها أو تعارضها مع واجب الحياد الوظيفي؛ علي الرغم من أن أعداد الموظفين العموميين تشكل نسبة غير قليلة من سكان أي دولة، كما أن من تعرض لهذه الحرية لم يتعرض بشكل صريح إلى الضوابط الذي يجب أن تضبط ذلك الحق لدى الموظف العام، والتي تنبع من كون الموظفين العموميين يمثلون طبقة اجتماعية متميزة لها نظامها القانوني الخاص، وتمتع بامتيازات خاصة تفرض عليها أعباء وواجبات خاصة تقتضيها طبيعة الوظيفة بوصفها عملاً يؤدي لحساب السلطة العامة في الدولة مستهدفاً أصلاً تحقيق المصلحة العامة، هذه الضوابط التي يمكن للبعض أن يري عدم دستورتها مستنداً إلى نصوص الدستور، وإلى إجماع الفقه علي أن المساواة تعد أساس وركيزة لكل الحريات وليس حرية من الحريات، حتى أنه قيل إذا لم تكن ثمة مساواة بين الأفراد في تمتع بالحرية فإنه لا يصح الادعاء بأن ثمة حرية، وذلك لأنه إذا لم تكن الحرية في متناول الجميع فلا وجود للقاعدة القانونية التي تضمن حرية الرأي يجب أن تطبق علي جميع أفراد المجتمع دون تفرقة، وبغير مساواة لا يمكن القول أن حرية الرأي مكفولة في المجتمع إلا أن ذلك يمكن الرد عليه بأن مبدأ المساواة يقصد به ضرورة المعاملة المتماثلة للأشياء المتماثلة، والمعاملة المختلفة للأشياء المختلفة أي المساواة المقصودة هنا هي المساواة النسبية، كما أن الموظف العام ليس حراً حرية تامة كالمواطن العادي، فعلاقة الموظف بالجهة الإدارية التي يعمل بها هي علاقة



تنظيمية لائحية تحكمها القوانين واللوائح المتصلة بتنظيم الوظائف العام، وهي التي تحدد حقوقه وواجباته، وسوف نتناول في هذا البحث مدي التوافق والتعارض بين الحياد الوظيفي وحرية الموظف العام في العقيدة والعبادة في دولتين أحدهما تعتنق علمانية الدولة وهي فرنسا وأخرى تعتنق الإسلام دين للدولة وهي مصر، وذلك في مطلبين كالآتي:

المطلب الأول: الحياد الوظيفي وحرية الموظف العام في الاعتقاد الديني.

المطلب الثاني: الحياد الوظيفي وحرية الموظف العام في العبادة.

المطلب الأول

الحياد الوظيفي وحرية الموظف العام في الاعتقاد الديني

تختلف الدول فيما بينها في مدى الإجازة للموظف العام في اعتناق الأفكار والعقائد المختلفة، فالبعض منها يمنح الموظف العام حرية اعتناق ما يشاء من الأفكار والعقائد مثل فرنسا، والبعض الآخر يحظر علي موظفيه اعتناق أفكار وعقائد معينة مثل الشيوعية، وتجعلها مانعاً من التعيين في الوظائف العامة أو الاستمرار فيها مثل الولايات المتحدة الأمريكية، وإنجلترا، وسويسرا وهولندا وبلجيكا، والبعض الآخر يحظر منها ما يتعارض مع إيديولوجية المجتمع وأفكاره كمثال مصر⁽¹⁾، إلا أن جميعها يلزم الموظف العام عند ممارسته للوظيفة العامة بالحياد الوظيفي تجاه جميع المتعاملين معه، وسنحاول إلقاء الضوء علي حرية الموظف العام في الاعتقاد الديني في كل من فرنسا ومصر فيما يلي.

الفرع الأول

حرية العقيدة لدى الموظف في التشريع الفرنسي

تستند حرية العقيدة لدى الموظف العام في فرنسا إلى عدد من النصوص الدستورية والتشريعية المتعاقبة فبدأ من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر في أغسطس عام 1789 والذي أكد في مادته العاشرة علي أن لا يضار أحد بسبب آرائه أو معتقداته الدينية، مروراً بالدساتير الفرنسية التي أكدت علي مبدأ المساواة وحرية العقيدة واحترام الدولة لرغبات الأفراد وحياتهم بغير أن يترتب علي هذه الحرية أي ضرر بشكل عام أو أي إضرار بوظائفهم بشكل خاص، فبداية من دستور 1946 والذي نص في مقدمته علي أنه من غير الجائز أن يضار أحد في وظيفته أو عمله بسبب أصله أو أفكاره أو معتقداته، وكذلك دستور 1958 والذي نص في مادته الثانية علي أن الجمهورية علمانية وهي تضمن المساواة أمام القانون لكل المواطنين دون تمييز بسبب الأصل أو الجنس أو العقيدة⁽²⁾.

النصوص القانونية الواردة في قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة صريحة إلى أبعد حد ولا تدع مجالاً للشك حول حق الموظف في اعتناق ما يراه من أفكار ومبادئ دينية، فلا يجوز للإدارة أ ترفض تعيين مرشح لوظيفة بسبب انتمائه الديني، ولا يجوز كذلك فصل الموظف أو

(1) د. السيد عبد الحميد محمد عبد القادر، مرجع سابق، ص 121، 122، د. أحمد عبد الغني محمد عبد القادر: ممارسة الموظف العام للحريات الدينية والسياسية في النظم الوضعية والإسلامية (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، حقوق عين شمس، 2012، ص 181.

(2) د. طارق حسنين الزيات، مرجع سابق، ص 19، 20.



نقله كجزء بسبب ذلك فاعتناق الموطن لفكر ديني معين لا يجب أن يكون سببا لحرمانه من الحقوق المقررة له دستوريا شريطة الالتزام بمبدأ الحياد الديني عند ممارسته الوظيفة العامة.⁽¹⁾

وقد ثار خلاف فقهي في فرنسا حول كيف يمكن التوفيق بين حرية العقيدة للموظف العام ومبدأ علمانية الدولة وهما مبدأن دستوريان، فعلمانية الدولة مشروطة بأن يكون اعتقاد الموظف لنفسه ولا يظهر علي أعمال وظيفته أو سلوكه الخارجي أي أن لا تصطبغ أفعاله بما يعتقد، أما حرية العقيدة فتعطي الحق للموظف العام في انطباق التصرفات الخارجية له مع عقيدته⁽²⁾، وقد خرج المشرع الفرنسي علي حرية الاعتقاد لدي الموظف العام في أبهى صوره في وظائف التعليم والتدريس وذلك ظناً منه في أن في ذلك حفاظاً علي مبدأ علمانية الدولة ذلك المبدأ الذي فرض علي الدولة إقامة توازن بين حق الموظف في اعتناق الأفكار الدينية وحق المجتمع في إتاحة الفرصة للأطفال ليكونوا عقيدتهم دون أي تأثير عليهم، فقد تم إرساء قواعد فصل التعليم عن السلطة الدينية في فرنسا قبل إرساء قواعد فصل الدولة عن الكنيسة وذلك بصدر قانون في 28 مارس 1882 الذي نزع اختصاص إدارة المدارس العامة من يد الكهنة الدينيين، ثم بصدر قانون 30 أكتوبر 1886 والذي منع رعاة الكنيسة البروتستانتية أن يشغلوا وظائف التعليم الابتدائي، كما حظر عليهم أن يشغلوا وظائف التعليم، وبعد ذلك جاء قانون 9 ديسمبر 1905 الذي أكد علي علمانية الدولة وعدم مساندتها لأي دين وبالتالي منع تدريس مادة الدين في مراحل التعليم الابتدائي حتى لا يكون ذلك شكلاً من أشكال التكوين الديني المبكر للتلاميذ مما يؤثر بدوره علي حرية العقيدة لدي الأطفال⁽³⁾.

وقد نقد جانب من الفقه هذا المحنى الذي اتخذته المشرع الفرنسي حيث يري هذا الجانب أن مبدأ علمانية الدولة وبصفة خاصة فيما يخص مرفق التعليم يتعارض مع مبدأ المساواة وهو مبدأ دستوري نصت عليه إعلانات الحقوق وتضمنته الدساتير المتعاقبة في فرنسا والذي من مقتضاه أن الأفراد سواسية أمام شغل الوظائف العامة بحيث لا يجوز أن يحرم منها بسبب آرائه أو عقيدته وفي إقصاء رجال الدين عن شغل وظائف التعليم أهدار لهذا المبدأ، فتطبيق مبدأ المساواة يقتضي عدم غلق باب وظيفة بعينها في وجه أشخاص معينين لما يعتنقونه من أفكار دينية، فحجب بعض الوظائف وقصرها علي العلمانيين فقط في حد ذاته يعد إخلال بحيد المرفق إذ الحياد يقتضي عرض كافة وجهات النظر لا حجب بعضها وإتاحة بعضها الآخر.

ونظراً لأن فرنسا تعتنق مبدأ علمانية الدولة والذي يعنى حرية الفرد في اعتناق مايريد من الأديان بل حريته في عدم اعتناق الأديان أي حرية الإلحاد ، ذلك الموقف الحيادي للدولة في مواجهة الأديان يؤدي إلي عدم الاعتراف بأية ديانة وعدم تقديم أي مساعدة مادية أو غيرها لأية جهة دينية، ولا يجوز للدولة أن تؤيد أو تعتنق أية أفكار دينية.

(1) وهو ما يؤكده وجود ثلاثة وزراء مسلمين في ظل نجاح الرئيس الفرنسي "فرنسوا هولاند" أول هؤلاء الوزراء "نجاه فالو بلقاسم"؛ وهي من أصل مغربي، وكانت مستشارة "هولاند" في حملته الانتخابية، والآن صارت الوزيرة المسؤولة عن حقوق المرأة، والمتحدثة الرسمية باسم الحكومة، والثانية "يمينة بينجوي" وهي جزائرية الأصل، وحصلت على منصب وزيرة الفرنسيين في الخارج، والوزير الثالث هو "قادر عريف"؛ وهو جزائري الأصل أيضاً، وذلك من أصل 34 وزير في الحكومة، مما يعنى أن الديانة في فرنسا لا تقف حائلاً دون تولي وظائف الكبرى،

(2) د. السيد عبد الحميد محمد عبد القادر، مرجع سابق، ص 127.

(3) د. طارق حسنين الزيات، مرجع سابق، ص 21، وما بعدها، د. السيد عبد الحميد محمد عبد القادر، مرجع سابق، ص 128، د. أحمد عبد الغني محمد عبد القادر، مرجع سابق، ص 184، 185.



الفرع الثاني

حرية العقيدة لدى الموظف في التشريع المصري

تختلف مصر عن فرنسا بأنها ليست دولة علمانية بل هي دولة لها دين ترعاه وهو دين الإسلام فجميع الدساتير المصرية بما فيهم دستورها الحالي المعدل في عام 2014 تنص في مادته الثانية علي أن الإسلام دين الدولة، وفي مادته الرابعة والستين علي أن حرية الاعتقاد مطلقة⁽¹⁾؛ إلا أن ذلك يجب أن يكون في إطار القواعد العامة للشريعة الإسلامية باعتبارها الدين الرسمي للدولة والمصدر الرئيسي للتشريع فاحترام مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية فيه احترام للقانون والدستور، كذلك يجب ألا يكون في حرية العقيدة خروجاً عن العادات والقيم السائدة في المجتمع المصري الراسخة منذ القدم وما تعارف عليه الناس.

والموظف العام في مصر يتمتع بحرية العقيدة واعتناق الأفكار الدينية، ولا يؤثر ذلك علي تعيينه في الوظائف العامة والاستمرار فيها، فالعقيدة ليست شرطاً من ضمن شروط التعيين في الوظيفة العامة، وهو ما يؤكدّه العديد من النصوص القانونية الواردة في الدستور الحالي والذي جري نص المادة التاسعة منه علي أن: تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز، ثم جاء نص المادة الرابعة عشر منه ليؤكد علي ذلك بأن جاء بالنص علي أن "الوظائف العامة حق للمواطنين علي أساس الكفاءة"، ثم استطرق في المادة الثالثة والخمسون لفكرة المساواة بين المواطنين فنص علي أن "المواطنون لدي القانون سواء وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة لا تمييز بينهم بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرف أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو الجغرافي أو لأي سبب آخر"، وهو ما جرت عليه قوانين التوظيف المختلفة، وآخرها قانون الخدمة المدنية الملغي رقم 18 لسنة 2015 والتي خلت جميعها من أي شرط خاص بشغل الوظيفة العامة أو الاستمرار فيها يتعلق بالمعتقدات الدينية للمرشح لشغلها⁽²⁾،

(1) فالدولة المصرية تعتنق دين الإسلام وتجعل الأفضلية له إلا أن تلك الأفضلية تبرز بوضوح في حالة تطبيق الشريعة الإسلامية في علاقات غير المسلمين إذا لم تتوافر الشروط الواردة في المادة السادسة من القانون رقم 462 لسنة 1955 - كما أن ما يؤدي الشعور العام في مصر انتهاك حرمة الدين الإسلامي والخروج علي قواعده.



وذلك علي الرغم من خلو القانون من الضمانة التي قررها المشرع الفرنسي، وذلك بالنص علي عدم جواز التمييز بين الموظفين أو مضايقتهم بسبب معتقداتهم⁽¹⁾.

بيد أن هناك بعض الوظائف العامة فرض لها المشرع شرط في التعيين والبقاء والاستمرار فيها يتعلق بديانة صاحبها ومعتقداته الديني وهم موظفي الإدارات ذات الصبغة الدينية مثل وظائف أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، ووظائف المأذوني، وظيفه الحانوتي والتربي، ووظائف العاملين بإدارة المساجد وإدارة شئون القرآن وإدارة الثقافة الدينية بوزارة الأوقاف، ومن الملاحظ علي هذه الوظائف أن شاغليها لا بد لهم أن يكون لديهم اقتناع عقائدي معين بل والإمام الكامل بقواعد ذلك الدين حتى يتسنى لهم القيام بما علي أكمل وجه، بل ويجب أن يتوافر فيهم يتصدي لهذه الوظائف أن يكون مقتنعاً بما اقتناعاً كاملاً يصل به إلي الحد الذي يدافع به عن هذه العقيدة وأن يتناولها بالشرح للآخرين ويحاول إقناعهم بأحكامها ويحببهم في أن يتمسكوا بها ويعتقدوها إن لم يكونوا من معتنقيها⁽²⁾، وهذا الأمر ليس محصوراً علي الإدارات الدينية ذات الصبغة الإسلامية فحسب، بل يشترط كذلك في العاملين في الهيئات الدينية المسيحية، وهم من الموظفين العموميين فيشترط فيهم أن يكونوا من أبناء ذات الديانة والملة التي يباشرون شئونها، ويعد ذلك أمراً منطقياً لقيام العاملين في هذه الهيئات بأداء الشعائر الدينية والعمل علي تعميق التربية الدينية في نفوس أفراد الطائفة ولن يتسنى لهم أداء مهامهم إلا إذا كانوا علي نفس العقيدة، كما أنه من الأمور الطبيعية ألا يسلك القائمون بالأعمال الدينية سلوكاً يناقض العقيدة التي ينتمون إليها وإلا عد ذلك خطأ يستوجب المساءلة⁽³⁾.

و الواقع العملي في قضاء مجلس الدولة المصري لا يعترف بالتحول بين الأديان إلا إذا كان التحول من أي دين أو ملة أو عقيدة إلي الإسلام، أما العكس فأمر غير معترف به، فتغيير الموظف العام لديانته إذا حدث من الممكن عند العلم به في نطاق الوظيفة العامة سواء كان الموظف من المسلمين وأرد أو من غير المسلمين من أصحاب الديانات السماوية الأخرى واعتنق الإسلام سيخضع لأحكام الشريعة الإسلامية في مسائل عديدة منها ما يتعلق بحقوق مالية وأسرية تتعلق بالوظيفة العامة، كما أنه من الممكن أن يحدث لغطا شديداً داخل مكان العمل، فقد يؤدي لحدوث صدام بين موظفي جهة الإدارة مما يترتب عليه تعطيل العمل بالمرفق العام الذي ينتمي إليه جزئياً، الأمر الذي نري معه أن من حق جهة الإدارة في هذه الحالة نقلة لمرفق آخر في مكان آخر بعيد عن المكان الذي يعمل به حماية له وحفاظاً علي النظام العام وسير العمل بانتظام داخل المرفق العام⁽⁴⁾، كما أن الموظف الذي سيقوم بتغيير ديانته يمكن فصل من وظيفته عند اتخاذه

(1) د. طارق حسنين الزيات، مرجع سابق، ص 31.

(2) د. طارق حسنين الزيات، مرجع سابق، ص 39، د. أحمد عبد الغني محمد عبد القادر، مرجع سابق، ص 188.

كما أنه كان هناك قانون قد ألغي كان يحظر تولي بعض الوظائف علي من يعتقد معتقد ينطوي علي إنكار للشرائع السماوية (اعتناق الشيوعية آنذاك)، وهو القانون رقم 33 لسنة 1978 بشأن حماية الجبهة الداخلية والسلام الاجتماعي والملي بالقرار بقانون رقم 221 لسنة 1994.

(3) د. عبد المنعم فهمي مصطفى، مرجع سابق، ص 399، 400.

(4) فقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن "وحيث إنه ومما يكمل المنظور الدستوري لحرية العقيدة وحرية ممارسة الشعائر الدينية - من أن حرية العقيدة التي نص عليها الدستور في المادة 46 منه إنما تعني في أصلها ألا يحمل الشخص علي القبول بعقيدة لا يؤمن بها أو التنصل من عقيدة دخل فيها أو الإعلان عنها أو مملأة إحداها تحاملاً علي غيرها سواء بإنكارها أو التهوين منها أو ازديانها بل تتسامح الأديان فيما بينها ويكون احترامها متبادلاً. ولا يجوز كذلك في المفهوم الحق لحرية العقيدة أن يكون صونها لمن يمارسونها إضراراً بغيرها ولا أن تيسر الدولة . سرأ أو علانية . الانضمام إلي عقيدة ترعاها إرهاباً لآخرين من الدخول في سواها ولا أن يكون تدخلها بالجزاء عقاباً لمن يلوذون بعقيدة لا تصطفيها وليس لها بوجه خاص أن يكون إدكاء صراع بين الأديان تمييزاً لبعضها علي البعض" راجع الطعن رقم 8 لسنة 17 ق دستورية . جلسة 5/18/1996.



الدين ألعوبة يلعب بها كيف يشاء، وهنا يقع تحت طائلة مخالفة شرط هام من شروط التعيين في الوظيفة العامة والبقاء فيها الذي نصت عليه كافة قوانين التوظيف وهو شرط أن يكون الموظف محمود السيرة حسن السمعة.

المطلب الثاني

حرية ممارسة الموظف العام للشعائر الدينية (العبادة)

تختلف بالطبع حرية ممارسة الشعائر الدينية للموظف العام علي حسب ما تعتنقه الدولة من مذهب ففي دول أوروبا ومنها فرنسا مبدأ علمانية الدولة يسيطر علي الدولة، علي عكس مصر فهي دولة إسلامية، وبالتالي سيختلف تناول كل منهم لحرية ممارسة الشعائر الدينية (العبادة)، وهو ما سنحاول توضيحه فيما يلي.

الفرع الأول

حرية ممارسة الموظف العام الشعائر الدينية (العبادة) في فرنسا

يؤثر مبدأ علمانية الدولة في فرنسا علي حرية ممارسة العقيدة لدى المواطنين ومنهم الموظفين العموميين، فعلي الرغم من إقرار الدستور الفرنسي لحرية العقيدة يستتبع بالضرورة كفالة حرية العبادة باعتبارها الامتداد الطبيعي لحرية العقيدة، والتطبيق العملي لها وبدونها تصبح حرية العقيدة فارغة من المضمون، وبالتالي فإن التشريع الفرنسي يضمن للموظفين حرية العبادة دون أية قيود وممارسة شعائر عقيدتهم بحرية طالما أنها لا تتعارض مع النظام العام، فلقد نصت المادة الأولى من قانون 9 ديسمبر عام 1905 في مادته الأولى علي أن الجمهورية الفرنسية تضمن حرية المعتقد وحرية ممارسة الشعائر الدينية بما لا يتعارض مع النظام العام⁽¹⁾، ثم أضافت المادة الثانية من ذات القانون أن الدولة لا تعترف ولا تمول ولا تدعم أي معتقد ديني⁽²⁾.

وهو ما يعنى أن الموظف العام في فرنسا يمارس حرية العبادة في إطار ما يتطلبه مبدأ العلمانية والذي يقر جميع الأديان ويحترم ممارسة شعائرها وإقامة طقوسها، وكل ذلك مع مراعاة عدم الإخلال بسير المرفق العام أو التأثير عليه أو النيل من حيده، فالإتجاه العام في فرنسا

(1) جري نص المادة الأولى من قانون 9 ديسمبر عام 1905 بالفرنسية علي أن:

Loi du 9 Décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État "la République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public".

(2) وجاء نص المادة الثانية من قانون 9 ديسمبر عام 1905 بالفرنسية بالنص علي أن:

Loi du 9 Décembre 1905 " La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte. En budgets de l'État, des départements et des communes, toutes dépenses relatives à l'exercice des cultes.

Pourront toutefois être inscrites auxdits budgets les dépenses relatives à des services d'aumônerie et destinées à assurer le libre exercice des cultes dans les établissements publics tels que lycées, collèges, écoles, hospices, asiles et prisons".



هو احترام ممارسة العبادة في إطار احترام الشرعية وتقديس العمل فللموظف مطلق الحرية في أن يمارس طقوسه الدينية في غير أوقات العمل وفي غير مكان العمل، فعليه أن يؤديها في أوقات فراغه وداخل الأماكن المخصصة للعبادة، وله حرية الامتناع عن ممارسة هذه الشعائر⁽¹⁾.

وقد صدر بفرنسا قانونين يفهم منهما أن المشرع يخالف ما استقر عليه في دستوره ومن قبل قانون 9 ديسمبر 1905 بمخالفة حماية حرية العقيدة بشقيها وهما القانون رقم 228 لسنة 2004 الصادر في 15 مارس عام 2004 والمتعلق بحظر ارتداء الرموز الدينية بما فيها الحجاب داخل المدارس والمعاهد الحكومية⁽²⁾، والقانون رقم 1192-2010 المؤرخ في 11 أكتوبر 2010 المتعلق بحظر تغطية الوجه (النقاب) في الأماكن العامة، وقد درجة أحكام مجلس الدولة الفرنسي بتأييد القرارات الإدارية الصادرة من دور التعليم في شأن منع ارتداء النقاب، وقد جاء موقف المجلس الدستوري الفرنسي سواء عندما عرض عليه قانون حظر ارتداء الرموز الدينية في المدارس والمعاهد الحكومية أو قانون حظر النقاب، مقرر لهما مسبب رأيه بأن للدولة الفرنسية السلطة في اتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على النظام العام والأمن مستندا في ذلك إلى المادتين 4، 10، من الدستور الفرنسي التي تقيد الحرية بحدود القانون وعدم تهديد أمن المجتمع وبأولوية حماية النظام العام والأمن العام ولو على حساب الحرية الدينية⁽³⁾، وقرر المجلس أن إخفاء الوجه يعتبر سلوك مخالف لسير الحياة الاجتماعية الفرنسية، وأن المرأة التي تقوم بإخفاء وجهها إنما تفرض أرادتها على المجتمع الفرنسي مخالفة متطلبات الحياة فيه ومتطلبات المساواة بين البشر.

وهذا الحظر بالطبع لا يقتصر على الطلاب بل يمتد لأعضاء هيئة التدريس، والعاملين بهذه المدارس والمعاهد الحكومية، وهم بالطبع موظفين عموميين في الغالب، وعلي الرغم من عدم وجود نص صريح بتحريم ذلك عليهم؛ إلا أن ذلك المنع يمكن تبريره بالتزام الموظف العام مبدأ الحياد الوظيفي فلا يجوز لأحدهم أن يأتي أي تصرف من شأنه أن ينم عن تبني الدولة لعقيدة ما⁽⁴⁾، وبالتالي لا يجوز للموظف بتلك المؤسسات أن يرتدى الحجاب إذا كان مسلم أو أن يرتدي صليب إذا كان مسيحي أو أن يرتدي عمامة الشيخ إذا كان هندي سيخي، أو يرتدى قلنسوة اليهود أو نجمة داود السادسة إذا كان يهودياً، أو إطلاق اللحية وغير ذلك من الرموز. فكل ما سبق يعد رموزاً دينية تستوجب الحظر طبقاً لأحكام هذا القانون، كما يستوجب ذلك الحظر تعليق صور بمكان العمل بالمدارس ذات رمزية دينية

(1) د. السيد عبد الحميد محمد عبد القادر، مرجع سابق، ص 148، 149، د. أحمد عبد الغني محمد عبد القادر، مرجع سابق، ص 197.

(2) L. n 2004-228 du 5-3-2004, la loi sur l'interdiction du port de signes religieux á l'école JO du 17-3-2004).

وقد سبق إصدار هذا القانون محاولات لمنع الطلاب المحجبات من دخول المؤسسات التعليمية في فرنسا وقد أرسل وزير التعليم الفرنسي عام 1989 " ليونيل جوسبان" إلي مجلس الدولة طالباً الرأي القانوني في مدى ملائمة ارتداء الشارات ذات المغزى الديني مع مبدأ العلمانية، وإذا كان ارتداء هذه الشارات لا يتعارض مع هذا المبدأ، فما هي الشروط التي يمكن أن يقررها الوزير المختص أو الأحكام التي يمكن أن تتضمنها اللوائح الداخلية للمؤسسات التعليمية لتحقيق هذا التلاؤم، وفي حالة مخالفة حظر ارتداء هذه الشارات أو مخالفة التنظيمات الداخلية للمؤسسات التعليمية، فما هي الإجراءات والضمانات الواجب اتخاذها.

- راجع في ذلك. رفعت عيد سيد: حرية الملبس في مرفق التعليم دراسة تحليلية ونقدية لأحكام القضاء الإداري في فرنسا ومصر بخصوص مسألة الزي الإسلامي، دار النهضة، دون تاريخ، ص 77، وما بعدها.

(3) أ. هبه بوكر الدين: مدى مشروعية حظر ارتداء الحجاب والنقاب في فرنسا، المجلة العربية لعلم الاجتماع، العدد 25، الصادر في 2014/3/7.

(4) د. رفعت عيد سيد، مرجع سابق، ص 82.



كتعليق صورة للسيد المسيح أو مريم العذراء أو صورة للكعبة أو صورة لبوذا أو غير ذلك من الصور ذات الرمز الدينية ، ولا شك في أن في ذلك إعلاء لمبدأ العلمانية كمبدأ دستوري علي مبدأ دستوري آخر وهو حرية التعبير عن العقيدة، وهو ما لا يجوز⁽¹⁾.

بل يمكن تصور امتداده لكافة الوظائف الحكومية وبصفة خاصة حظر النقاب الممنوع بنص القانون في الأماكن العامة وجميع أماكن تلقي الخدمات الحكومية وهو الأماكن التي يعمل بها الموظفون العموميون؛ ففي حكم حديث للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في القضية الخاصة **Ebrahimian v. France** 26 November 2015 وهذه القضية تتعلق بقرار مستشفى فرنسي عدم تحديد عقد العمل للأخصائية الاجتماعية بالمستشفى بسبب رفضها التوقف عن ارتداء الحجاب الإسلامي أثناء تواجدها بالعمل، وقد اشتكى صاحبة الدعوى للمحكمة الأوروبية عدم تحديد عقدها كأخصائية اجتماعية بالمستشفى بسبب حجابها وأن في ذلك انتهاك لحقها في حرية إظهار دينها، ورفضت المحكمة دعواها فرأت المحكمة أن قرار المستشفى بعدم تحديد عقد العمل الخاص بالمذكورة لم يكن به انتهاك للمادة الثامنة (الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية) من الاتفاقية، وأضافت أن السلطات الفرنسية لم تتجاوز في الهامش المتروك لها في تقدير إمكانية التوفيق بين المطلب الديني لمقدم الطلب والالتزام المفروض عليها بالحياد وعدم تحيز لأي دين، وأشارت المحكمة على وجه الخصوص أن ارتداء الحجاب اعتبرته السلطات الفرنسية على أنه مظهر من مظاهر التباهي بالدين الذي يتنافى مع شرط الحياد الذي يتعين على الموظفين العموميين الالتزام به في تأدية وظائفهم، وقد انتهت المحكمة إلى رفض طلب مقدمة الطلب وحثتها على احترام مبدأ العلمانية بالمعنى المقصود في المادة الأولى من الدستور الفرنسي وشرط الحياد الناجمة عن هذا المبدأ، والمستقر وفقاً لأحكام المحاكم الوطنية الفرنسية، وأيدت موقف الحكومة الفرنسية في أنه كان يتعين عليها ضرورة المحافظة على الطابع العلماني للدولة، وبالتالي حماية المرضى في المستشفيات من أي تأثير أو خطر محاباة باسم حق موظفي المستشفى باسم حريتهم الدينية، وضرورة حماية حقوق وحرريات الآخرين واحترام الدين للجميع.

وجملة القول أن هناك قاعدة عامة في فرنسا تقضي بأن تقييد الحرية الدينية للموظف العام في فرنسا نابع من حماية مصلحة الوظيفة العامة فليس له أن يؤثر سلباً على وظيفته سواء من خلال ممارسة شعائر دينية معينة أو القيام بالدعوة لاعتناق دين معين أو الظهور كرجل دين في مكان عمله، بل يمتد التقييد خارج العمل في حياة الموظف الخاصة فيتم تقييد ممارسة حريته الدينية إذا كانت ممارستها لها سيلحق الضرر بالمرفق العام بطريق غير مباشر.

وعلى الرغم من علمانية الدولة الفرنسية فإن معظم الإجازات الحكومية المدفوعة الأجر بها مرتبطة بالمناسبات الدينية المسيحية باعتباره الدين الأول لغالبية سكان الدولة، فعلى سبيل المثال المشرع الفرنسي قرر عطلات رسمية لعيد القيامة **Piupues**، وعيد الصعود **Axension**، وعيد الخمسين " وهو عيد الحصاد عند اليهود **Pentecote**، وعيد القديسين **Toussaint**، وعيد قوس الصليب **Jeanne d'arc**⁽²⁾، كما أعطى المشرع الفرنسي الموظف الحق في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لأداء فريضة الحج، وذلك وفقاً للتعليمات رقم 7 الصادرة في 23 مارس 1950 والمعدل بتعليمات 14 الصادر في سبتمبر عام 1970، وإن كان المشرع لم يحدد مدة معينة لهذه الإجازة⁽³⁾.

(1) د. رفعت عيد سيد، مرجع سابق، ص 134.

(2) د. محمد جمال عثمان جبريل، مرجع سابق، ص 169.

(3) د. السيد عبد الحميد محمد عبد القادر، مرجع سابق، ص 149، د. أحمد عبد الغني محمد عبد القادر، مرجع سابق، ص 198.



كما تظهر علمانية الدولة في فرنسا والتي تري في حيادية المرفق العام أن لا يوجد به ما يعبر عن أي توجه ديني من علامة أو ملصق أو خلافه، فقد نص قانون 9 لسنة 1905 في المادة 28 منه علي حظر وضع أو تعليق أي علامة أو رمز ديني علي المباني العامة باستثناء الدور المخصصة للعبادة والمقابر والمتحف والمعارض، ويقصد بالمقابر هنا كل الأماكن المقامة من أجل تخليد ذكري الأموات حتى ولو لم يكن مدفوناً بها أحد، هذا بالنسبة للمباني من الخارج ؛ أما من الداخل فإن هناك تعليمات تضعها السلطات الإدارية تتعلق بالنظام الداخلي للمرفق تقضي دائماً بحظر وضع أي رمز أو شعار ديني، ونجد تطبيق ذلك مثلاً في حظر وضع التماثيل والصور التي تمثل السيد المسيح عليه السلام مصلوباً، والصلبان وتماثيل القديسين في المدارس والمحاكم والملاجئ والمستشفيات العامة وخلافه⁽¹⁾، وبالتالي يمكن أن نستنتج من ذلك أنه لا يحق لأي موظف عام أن يعلق خلف مكتبه وفي غرفته داخل المرفق العام أو أن يضع علي مكتبه ما يمكن أن يستدل منه علي ديانته لأن في ذلك إحلال بمبدأ الحياد الوظيفي طبقاً للمفهوم الفرنسي.

الفرع الثاني

حرية ممارسة الشعائر الدينية (العبادة) للموظف العام في مصر

الموظف العام مثله مثل غيره من أبناء المجتمع المصري يتمتع بما قرره المشرع المصري من التزامه في جميع الدساتير المصرية بمبدأ حرية العقيدة وحرية ممارسة الشعائر الدينية باعتبارهما من الأصول الدستورية الثابتة في كل بلد متحضر فلكل إنسان أن يؤمن بما يشاء من الأديان والعقائد التي يطمئن إليها ضميره وتسكن إليها نفسه، ولا سبيل لأي سلطة عليه بما يدين به في قراره نفسه وأعماق وجدانه، فهناك ثمة علاقة وثيقة بين إتاحة حرية العقيدة وبين الآثار التي قد تترتب على تلك الحرية (حرية العبادة) لا يمكن الفكك منها طالما كانت تلك الآثار غير مخالفة لأي من مقتضيات النظام العام أو الآداب العامة المستقرة في المجتمع إذ القول بغير ذلك مؤداه إفراغ تلك الحرية من مضمونها وجعلها مجرد شعار ولغو دون مضمون حقيقي، إلا أن حرية إقامة الشعائر الدينية مقيدة بقيد أفصحت عنه الدساتير - وهو قيد عدم الإخلال بالنظام العام وعدم منافاة الآداب العامة⁽²⁾.

فالموظف العام في مصر يتمتع بممارسة شعائر عقيدته التي يعتقدها طالما هذه العقيدة من الأديان السماوية الثلاثة، كما يحكمها قوانين التوظيف المختلفة التي تلزم فيتعين علي الموظف العام أن يظهر بالمظهر اللائق لوظيفتهن ويراعي آداب اللياقة في تصرفاته مع زملائه والجمهور.

وهو ما لا نرى فيه أي تمييز مرفوض فنجد الحكومة الفرنسية قد استجابة إلى الزيادة السريعة لعدد السكان من المسلمين فقد تم إنشاء CFCM (المجلس الفرنسي للدين مسلم) في ديسمبر 2002، وهو الهيئة التي تمثل جميع المسلمين في التفاوض مع الحكومة الفرنسية على المشاكل العملية التي تواجه دينهم علي الأراضي الفرنسية وقد استجابت الحكومة الفرنسية لمطالب ذلك المجلس والتي كان منها على سبيل المثال (إنشاء سوق للحوم التي تذبج علي الشريعة الإسلامية، وتحديد قطعة أرض لإقامة مقابر المسلمين، وقطع أراضي لبناء مساجد)، وبالتالي يمكن للمجلس أن يتفاوض مع الحكومة الفرنسية لإعطاء المسلمين العاملين لديها إجازات مدفوعة الأجر في مناسباتهم الدينية كالخج والعيد، راجع:

Justin Vaïsse, VEILED MEANING, THE FRENCH LAW BANNING RELIGIOUS SYMBOLS IN PUBLIC SCHOOLS THE BROOKINGS INSTITUTION, U. S. -FRANCE ANALYSIS SERIES, March 2004, op. cit,P4.

(1) د. محمد جمال عثمان جبريل، مرجع سابق، ص278، وما بعدها.

(2) راجع حكم محكمة القضاء الإداري الدائرة الأولى الصادر يوم الثلاثاء الموافق 29 / 1 / 2008 في الدعوى رقم 35647 لسنة 61 ق.



فبالنسبة لارتداء الموظف العام لجلباب داخل عمله فعلي الرغم من أنه لا يوجد ما يمنع ذلك من الناحية القانونية إلا أن منع ذلك يستند للعرف الإداري الذي درج أن مثل ذلك الفعل أمر مذموم في مصر داخل المؤسسات الحكومية وغير جائز، ويؤدي مرتكبة للمسئولة التأديبية، كما أن إطلاق إعفاء الحي بالنسبة لموظفي بعض الهيئات والمؤسسات مثل (العسكريين بمهنة الشرطة ، والقوات المسلحة، والمضيفين بشركة مصر للطيران) قد سبب في لغط مجتمعي، وديني، وقضائي وحتى الآن لم يتم حسمه ومن الواجب حسمه بالاستعانة بتعديل القوانين المنظمة لعمل العسكريين بهذه الهيئات، وبغيرها من الهيئات بما يتوافق مع العرف المستمر بها خصوصاً أن هناك آراء فقهية صادرة من دار الإفتاء بجواز منع إعفاء الحي في بعض الوظائف خصوصاً أن تربية الحي من سنن العادات وليست العبادات.

أما بالنسبة لمنع ارتداء الحجاب في بعض الوظائف والتي من أشهرها العمل كمذيعة بالتلفزيون المصري، فقد أثار أيضاً جدلاً شديداً علي مدار سنوات وسنوات انتهى بصدر أحكام من القضاء الإداري تؤيد ارتداء المذيعة للحجاب مرددة هذه الأحكام "أن الحرية الشخصية مكفولة في الدستور والقانون ومن فروعها الأساسية حق الشخص في ارتداء ما يشاء من ملابس دون شريطة ألا يتضمن ذلك الملبس ما يمثل إخلالاً بالنظام العام أو يناق تضاليد المجتمع والأعراف المتفق عليها وبما يقبله الذوق العام ولا يشذ عنه، ومن حيث انه ولئن كانت مقدمة البرامج تتمتع وفقاً للدستور بالحرية الشخصية وما يتفرع عنها من حريتها في ارتداء الملبس للظهور على شاشة التلفزيون إلا أن هذه الحرية ليست طليقة من كل قيد وإنما هي مقيدة بتقاليد المجتمع الأصيلة وعاداته وبطبيعة الوظيفة التي تؤديها ومما تألف وتعارف عليه المجتمع وبما لا يخرج عن الاحترام الواجب مراعاته مما يقتضي منها الظهور بالمظهر اللائق على الشاشة - والثابت من الأوراق أن المدعية قدمت العديد من البرامج على شاشة - وكان منعها من الظهور على الشاشة بسبب ارتدائها رداء الرأس ، وهو لا يخالف النظام العام ولا يخرج على التقاليد والقيم التي خصها الدستور بالرعاية وأوجب على الكافة مراعاتها، فان الإدارة بهذا القرار تكون أخطأت التقدير واستبعادها بما ينال بصورة تحكيمية من حقوقها على نحو يخل بمبدأ المساواة بين زميلاتها وتناولت على حريتها الشخصية وهي من الحقوق الدستورية الطبيعية التي لا تمس وهو ما نهى عنه الدستور بما يكون معه القرار الطعن مخالفاً لحكم الدستور والقانون وتعين القضاء بإلغائه" (1).

ثم ثار جدل في بعض الوظائف حول منع ارتداء أصحابها للنقاب مثل وظائف التدريس سواء في مرحلة ما قبل الجامعة أو مرحلة الجامعة، وهو ما لا يجوز بصورة مطلقة لأن" المشرع الدستوري أضفى سيجاً من الحماية على الحرية الشخصية وعلى الحقوق و الحريات العامة ، ولما كان ارتداء النقاب بالنسبة للمرأة المسلمة هو أحد مظاهر هذه الحرية فإنه لا يجوز لجهة الإدارة أو أي جهة أخرى حظر ارتدائه حظراً مطلقاً، فكما يترك للمرأة عموماً الحرية في أن ترتدي ما تشاء من الثياب غير مقيدة في ذلك بضوابط الاحتشام نزولاً على الحرية الشخصية ، فإنه يحق كذلك للمرأة المسلمة أن ترتدي الزي الذي ترى فيه المحافظة على احتشامها ووقارها، وألا تكون ثمة تفرقة غير مبررة بين الطائفتين لا سند لها من القانون أو الدستور" ، أو منعه في الوظائف التي تعمل فيها المرأة في مؤسسات ذات صبغة نظامية (كالجيش والشرطة) علي سبيل المثال، ومثل هذا المنع يوافق أحكام المحكمة الإدارية العليا التي قضت بأن" إذا كان ارتداء النقاب بالنسبة للمرأة المسلمة هو إحدى مظاهر الحرية الشخصية فإن هذه الحرية لا ينافيها أن تلتزم المرأة المسلمة وفي دائرة بذاتها بالقيود التي تضعها الجهة الإدارية أو المرفق على الأزياء التي يرتديها بعض الأشخاص في موقعهم من هذه الدائرة لتكون لها ذاتيتها فلا تختلط أريديتهم بغيرها.

(1) راجع بالتفصيل حكم محكمة القضاء الإداري بالإسكندرية الدائرة الثانية في الدعوى رقم 1819 لـ 58 فالصادر بجلسة 2005/7/5، لصالح السيدة/غادة حسن محمد إبراهيم الطويل.



وحرية ممارسة العقيدة في مصر بالنسبة لغير المسلمين من الموظفين العموميين تظهر جلية فيما تمنحهم الدولة لهم من إجازات مدفوعة الأجر في أعيادهم الدينية كعيد الميلاد والغطاس وأحد الزعف وخميس العهد وعيد القيامة، كما تسمح للبروتستانت والكاثوليك بالتأخير حتى الساعة العاشرة يوم خميس العهد وأحد الزعف وكذلك أعياد الغطاس كذلك بالنسبة لليهود يسمح لهم بالتغيب عن العمل في عيد رأس السنة العبرية وعيد الصيام وعيد الفصح، هذا فضلاً عما هو مصرح به لغير المسلمين بالتأخير حتى الساعة العاشرة صباحاً أيام الأحاد، ولا يمكن لأحد القول بأن الدولة المصرية تفرق بين المسلمين والمسيحيين في ذلك الشأن بأن إجازات المسلمين إجازات رسمية للدولة كلها بينما إجازات الأقباط هي إجازات خاصة بهم فقط مما يعنى عدم المساواة بين مواطني الدولة الواحدة، فذلك كله قد رد عليه في حكم قديم لمحكمة القضاء الإداري ببلغ وحاسم في أسبابه ومبرراته قضت في طعن مقام من أحد الأخوة الأقباط الأرثوذكس يطالب فيه بإلغاء قرار مجلس الوزراء الصادر في 5 أغسطس سنة 1953 والذي يعتبر بعض الأعياد الدينية للمسلمين أعياداً رسمية للدولة، دون الأعياد الدينية للأقباط الأرثوذكس بأن: الحكومة لا تضفي الجلال علي أعياد المسلمين دون الطوائف الأخرى، ولا تفرق بين الأعياد الدينية من ناحية قدسيتها والاحترام الواجبين لها، ولا تعارض حق المواطنين علي اختلاف أديانهم في أداء مراسم أعيادهم الدينية، متحللين من قيود العمل والوظيفة، وغاية ما في الأمر إنها إذ قررت ملائمة تعطيل وزارات الحكومة ومصالحها في الأعياد الدينية للمسلمين، إنما تنزل علي حكم الأمر الواقع، ذلك أن غالبية موظفيها من المسلمين، وكذلك غالبية سكان البلاد..، إذ مما لا جدال فيه أن هناك كثيراً من الأعياد والمواسم الدينية الإسلامية لم تر الحكومة محلاً لتعطيل وزاراتها ومصالحها فيها. أما الاحتفال رسمياً بما اختارته من هذه الأعياد الدينية، فإنما يرجع إلي اعتبارات تاريخية واجتماعية وواقعية، أهمها إنها أعياد الأغلبية العظمى من المواطنين، ولذلك نظائره في أرقى الأمم الدستورية. فالدول الغربية تحتفل رسمياً بأعياد دينية مسيحية ولا تحتفل بأعياد غير مسيحية، مع أنها تضم بين مواطنيها طوائف مسيحية. ولم يقل أحد أن في ذلك تعصبا دينياً يخل بحرية العقيدة أو مبدأ المساواة بالنسبة للطوائف الأخرى. ولا اعتداد في ذلك بقول المدعي أن إخلال بعض الحكومات بمبدأ المساواة بين مواطنيها في هذا لا يصح عذراً لإخلال غيرها به، لأن الاقتداء بالخطأ أو القياس عليه غير جائز قانوناً ومنطقاً، لا اعتداد بذلك لأن المدعي وحده عندئذ هو الذي يصبح ادعائه صحيحاً دون السائد عليه العرف والتقاليد في بلاد العالم أجمع وهو ما لا يقول به أحد، فضلاً عن أن مسايرة المدعي طلباته تنتهي إلي نتيجة شاذة إذ تؤدي إما إلي عدم احتفال الحكومة بالأعياد الدينية جميعاً، وأما إلي الاحتفال رسمياً بجميع الأعياد لجميع الطوائف علي اختلاف مللهم ونحلهم، ولا يخفي ما يترتب علي ذلك من كثرة أيام العطلات، الأمر الذي يؤدي إلي أضرار جسيمة بالصالح العام، وهو ما لا يمكن قبوله. أما قول المدعي بأن القرار المطعون فيه يتناقض مع حرية العقيدة ويخالف مبدأ المساواة فمردود بأن الأقباط الأرثوذكس وغيرهم من الطوائف التي يمثلها المسلمون في أعيادهم، لهم حرية إقامة شعائر أديانهم في دورهم وكنائسهم ومعابدهم في تلك الأعياد، كما يتغيب الموظفون والمستخدمون منهم عن من إقامة شعائرهم وهم في ذلك مع المسلمين سواء، ومن ثم فالمساواة وحرية العقيدة مكفولتان لهم وليس هناك أي مساس بهما.

إلا أن السؤال الذي يمكن أن يطرح نفسه علي بساط البحث هو هل تشمل حرية ممارسة العقيدة السماح للموظفين العموميين في حدود الاعتراف لأصحاب الديانات السماوية الثلاث بالتعبير والإفصاح عن عقيدتهم السماح لهم باتخاذ ما من شأنه الإفصاح عن ديانتهم مثل قيام البعض منهم بتعليق صورة تدل علي ديانتهم خلف مكتبه مثل أن يضع المسلم صورة للكعبة المشرفة أو للمسجد الأقصى، أو أية قرآنية أو يضع علي مكتبه أية قرآنية أو مجسم للكعبة المشرفة، أو أن يضع المسيحي خلف مكتبه صورة للسيدة مريم أو صورة للسيد المسيح أو لأحد الآباء أو أن يضع صورة لصليب أو مجسم له علي مكتبه، وكذا لو كان الموظف يهودي أن يضع علي مكتبه الشمعدان وهو "رمز يهودي منذ 3000 عام الذي تمت الاستضاءة به في هيكل سليمان" طبقاً لما يزعمه اليهود؟ وهل هذا يتعارض مع مبدأ الحياد



الوظيفي الذي يجب أن يتمتع به الموظف العام؟ ، وذلك في إطار أن العرف الإداري المصري الذي يسمح للموظفين بممارسة الشعائر الدينية في أوقات العمل الرسمية.

ويجب جانب من الفقه علي هذين التساؤلين بشكل غير مباشر بأن الوضع التشريعي في مصر لم ينظم هذه الحالات مثلما فعل المشرع الفرنسي عندما حظر وضع أي علامة دينية داخل مبنى المرفق العام أو خارجه؛ وإن كان العمل في مصر قد جري علي أن لا تكون هناك أي علامة دينية علي المرفق العام من الخارج فيما عدا دور العبادة، أما من الداخل فليس هناك أي حظر، أما مسألة الحيادية فهي تعني المساواة بين المنتفعين في الحصول علي خدمات المرفق العام ، وليس من بين شروط الحصول علي خدمات المرفق العام والاستفادة منها أن لا تكون هناك أي ملصقات أو مجسمات دينية داخل المرفق العام⁽¹⁾؛ وعلي الرغم من وجاهة هذا الرأي إلا أنني أري خلاف ذلك فيجب حظر تعليق أي ملصق يدل علي دين الموظف العام ليس فقط لتجنب المنتفعين من المرفق العام التوجس ولو بشكل خاطئ من الخوف من تعنت الموظف العام لوجود اختلاف في العقيدة بينه وبين الموظف العام؟ بل لدرأ وجود أي احتكاكات غير مبررة قد تحدث بين الموظفين أنفسهم بسبب تلك الملصقات أو العلامات خصوصاً أن هناك قاعدة شرعية في الإسلام الذي هو دين الدولة تقضي بأن درأ المفسدة مقدم علي جلب المصلحة، فما بالنأ أنه لا توجد مصلحة أصلاً في وجود مثل تلك الملصقات أو العلامات داخل المرفق العام التي قد توجع لفتته طائفية غير مبررة الأمر الذي نري معه ضرورة تدخل المشرع بتجريم مثل هذه الأفعال.

(1) قريب من هذا المعند. محمد جمال عثمان جبريل، مرجع سابق، ص 280، 281.



الخاتمة

الموظف العام ملتزم عند أداء وظيفته بخدمة جميع المواطنين بذات الكفاءة مهما كانت عقائدهم أو مذاهبهم، ولا يجوز له أن يستخدم وضعه الوظيفي أو وجوده بالمرفق العام للدعاية أو التبشير لأية ديانة أو الدعوة لأية آراء فلسفية حتى ولو كان يعتنقها هو بصفة شخصية، ونظراً لأن الموظفين العموميين يمثلون نسبة غير قليلة من سكان أي مجتمع، وبالتالي يتمتعون بذات الحقوق التي يتمتع بها أي مواطن عادي والتي منها بالطبع حرية العقيدة والعبادة، وتختلف حرية العقيدة عن حرية العبادة في أن الثانية هي المظهر الخارجي للجوهر الكامن في أعماق الإنسان والذي تمثله الأولي، ونظراً لأن الموظفين العموميين يمثلون طبقة اجتماعية متميزة لها نظامها القانوني الخاص، وتتمتع بامتيازات خاصة تفرض عليها أعباء وواجبات خاصة تقتضيها طبيعة الوظيفة بوصفها عملاً يؤدي لحساب السلطة العامة في الدولة مستهدفاً أصلاً تحقيق المصلحة العامة، الأمر الذي يجعل الموظف العام ليس حراً حرية تامة كالمواطن العادي، فعلاقة الموظف بالجهة الإدارية التي يعمل بها هي علاقة تنظيمية لائحية تحكمها القوانين واللوائح المتصلة بتنظيم الوظائف العام، وهي التي تحدد حقوقه وواجباته، وقد حاولنا في هذا البحث إلقاء الضوء على مفهوم الحياد الوظيفي ومدى تأثير الحرية الدينية للموظف العام بهذا المفهوم في دولتين من دول العالم دولة تعتنق العلمانية كمذهب وديانة للدولة وهي فرنسا فلا دين تدعّمه أو تتبناه الدولة، ودولة تعتنق الإسلام كمذهب ودين للدولة وهي دولة مصر.

وتطرقنا في هذا البحث لحرية العقيدة في كلا البلدين والتي يتضح منهما أنهما لا يختلفان تقريباً في تبنيهما لحرية العقيدة وعدم وجود تأثير لمعتقد الموظف العام علي تعيينه أو ترقّيه، إلا أن هناك مجموعة من الوظائف اشترط فيها المشرع المصري صراحة علي من يعمل بها اعتناقه لديانة معينة واستمراره في اعتناق تلك الديانة وهي الوظائف المرتبطة بالدين بشكل مباشر أو غير مباشر مثل التدريس في الأزهر وكهنة الكنائس، والمأذون، والتربي وخلافه، كما أن في فرنسا كان يتم استبعاد كل من له معتقد ديني وتعليم ديني من العمل بالتدريس وذلك خشية التأثير علي أفكار الطلاب وتوجيههم نحو اعتناق دين معين، وظل مجلس الدولة الفرنسي في فترة طويلة من الزمن يؤيد ذلك ويدعمه ثم حاول أن يخفف من حدة ذلك باشتراط شروط أخرى مثل إعلان الشخص عن عقيدته لحرمانه من التوظيف في مثل تلك الوظائف، وعلي الرغم من أن هناك وزراء مسلمين الآن في الحكومة الفرنسية إلا أنها وزارات فرعية غير سيادية وهو ما يحدث في مصر من تولي المسيحيين حقائب وزارية فرعية غير سيادية.

واستعرضنا موقف كل من فرنسا ومصر من مسألة حرية ممارسة الشعائر الدينية والتي تتمثل في السماح بالصلاة في أوقات العمل وأماكنه والحصول علي الإجازات في الأعياد الدينية مدفوعة الأجر، والتي ظهر فيها منع فرنسا لموظفيها العموميين من الصلاة والعبادة في أوقات العمل مع منح المسيحيين فقط إجازة مدفوعة الأجر في أعيادهم الدينية دون الديانات الأخرى، كما أنها تمنع ارتداء الرموز الدينية مثل الصليب الكبير ونجمة داود والقلنسوة اليهودية والحجاب الإسلامي في أماكن العمل وبالتالي تمنع النقاب الذي منع الظهور به في الأماكن العامة، وظهر من ذلك أن مصر كدولة تعتنق الإسلام دينا لها أفضل من فرنسا كدولة علمانية في نطاق حرية ممارسة العقيدة للموظف العام من فرنسا فهي تعترف لمعتنقي الأديان السماوية الثلاث بالحق في التبعيد في أوقات العمل فيتم منح المسيحيين ساعتين صباحيتين كل يوم أحد للصلاة مثلاً كما يمنحوا هم واليهود إجازات مدفوعة الأجر في أعيادهم الدينية، بل يمنحوا إجازة أيضاً في أعياد المسلمين بل زيادة في تدعيم مبدأ المواطنة تم منح المصريين بصفة عامة يوم 7 يناير عيد ميلاد السيد المسيح عليه السلام إجازة رسمية مدفوعة الأجر لكل المصريين، كما لا تمنع أحد من التعبير عن دياناته بشرط أن تكون أحد الديانات السماوية الثلاث المعترف بها، بيد أن هناك وظائف معينة في تمنع ارتداء النقاب وتربية اللحية كمظهر إسلامي تعبدي وقد أيد مجلس الدولة المصري هذا الاتجاه حيث قرر أن



منع النقاب مثلاً جائز بشرط ألا يكون بصفة مستمرة بل يقتصر علي أوقات معينة وفي وظائف معينة تقتضيها طبيعة تلك الوظائف، أما بالنسبة للحجاب فهو أمر قد قضى مجلس الدولة بأحقية النساء فيه، ولا يجوز بأي حال من الأحوال منعهم منه.

وفي النهاية يجب علي الدولة أن تعدل نصوص قانون الوظيفة العامة ليحدد علي وجه التحديد الوظائف التي لا يجوز فيها تربية اللحية أو النقاب حتى يتسنى لمن يرغب في شغلها تبين الالتزامات التي ستقع عليه بسبب التحاقه بتلك الوظائف، كما يمكن لشاغلها بالفعل الاختيار بين الاستمرار فيها أو طلب الانتقال لوظائف مناظرة لا تلزمهم بذلك بذات المميزات المالية والأدبية، كما يجب التأكيد علي ضرورة عدم تعليق الرموز والملصقات الدينية داخل المؤسسات الحكومية، وتحديد أثر تغيير الديانة علي بقاء الموظف في وظيفته العامة حال تكراره للتغيير حتى لا تصبح الحرية الدينية وسيلة للإساءة للأديان.

تمت بحمد الله الذي بفضلله وبنعمته تتم الصالحات



المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- د. أحمد عبد الغني محمد عبد القادر: ممارسة الموظف العام للحريات الدينية والسياسية في النظم الوضعية والإسلامية (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، حقوق عين شمس، 2012.
- د. السيد عبد الحميد محمد عبد القادر: ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، رسالة دكتوراه، حقوق أسيوط، 2002.
- أ. رافع محمد تحت عنوان: حجاب المذيعات. . جدل فقهي وسياسي وإعلامي، علي موقع الجزيرة الالكتروني: <http://www.aljazeera.net/news>
- د. رفعت عيد سيد: حرية الملبس في مرفق التعليم دراسة تحليلية ونقدية لأحكام القضاء الإداري في فرنسا ومصر بخصوص مسألة الزي الإسلامي، دار النهضة، دون تاريخ.
- أ. سهام رحال: حدود الحق في التعبير في القانون الدولي لحقوق الإنسان، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون، جامعة الخضر - باتنة - الجزائر، 2010-2011.
- د. عبد الله محمد حسين: الحرية الشخصية في مصر، بدون ناشر، بدون تاريخ.
- د. عبد المنعم فهمي مصطفى: عمال الإدارة وحرية الرأي، رسالة دكتوراه، حقوق عين شمس، 1977.
- د. علا فاروق صلاح عزام: المسؤولية المدنية للعامل عن ممارسة حرية الرأي الديني في مكان العمل دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي، بحث مقدم للمؤتمر العلمي السنوي السادس لكلية الحقوق جامعة حلوان تحت عنوان "احترام الأديان وحرية التعبير عن الرأي"، والمنعقد في الفترة من 3-4 مايو 2015.
- د. طارق حسنين الزيات: حرية الرأي لدى الموظف العام "دراسة مقارنة مصر وفرنسا"، دون ناشر، الطبعة الثانية، 1998.
- د. فاروق عبد البر: دور مجلس الدولة المصري في حماية الحقوق والحريات العامة، الجزء الثاني، دون ناشر، 1991.
- د. ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2004.
- د. مجدى مدحت النهري: قيود ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية، مكتبة الجلاء الحديثة، المنصورة، 2001.
- د. محمد جمال عثمان جبريل: العلمانية والنظام القانوني دراسة نظرية وتطبيقية مقارنة في القانون العام، بدون ناشر، 2000.
- د. محمد حسنين عبد العال: الحريات السياسية للموظف العام، دون ناشر، 1981.
- د. محمد علي علي عبد السلام: الدور السياسي للقضاء الإداري دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، حقوق حلوان، 2014.
- أ. مي عزام، جريدة المصري اليوم، بتاريخ 2015/9/9، العدد 4105.
- أ. هبه بوكر الدين: مدى مشروعية حظر ارتداء الحجاب والنقاب في فرنسا، المجلة العربية لعلم الاجتماع، العدد 25، الصادر في 2014/3/7.



ثانياً: المراجع الأجنبية:

Carbajo J), droit des services publics, mementos dalloz, 1990.

. Claude-Albert Colliard: Libertés publiques. 5^eéd, Dalloz, 1975

Jeze: Les Prin gener. du dr. adm. T. 1, 1925.

Tribunal administrative de lyon, 8 juillet 2003, Mlle Nadjat Ben A. [http://: www.Rajf. fr.](http://www.Rajf.fr)

Justin Vaïsse, VEILED MEANING, THE FRENCH LAW BANNING RELIGIOUS SYMBOLS IN PUBLIC SCHOOLS THE BROOKINGS INSTITUTION, U. S. -FRANCE ANALYSIS SERIES, March 2004.

M. Hauriou: Precis de dr. adm. 1927.

Pierre Henri prélot, Les religion et l'égalité en droit français, Revue du droit public, n°3, 2011.