

التوجه التشريعي في تكريس الطابع الإلزامي لأخلاقيات العمل المهني - مهنة الطب والحاماة أنموذجين -

د. بن صغير مراد

كلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان

الملخص :

يعالج هذا البحث موضوعا في غاية الأهمية لارتباطه بالتزام أخلاقي قبل أن يكون قانونيا يتعلق بعصب الحياة، وهو تقديم الخدمة بشكل أفضل. إذ أن لكل وظيفة أو مهنة أصولها المستقرة وواجباتها الأدبية والأخلاقية تنشأ معها وتترعرع في أحضانها، بحيث يجد من يمارس الوظيفة أو المهنة نفسه ملزما بالانصياع لها بوازع من دينه أو ضميره وبدافع من خلقه، بغض النظر عما إذا كان القانون يلزمه بتلك الواجبات أم لا.

وتأتي ورقة العمل هذه لبيان مدى أهمية ودور قواعد أخلاقيات العمل الوظيفي والمهني - باعتبارها مجموعة القواعد التي تحدد الواجبات الوظيفية والمهنية، أو بالأحرى السلوك الذي يجب على الموظف أو المهني التزامه في ممارسته لأعماله - من وجهين: الأول: في أنها تذكّر الموظف بصورة دائمة بالسلوك القويم والأسلوب الحضاري الراقى الذي ينبغي عليه التحلي به والتزامه أثناء قيامه بعمله من جهة. أما الوجه الثاني: فيبرز من خلال إرشاد الموظف إلى واجباته تجاه عملائه، وذلك رغبة في إيجاد نوع من التوازن المطلوب في العلاقة بين الموظف المتخصص والخبير وعميله الذي لا خبرة ولا دراية له.

وتهدف هذه الدراسة لبحث الموضوع بإسهاب من خلال بيان الطبيعة أو التكييف القانوني لأخلاقيات العمل الوظيفي، إذ يثور التساؤل بشكل رئيسي حول مدى اعتبار المصدر الأخلاقي الأدبي لأخلاقيات العمل الوظيفي كافيا لاقتناع الموظف به والتحلي به؟ أم أن واقع الحال تجاوز ذلك ليتطلب حكما فقهيها (فتوى شرعية) ونصا قانونيا، يكسّر الطابع الإلزامي لأخلاقيات الوظيفة أو المهنة؟ كما يثور التساؤل بشأن أخلاقيات العمل الوظيفي عن طبيعة الارتباط - أي علاقة بين مصدرها الأخلاقي وبعدها الديني وإلزامها القانوني؟ ثم أليس في تطبيق نماذج لتقنيات مختلفة - مدونات لأخلاقيات المهنة - كمدونة أخلاقيات مهنة الطب والحامين والقضاة وأهل التربية والتعليم، بـعدا أكثر إلزامية ومساهمة في تطوير العمل الوظيفي والمهني وترقيته.

مما لاشك فيه أن فكرة الصياغة القانونية لأي قاعدة أخلاقية أو دينية أو اجتماعية، أصبح أكثر من ضرورة، إذ غالبا ما تضيف عليها الصبغة الإلزامية، وذلك تحت ضغط وتأثير سلطة الجزء القانوني.

Abstract:

This research deals with a very important topic for the association and moral commitment before the legal terms of nerve life, which is to provide better service. There can be no doubt that each job or profession assets stable and duties of moral and ethical arise with and nurtured in the bosom, so find it practiced job or profession itself bound to comply with objectors of religion, conscience and out of his creation, regardless of whether the law he have such duties or No. Comes this worksheet to indicate how important the role of the rules of career and vocational work ethic – as the rules that determine the functional and professional duties group, or rather the behavior that should be on the employee or professional commitment in the exercise of its business – in two ways: First, they remember the employee permanently decency The method of civilization upscale that it should be done and his commitment to his work while he was on the one hand. The second face: highlights through the guidance of the employee to his or her duties towards its customers, and that desire to find some kind of desired in the relationship between the specialist and expert client who does not experience nor knowledge of his employee's balance. This study aims to discuss the matter at length through the legal nature of the statement or the air conditioning on the Ethics career, as the question arises mainly on the extent of the moral source of literary ethics career considered sufficient for conviction by the employee and be done? Or is the reality of the situation in order to override requires a juristic ruling (fatwa) legal text, devote the mandatory nature of the job or the ethics of the profession? The question arises about the career of the nature of the link Ethics – any relationship between the religious and

moral source beyond the legal and forcing it? Then Alice in application forms for various Tgueninat – codes of ethics, occupation Blog layout ethics of the medical profession, lawyers, judges and the people of Education, more mandatory dimension and contribute to the development of career and vocational work and Trgith.an There is no doubt that the idea of legal drafting any moral base, religious or social, became more of a necessity, as often give them a binding character, under the pressure and the impact of the legal authority of the box.

مقدمة : مما لاشك فيه أن النظام القانوني في أي مجتمع من المجتمعات يقوم على مجموعة كبيرة من القواعد القانونية، تحكم العلاقات بين أفرادها ومؤسساتها، فتضبط سلوكهم وتحدد حقوقهم وواجباتهم. وجدير بالذكر أنه مهما تعددت مصادر هذه القواعد ومهما اختلفت درجاتها في إطار الهرم القانوني للمجتمع، فإنها لا تستطيع النهوض بالمهمة التي تناط بها إلا إذا كانت تتمتع بقوة الإلزام. بمعنى أن تكون القاعدة واجبة الاحترام من قبل جميع المخاطبين بها إما عن اقتناع وانصياع اختياري، وإما إذا لزم الأمر عن طريق قوة الجزاء الجبرية.

وتعد أخلاقيات الوظيفة والمهنة من أساسيات النجاح باعتبارها تعكس ثقة المؤسسات والهيئات بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل فيه، لذا فإن معرفة أخلاقيات الوظيفة أو المهنة والوعي بدورها والالتزام بها سوف يعزز أدائها ويقلل من الأعباء المترتبة عليها. من جهة أخرى سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه الموظف أو المهني للالتزام بعناصر أخلاقيات المهنة كالصدق والنزاهة، حيث إن عدم الالتزام بها سوف يؤثر سلبا وبشكل مباشر على ثقته وسمعته وكذا مؤسسته.

إن فاعلية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بإيمانه العميق واقتناعه بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعه إلى تنمية معارفه العلمية ومهاراته السلوكية والعلمية نحو تحسين الأداء، ومن ثم فإن القيم الأخلاقية تؤثر في السلوك تملأ باعتبارها تمثل زادا من المفاهيم العلمية والنظرية. وأن التحدي الكبير لمؤسساتنا وهيئاتنا لا يكمن في القدرة على استيعاب المعرفة والتكنولوجيا فحسب، بقدر ما يكمن في القدرة على صياغة قيم أخلاقية وحضارية ومؤسسية جديدة في إطار تراثنا وثقافة مجتمعاتنا. وغني عن البيان أن ذلك لن يتأتى إلا من خلال دراسة الواقع وما يرتبط به من ظواهر إيجابية أو سلبية في الوحدات الإدارية، ومن ثم فإن التعرف على وثبتي القيم والمثل الأخلاقية الإيجابية التي تمكن من دعم

الظواهر الإيجابية ودحر الظواهر السلبية، وكذا إعداد استراتيجية فعالة للتنمية ودعمها والإلتزام بها و إجراء التعديلات عليها كلما تطلبت الضرورة ذلك ... سوف يرسم لها الطريق الصحيح والمسار السليم نحو التقدم ومواكبة حركة التطور.

أهمية البحث : مع تقدم التقنية العلمية والانفتاح العالمي وتزايد وتيرة الإقتصاد وسهولة حركة الأموال، ما نتج عنه الإهتمام بالجوانب المادية وتحصيل الرغبات الشخصية في ظل الأنانية المتنامية على حساب القيم والمثل العليا والمصلحة العامة، أصبحت الحاجة ملحة والإهتمام جدّ بالغ من قبل الباحثين والمختصين والمنظمات والهيئات المهنية المختصة بأهمية أخلاقيات الوظيفة والمهنة ودورها المحوري في تحسين الأداء والخدمة. كما أن هذا الإهتمام نابع من الوعي بالآثار السلبية للسلوك المنحرف والناجم عن تخلي بعض ممارسي الوظيفة والمهنة عن الإلتزام بتلك الأخلاقيات وعدم مراعاتهم لها في تصرفاتهم المهنية.

من جهة أخرى تبرز أهمية الموضوع من خلال بيان أهمية أخلاقيات وسلوكيات الوظيفة والمهنة وأن قواعدها مهمة جدا للموظفين والمهنيين في تعزيز ثقتهم وتحسين أداءهم، ومن دونها فإن الموظف أو المهني مهما بذل يبقى جهده محصورا وأداؤه ناقصا. ومن هنا تأتي أهمية دراسة هذا الموضوع.

إشكالية البحث : يعالج البحث جملة من الإشكاليات وهي: ما سبب عدم التزام الموظفين والمهنيين بأخلاقيات عملهم؟ ذلك أن كثيرا منهم لا يلتزمون بأخلاقيات وسلوكيات وقواعد الوظيفة أو المهنة رغم معرفتهم بها، أو أنهم لا يُولون العناية المهنية المطلوبة عند أدائهم لخدمتهم، أو الأدهى أنهم قد يجهلون القواعد الخاصة بالوظيفة والمهنة ومن ضمنها سلوكياتها وأخلاقياتها وقواعدها.

ما هي المضاعفات والآثار السلبية لإهمال الموظفين والمهنيين لأخلاقيات العمل وعدم التزامهم بها، سواء تجاه العملاء من الجمهور، أو تجاه مؤسساتهم وهيئاتهم؟ وما مدى تأثير ذلك على ثقتهم أولا ثم ثقة تلك المؤسسات وتحسين خدماتها.

أليس من الضروري العمل على تكريس الطابع الإلزامي لأخلاقيات المهنة من خلال قواعد قانونية ملزمة في شكل نصوص قانونية مشتركة أو خاصة؟

أهداف البحث : يهدف البحث إلى إظهار أهمية معرفة الموظفين والمهنيين بأخلاقيات وسلوكيات وقواعد المهنة، وأهمية مراعاتها عند مزاولتهم للمهنة وكذلك أهمية الإلتزام بها. كما يهدف البحث إلى بيان أهمية دور القانون في تنظيم وضبط كثير من الإختلالات الإجتماعية بل وحتى السلوكية والنفسية.

خطة البحث : عالج الموضوع من خلال مقدمة تناولت فيها أهمية الموضوع وسبب بحثه وكذا الإشكاليات التي يثيرها وأهدافه. ثم قسمت الموضوع إلى قسمين: تناولت في الأول منهما الطبيعة القانونية لأخلاقيات العمل الوظيفي والمهني؛ وتطرقت فيه إلى تحديد مفهوم أخلاقيات المهنة وأهميتها، ثم

بيان مصدرها ومضمونها. أما القسم الثاني فخصّصته لنطاق القوة الإلزامية لقواعد أخلاقيات الوظيفة والمهنة؛ فعالجت أولاً مبدأ الحجية القاصرة لقواعد أخلاقيات المهنة، ثم تطرقت للتحوّل عن هذا المبدأ نحو فكرة إلزامية قواعد أخلاقيات المهنة وحجيتها المطلقة. ثم ختمت الموضوع بخاتمة ضمنتها نتائج البحث.

المبحث الأول : الطبيعة القانونية لأخلاقيات العمل الوظيفي والمهني

إن النظام القانوني في أي بلد إنما يخاطب جميع أفراد المجتمع على قدم المساواة، بحيث يلحق الجزاء القانوني بكل من يخرج عن قاعدة القانون، طالما توافرت لديه الأهلية المطلوبة لتلقي خطاب الشارع وفهم ما يتضمّنه من أحكام. ولعل الموظفين والمهنيين باعتبارهم من أفراد المجتمع لا يخرجون عن دائرة المخاطبين بأحكام القانون، فهم يكسبون حقوقاً ويتحملون التزامات بصفتهم موظفين أو رجال مهنة معينة، اكتسبوها من خلال ممارستهم لمهنتهم التي فرضت عليهم أعرافاً أو ما يسمى بأخلاقيات وقواعد مهنية معينة يسلكونها أثناء تأدية وظائفهم ومهنتهم. وعلى هذا الأساس يقتضي المقام أن نبين مفهوم أخلاقيات المهنة وأهميتها أولاً، ثم بيان طبيعة مصدرها ومضمونها.

المطلب الأول : مفهوم أخلاقيات المهنة وأهميتها

مما لا شك فيه أن تأكيد خضوع الموظفين والمهنيين لقواعد القانون ليس بحاجة إلى برهان، غير أنه في الوقت ذاته لا يكفي لتحديد الوضع القانوني لهذه الفئة من أفراد المجتمع. ذلك أنه رغم التأكيد المستمر على مبدأ المساواة القانونية، إلا أنه لا يمكن إغفال الدور المهم الذي تلعبه المهنة في تحديد المركز القانوني لمن يقوم بمباشرتها. فالصياغة العامة والمجردة لقواعد القانون لا تنفي تأثير تلك القواعد حال تطبيقها بمهنة من تطبق عليهم أو مركزهم الوظيفي.

الفرع الأول : تعريف قواعد أخلاقيات المهنة : غني عن البيان أن لكل مهنة واجباتها الأدبية التي تنشأ معها وتترعرع في أحضانها، بحيث يجد من يمارس المهنة نفسه ملزماً بالإنصياع لهذه الواجبات بوازع من ضميره وبدافع من خلقه، بغض النظر عما إذا كان المشرع قد قام بتقنين تلك الواجبات أم لا. ويجدر التنبيه بداية إلى ضرورة التمييز بين أصول المهنة وقواعدها وبين أخلاقيات المهنة. فالأصول المهنية هي " الأصول الثابتة والقواعد المتعارف عليها نظرياً وعملياً بين رجال المهنة، والتي يجب أن يلم بها كل مهني وقت قيامه بالعمل "1 في حين عرفها بعض الفقهاء بأنها: " تلك الأصول المستقرة التي لم تعد محلاً للمناقشة بين رجال هذا الفن، بل إن جمهورهم يسلمون بها ولا يقبلون فيها جدلاً "2. ونشير إلى أن هذه الأصول ليست ثابتة على مدى الأزمنة والعصور، بل تتغير مع تقدم الزمان وتطور العلوم.

أما القضاء فقد عرّفها بأنها: " الأصول الثابتة التي يعترف بها أهل العلم والتي تفرض الإنتباه والحيطه والحذر ولا يتسامحون مع من يجهلها أو يتخطأها مما ينسب إلى عملهم أو فدّهم "4.

أما بشأن أخلاقيات المهنة ، فقد عرّفها البعض بأنها " مجموعة القواعد المتعلقة بالسلوك المهني والتي وضعتها مهنة منظمة لكافة أعضائها، حيث تحدد هذه القواعد وتراقب تطبيقها وتسهر على احترامها، وهي أخلاق وآداب جماعية وواجبات مكملة أو معوضة للتشريع وتطبيقاته من قبل القضاة "5.

وهكذا يقصد بقواعد أخلاقيات المهنة مجموعة القواعد و الواجبات المهنية، أي تحدد السلوك الذي يجب على المهني التزامه في ممارسته لأعمال مهنته6. فقواعد أخلاقيات مهنة الطب مثلا تتضمن تحديدا للواجبات التي ينبغي على الطبيب مراعاتها في ممارسته لمهنة الطب، وقواعد أخلاقيات مهنة المحاماة هي تبيان للواجبات التي تقع على المحامي في أدائه لأعمال مهنته، وهكذا بالنسبة لجميع المهن والوظائف.

الفرع الثاني : أهمية قواعد أخلاقيات المهنة ودورها في تحسين الخدمة وترقيتها : تتجلى أهمية قواعد أخلاقيات المهنة في أنها تذكر الموظف أو المهني بصورة دائمة بالسلوك القويم الذي ينبغي عليه التزامه في القيام بأعمال مهنته. ذلك أنه قد يواجه عدة صعاب كما قد تعترضه كثير من المشاكل أثناء تأديته لمهنته، وليس من الحكمة تركه يحتكم إلى رؤيته الشخصية باعتبارها نظرة ضيقة وقاصرة قد تملي عليه اتخاذ قرارات وأحكام غير مناسبة. لأجل ذلك كان من الأفضل أن يحدد المهني موقفه وفقا لتقاليد المهنة وأعرافها، فهذه وتلك تعد مرآة لما ارتضاه أهل المهنة واستقر في ضميرهم من حلول. وتبعا لذلك فإن قواعد أخلاقيات المهنة هي أقرب ما تكون للأعراف المهنية، بل هي في أغلبها تكريس وتقنين لها.7

تبرز أهمية قواعد أخلاقيات المهنة كذلك فضلا عن إرشاد المهني إلى واجباته تجاه عملائه كما ذكرنا، كونها تهدف إلى إيجاد التوازن المطلوب في العلاقة بين الموظف أو المهني وبين عميله8. ذلك أن العميل الذي يطلب خدمة صاحب الوظيفة أو المهنة غالبا ما يكون شخصا غير متخصص لا خبرة له بشؤون المهنة وأعمالها. وتبعا لذلك فإنه يكون مضطرا شاء أم أبي أن يسلم أمره للمهني ويضع ثقته الكاملة فيه، تاركا له تصريف جميع الأمور المتعلقة بالعمل أو الأعمال التي كلفه بها. من ثم تبدو العلاقة بين الطرفين غير متكافئة حيث تميل الكفة فيها بشكل واضح لصالح المهني الذي يستطيع بحكم ما لديه من علم وخبرة التحكم في الأمور وتوجيه دفتها بالشكل الذي يراه. وعليه ما لم يكن المهني على قدر من الإطلاع والأمانة والنزاهة ويقظة الضمير، فإن مصالح العملاء تكون عرضة للإهمال والضياع. بل قد يتعدى الأمر مجرد الإضرار بالمصلحة الخاصة للعميل ليصل إلى حد تهديد مصالح المجتمع بأسره.

من جهة أخرى قد يُقال إن القواعد العامة للقانون تُعني عن قواعد أخلاقيات المهنة في القيام بهذا الدور الأخير الذي سبق الإشارة إليه، ذلك أن القواعد العامة تلزم كل مهني بالحفاظ على مصالح

عملائه وعلى مصالح المجتمع أيضا، بحيث يؤدي الإضرار بهذه المصلحة أو تلك إلى تعريض المهني للمسؤولية المدنية وربما المسؤولية الجنائية فضلا عن المسؤولية التأديبية. غير أن الذي نراه والذي يتماشى مع التصور الصحيح، أنه لا يوجد ما يمنع من أن تتضافر قواعد أخلاقيات المهنة مع قواعد القانون في القيام بالمهمة نفسها. بحيث يظل مع ذلك لقواعد الأخلاقيات أهميتها ودورها المتميز، من زاوية أن إحساس المهني بها وإدراكه لها كثيرا ما يفوق إدراكه للقواعد العامة للقانون⁹. ولعل سبب ذلك يرجع للدور المهم الذي تلعبه المؤسسات المهنية من نقابات وجمعيات في توعية المهنيين بأداب المهنة وأخلاقياتها، وفقا لما ترسمه من خلال القانون الأساسي لها أو من خلال التعليمات والقرارات والندوات وغيرها. ولذلك تبدو قواعد أخلاقيات المهنة أكثر فعالية في توجيه سلوك المهنيين وتقويمه، إذ يفوق دورها في هذا الشأن دور القواعد العامة للقانون الذي يعتمد تطبيقها في غالب الحالات على افتراض علم الناس بها، طبقا لمبدأ عدم جواز الإعتذار بالجهل بالقانون.

إن الأهمية البالغة لقواعد أخلاقيات المهنة دفعت إلى ضرورة التفكير في وضع نصوص وتشريعات قانونية، تتعلق بالجانب الأخلاقي والأدبي وحتى التقني - إن صح التعبير - الذي يتماشى وطبيعة وخصوصية كل مهنة أو وظيفة وفقا لأصولها وقواعدها. وهكذا بادرت أغلب الدول إلى سن نصوص قانونية في هذا المجال. والجزائر من بين هذه الدول، وضعت قواعد أخلاقيات خاصة بكل مهنة، كمهنة الطب، المحاماة، الصحافة، الصيدلة، الهندسة، فضلا عن قواعد خاصة بأخلاقيات بعض الوظائف كالمعلمين ورجال الإدارة، وغيرها.

ولم تتوقف أهمية قواعد أخلاقيات المهنة عند هذا الحد، بل نظرا لمكانتها في منظومة العمل والحياة الاجتماعية، فقد ألزمت الكثير من التشريعات ضرورة تأدية اليمين أو القسم قبل الالتحاق ببعض الوظائف أو المهن. وهذا لاشك يبين الأهمية البالغة والإستثنائية لهذه الوظائف أو المهن ومدى دور قواعد أخلاقياتها في تأدية هذه الوظيفة أو المهنة على أكمل وجه.

المطلب الثاني : مصادر ومضمون قواعد أخلاقيات المهنة

الحقيقة أن البحث في مصادر قواعد أخلاقيات المهنة يجد تبريره فيما يحيط بهذه القواعد من لبس، إذ تبدو هذه الأخيرة قريبة الشبه بالقواعد الأخلاقية، سواء من حيث تسميتها أو من حيث الغرض المنوط بها. فمن جهة يجري الفقه على تسمية هذه القواعد بقواعد الأخلاقيات، بل أكثر من ذلك فإن بعض التشريعات تقضي بأن نصوصها تتضمن تذكيرا بقواعد الأخلاق، مما يحمل على الإعتقاد بأننا لسنا بصدد قواعد قانونية، وإنما بصدد مبادئ أخلاقية.

من جهة أخرى فإن هذه القواعد بأصل نشأتها، إنما أريد بها الحفاظ على مستوى أخلاقي معين في محيط المهن الحرة، إذ حتى قبل ظهور النقابات بصورتها الحالية - أي باعتبارها من أشخاص القانون العام

يعترف لها القانون بسلطة تنظيم المهن والإشراف عليها، كان هناك نظام داخلي يحكم تجمعات المهن الحرة أُريد به الحفاظ على أرسنقراطية أخلاقية معينة، مثلت هذه الأخيرة العناصر الأولية لما يُطلق عليه الآن تقنيات أخلاقيات المهنة.

وجدير بالذكر أن النظم الإدارية تختلف في مستواها وطبيعة جهودها وطرق تعاملها...، غير أنها لا تختلف في مصادر قواعد الأخلاقيات أو مضمونها وجوهرها. ولعل ذلك ما يدفعنا إلى تحديد المصادر الأساسية لأخلاقيات الوظيفة أو المهنة، وبيان مضمونها.

الفرع الأول : مصادر قواعد أخلاقيات المهنة : تتعدد مصادر قواعد أخلاقيات المهنة وتتداخل إلى حد ما، غير أنها لا تعد كونها تعكس البعد الأخلاقي المثالي المطلوب في ممارسة أي مهنة أو وظيفة أو أي عمل مهما كان. باعتبارها تهدف إلى استشعار جملة من القيم والمثل العليا وتنميتها أثناء مزاوله العمل. وغالبا ما تنحصر مصادر قواعد أخلاقيات المهنة في المصادر التالية :

أولا: المصدر الديني: لقد وضعت الديانات السماوية أخلاقا حميدة وكوّنت فضائل سلوكية سامية، تنعكس على المرء في استقامته وحسن تعامله مع الله أولا، ثم في التعامل مع الخلق ومعاملة الناس جميعا معاملة حسنة باعتبارهم متساوون عند الله لا فرق بينهم إلا بالهدى والصالح.

ويعد المصدر الديني المصدر الرئيسي للقيم الأخلاقية عند المسلمين. إذ نجد أن القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة وما أثر عن أصحاب رسول الله ﷺ رضوان الله عليهم كان لهم دورا بارزا في ترسيخ القيم الأخلاقية والاجتماعية في بناء المجتمع الإسلامي. يقول الله تعالى: ﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرُ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرِوَالَهُ يُرْوَالُهُ وَالْعَظْمُونَ ﴾¹⁰. ويقول النبي ﷺ في الحديث الشريف: «إنما بُعثت لأتمم مكارم الأخلاق»¹¹ ويقول ﷺ: «إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه»¹². ويقول عليه الصلاة والسلام: «إذا قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فليغرسها»¹³. إلى غير ذلك من القيم الأخلاقية الراقية التي حرصت الشريعة الإسلامية على تكريسها في حياة الناس جميعا.

ثانيا: البيئة الاجتماعية (التكوين الاجتماعي): تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد والتمازج بين فئات المجتمع المختلفة من خلال العادات والتقاليد والأعراف والقيم من أهم مصادر الاختلافات التي تؤثر في الإدارة، وفي مستوى التعامل بين المواطنين والجمهور من جهة، وبين الموظفين أنفسهم داخل المؤسسة من جهة أخرى. لذلك مع مرور الزمن يبدأ الأفراد بالتأثر بالمجتمع المحيط بهم مثل الأسرة والمدرسة. إذ أن للأسرة دور كبير في توجيه السلوكيات والأخلاقيات لأبنائها بوصفها أهم المؤسسات التي تسهم في عملية التكوين الاجتماعي، فالأسرة الصالحة تغرس الآداب الحميدة والسلوكيات السامية لدى أبنائها. ونفس الشأن بالنسبة للمدرسة، إذ لها دور مهم في توجيه السلوكيات والأخلاقيات¹⁴.

ثالثا: جماعات العمل: تعد جماعات العمل أحد أبرز المصادر الأساسية لترسيخ القيم لدى الأفراد، فالفرد في الجماعة قد يغير القيمة الفردية مقابل الالتزام بقيم وأخلاقيات الجماعة. حيث يجب على الموظف أو المهني أن يستشعر القيم الأخلاقية وقواعد العمل السامية التي تدعم الأهداف الشرعية والأخلاقية الموضوعية في أداء مهنته تجاه صاحب العمل أو العملاء. وكذا دعم القواعد والإجراءات المرسومة لمساندة تلك الأهداف مع الالتزام بها¹⁵. وقد يخضع الموظف أو المهني أثناء تأدية مهنته لمسؤولياته تجاه رب العمل، والتي يمكن أن تهدد الالتزام بالمبادئ الأساسية بشكل مباشر أو غير مباشر. وقد يكون هذا الضغط صريحاً أو ضمناً، لذلك لا بد من تقييم هذه التهديدات الناشئة عن مثل هذه الضغوط والعمل على القضاء عليها أو تقليصها إلى مستوى مقبول.

رابعا: الخبرة المتراكمة: حيث يستمد الفرد قيماً وسلوكاً من خلال ما يتعلمه ومن خلال خبراته وتجاربه وتفاعلاته مع البيئة الاجتماعية والعملية التي يزاوّل بها مهنته¹⁶.

خامسا: قواعد الأخلاقيات والسلوكيات: تعتبر قواعد أخلاقيات المهنة بمثابة قانون أخلاقي لممارسة المهنة وعلى الموظفين والمهنيين الالتزام بالقوانين وقواعد الأخلاقيات. وفي هذا الصدد يتوجب عليهم أن يتجنبوا أي أحداث تضر بالمهنة، كما يجب عليهم أن لا يتحيزوا أو يتأثروا بمصالح الآخرين عند إصدار أي أحكام مهنية تتعلق بممارسة المهنة.

سادسا: نظريات التنظيم والمدارس الفكرية والفلسفية: حيث تعد آراء العلماء والمفكرين والفلاسفة على اختلاف مدارسهم، وكذا علماء الاجتماع والاقتصاد والإدارة والسلوك والتاريخ والسياسة... الذين حاولوا من خلال أبحاثهم ودراساتهم تنظيم العلاقة التي تحكم الموظف أو المهني بكل من العملاء وكذا مؤسساتهم وإداراتهم. من خلال وضع قواعد أخلاقية مهنية تتماشى وطبيعة وظائفهم ومهنتهم.

الفرع الثاني : مضمون قواعد أخلاقيات المهنة : انطلاقاً مما سبق بيانه يتضح لنا أن مضمون قواعد أخلاقيات المهنة، لا تخرج في العموم عن الدعوة إلى كل ما من شأنه أن يكوّن تلك الأخلاق الفاضلة والحصل الرفيعة والمبادئ السامية التي تحكم علاقة الشخص بربه ثم بنفسه ثم بمجتمعه الذي يعيش فيه. وجدير بالإشارة أن المقام في هذا البحث ليس موضع بسط تلك القواعد وتفصيلها، بقدر ما هو بيان للوجه القانوني لها باعتبارها واجبات قانونية يتأكد الالتزام بها، والتذكير بأهمها نظراً لاشتراكها لدى غالب الوظائف والمهن، مما يحتاجه كل موظف أو مهني وتحرص على تأكيده جل التشريعات القانونية. ويكفي الإشارة إلى أهم تلك الواجبات الأخلاقية على النحو التالي :

أولاً: حب العمل والتفاني في إتقانه: ما من شك أن أي شخص لا يمكن له احترام وتقدير شخص لا يحبه ولا حتى طاعته إلا تحت سلطة الجبر والقهر بالعقاب. ونفس الأمر يتأكد بالنسبة للعمل

الذي يمارسه. فالموظف أو المهني الذي يقدم خدمة ما دون حب لها وتقدير لأهميتها مهما كانت واحترام منزلتها فإنه دون أدنى شك لا يُعطي هذه المهنة حقها ولا يسعى يوما في تحسينها وترقيتها، بل على النقيض من ذلك قد يساهم في إفسادها وإلحاق الضرر بها والقضاء عليها. ذلك أن غايته هي كسب الأجرة والمنح لا غير. وهذا يعتبر من مؤشرات الخلل في تأدية العمل الوظيفي والمهني، ومن معالم الهدم والتخلف.

يقول الشاعر: تدعي حب الله وأنت تعصيه إن المحب لما يحب مطيع. والله جل شأنه المثل الأعلى.

وعلى هذا الأساس يجب على الموظف أو المهني أن يلتزم منتهى الدقة في أداء واجبه المطلوب، وأن يبذل قصارى جهده في الوصول إلى النتيجة التي يسعى العميل في تحصيلها. وقد تضمنت قواعد أخلاقيات المهنة المختلفة نصوصا تحث المهني على مراعاة هذا الواجب. ففي مهنة الطب مثلا توجب أخلاقيات المهنة على الطبيب أن يسخر علمه وجهده في خدمة الأفراد والصحة العامة¹⁷. كما تلزمه من جهة أخرى بضمان تقديم علاج يتسم بالإخلاص والتفاني والمطابقة لمعطيات العلم الحديثة¹⁸. أما في مجال المحاماة فيلتزم المحامي بالصرامة في تأدية الواجبات والالتزامات التي تفرضها عليه القوانين والأنظمة والتقاليد والعادات المهنية تجاه القضاة وزملائه والمتقاضين، طبقا لما أكدته النصوص القانونية¹⁹.

ثانيا: الأمانة والنزاهة والإخلاص: تعتبر النزاهة والإخلاص من متطلبات الحياة العملية في تأدية الوظيفة والمهنة، ذلك أن الموظف أو المهني يتعين عليه التحلي بالأمانة والنزاهة والشفافية أثناء تقديم خدماته. ولاشك أن هذا يقتضي منه أن يكون أميناً على أسرار عملائه من جهة ولا يتطلع إلى كشف المزيد من جهة أخرى، ذلك أن السر المهني يعتبر مبدأ أساسيا راسخا في علاقة أي موظف أو مهني بوظيفته وعملائه.

ثالثا: الصدق والعدالة.

رابعا: احترام الغير (العملاء) ومراعاة قيم وعادات المجتمع.

خامسا: الالتزام بالواجبات القانونية التي تفرضها الأنظمة والقوانين.

المبحث الثاني : نطاق القوة الإلزامية لقواعد أخلاقيات المهنة

لا يزال الاعتقاد سائدا لدى الكثير بأن قواعد أخلاقيات المهنة تعد بمثابة تنظيم قانوني داخلي للمهنة، يلتزم بها المهني في علاقته بالجهة المشرفة على تنظيم المهنة، ويشكل الخروج عليها خطأ يوجب المسؤولية التأديبية التي تنتهي بتوقيع جزاء تأديبي من قبل جهة قضاء التأديب المهني. غير أن الإشكال

الرئيسي الذي يثور عن مدى إمكانية قيام مسؤولية جنائية أو مدنية نتيجة الإخلال بقاعدة أخلاقية مهنية.

لقد حدث في السنوات الأخيرة تحولا هاما في مسار القضاء عن الاتجاه السابق، حيث اعترف القضاء لقواعد أخلاقيات المهنة بالحجية خارج نطاق العلاقة المحدودة بين المهني والجهة التي يتبع إليها. وهكذا أصبح لقواعد أخلاقيات المهنة دورا مؤثرا وفعالا أمام كل من القضاء الجنائي والمدني. وبناء عليه سنتناول هذين المحورين من خلال المطلبين التاليين.

المطلب الأول : مبدأ الحجية القاصرة لقواعد أخلاقيات المهنة

لما كانت قواعد أخلاقيات المهنة تحدد العلاقة المحدودة بين المهني والجهة المشرفة عليه، سادت النظرة الضيقة التي تجعلها قواعد تنظيم داخلي ذات بعد أخلاقي ديني وحجية محدودة قاصرة. ذلك أن الموظف أو المهني متى ارتكب خطأ مهنيا 20 خالف من خلاله أصول المهنة وقواعدها المستقرة، كان مسؤولا مسؤولية تأديبية داخلية تجاه الجهة المشرفة عليه.

الفرع الأول : إشكالية حصر البعد الأخلاقي والديني لأخلاقيات المهنة وأثرها السلبي على

أداء العمل الوظيفي سبق وأن بينا المصدر الديني والأخلاقي لقواعد أخلاقيات المهنة، من خلال مساهمة تعاليم الأديان السماوية لاسيما قواعد الشريعة الإسلامية وكذا قواعد الأخلاق في صياغة مجموعة من القيم السامية والمبادئ الراقية التي تحكم العمل الوظيفي والمهني. ويقدر ما كان هذا الأمر إيجابيا من خلال تكريس الوازع الديني والأخلاقي لدى الموظفين والمهنيين، بقدر ما كان الأمر سلبيا، أثر فيما بعد بشكل لافت على سلوكهم وأدائهم المهني.

إن الاعتقاد بثقل الأمانة وشرف المهنة وعظم المسؤولية تعتبر مقومات أساسية يستشعرها كل موظف أو مهني لتحسين الخدمة وإتقان العمل، بغض النظر عن كل وازع ديني أو سلوك أخلاقي. ذلك أن تقديم خدمة ما للعميل تفرض على المهني أن يتقنها وأن يحيط مهنته بكل عناية وحرص ما دام في خدمة المجتمع.

الفرع الثاني : المسؤولية التأديبية : يعد الخروج عن قواعد أخلاقيات المهنة خطأ مهنيا يرتب

مسؤولية تأديبية بالدرجة الأولى تختلف عن المسؤوليتين الجنائية والمدنية 21، تقوم على أساس دعوى تأديبية مستقلة عن الدعويين الجنائية والمدنية من جهة كما سنبينه لاحقا، وتؤدي إلى توقيع جزاءات تأديبية لا ترقى إلى درجة الجزاءات المدنية أو الجنائية من جهة أخرى.

أولا: إن الإخلال بأصول المهنة ومبادئها المستقرة ومخالفة قواعد أخلاقياتها يعتبر خطأ مهنيا 22 موجبا للمسؤولية التأديبية تختلف عن تلك المسؤولية الجنائية أو المدنية. ففي المسؤولية الجنائية يكون الشخص مسؤولا تجاه الدولة باعتبارها ممثلة للمجتمع، نتيجة ارتكابه فعلا يعتبر جريمة في نظر القانون

يعاقب عليها. وهكذا تباشر الدعوى الجنائية النيابة العامة باسم المجتمع، وتقوم الدولة بتوقيع الجزاء المتمثل في العقوبة المقررة المناسبة لطبيعة الفعل الجرم، وفقا للمبدأ العام " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص".23

وفي المسؤولية المدنية يكون الشخص قد أحلّ بالتزام مقرر في ذمته بمقتضى القانون أو الاتفاق ترتب عنه إلحاق ضرر بالغير، فيصبح بذلك مسؤولا في مواجهة هذا الغير بتعويضه عما لحقه من ضرر. وتجدر الإشارة إلى أن الالتزامات القانونية أو العقدية لا تقع تحت حصر، وإن كان يشترط في هذه الأخيرة ألا تتعارض مع النظام العام أو الآداب العامة. ومن ثم فيمكن القول أنه ليس لدائرة المسؤولية المدنية حدود معينة.

أما في المسؤولية التأديبية فإن المهني يكون قد أحلّ بواجب من واجبات المهنة التي ينتسب إليها، ويكون جزاؤه عقوبة تأديبية. تقوم المؤسسة المهنية المشرفة برفع الدعوى التأديبية ضده أمام مجلس تأديبي تتولى هي تنظيمه وفقا للقانون. ولا تقع الواجبات المهنية تحت حصر، وما قواعد أخلاقيات المهنة سوى تقنين لجزء منها. ولذلك فليس للمسؤولية التأديبية دائرة محدودة هي الأخرى، فالقاضي التأديبي لا يتقيد بمبدأ الشرعية الذي يتقيد به القاضي الجنائي.

وجدير بالتنبيه أن المسؤولية التأديبية تتجسد بموجب دعوى تأديبية مستقلة عن دعوى المسؤولية الجنائية ودعوى المسؤولية المدنية، ولو كان الفعل الذي ارتكبه المهني يمثل خطأ تأديبيا وجنائيا ومدنيا في نفس الوقت، ذلك أن المسؤولية التأديبية مستقلة عن قرينتها الجنائية والمدنية. كما أنه ليس كل خطأ مهني يشكل بالضرورة خطأ جنائيا أو خطأ مدنيا يوجب مسؤوليتهما.

❖ أ/ فاستقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية يظهر من خلال عدة أوجه:

فمن حيث كيفية تحريك الدعوى: فتحريك الدعوى الجنائية لا يتأثر بتحريك الدعوى التأديبية ولا يتوقف عليه، والعكس صحيح. فالدعوى التأديبية يمكن أن تحكّ بصرف النظر عن الدعوى الجنائية، سواء أكانت هذه الأخيرة قد تحكّت أم لا24، بل حتى ولو كانت الدعوى الجنائية من غير الممكن تحريكها. وإذا ما تحكّت الدعويان في آن واحد فإن لكل منهما طريقها الخاص الذي تسير فيه وإجراءاتها التي تتبعها، كما لا تلتزم إحدى جهتي القضاء الجنائي أو التأديبي بانتظار الحكم الذي سيصدر من الجهة الأخرى25

يُضاف إلى ذلك أن تحريك الدعوى الجنائية وإن كان بحسب الأصل من اختصاص النيابة العامة باعتبارها ممثلة للمجتمع، فإن الضحية (المني عليه) قد يلعب دورا مهما في هذا الخصوص. فقد يتوقف تحريك الدعوى العمومية على شكوى يقدمها الضحية كما هو شأن جرائم السرقة بين الأصول والفروع وجرائم زنا الأزواج، وهو بذلك يستطيع أن يجبر النيابة العامة على تحريك الدعوى الجنائية وذلك

بالإدعاء المباشر أمام القسم الجنائي في بعض الأحوال. في حين أنه ليس شيء من ذلك بالنسبة للدعوى التأديبية، إذ أن المؤسسة المهنية - وأحيانا النيابة العامة - هي صاحبة الاختصاص في تحريك هذه الدعوى. أما المضرور فليس له أي دور في تحريك الدعوى التأديبية، وكل ما يستطيع فعله أن يتقدم بشكواه إلى المؤسسة المهنية التي تقرر بعد التحقيق إما حفظ الشكوى أو مباشرة إجراءات الدعوى التأديبية ضد المهني المسؤول²⁶. ونشير إلى أنه وفي جميع الأحوال لا يعتبر المضرور الشاكي طرفا في الدعوى التأديبية وليس بإمكانه التدخل فيها.²⁷

أما من حيث إدانة المهني المسؤول: فتأكد استقلالية الدعوى التأديبية عن الدعوى الجنائية من حيث أن المهني يمكن أن يُدان عن نفس الخطأ المهني جنائيا وتأديبيا، فتجتمع عليه بذلك في الوقت ذاته كلا العقوبتين الجنائية سواء كانت حيسا أو غرامة أو كلاهما معا والتأديبية سواء كانت إنذارا أو توبيخا أو توقيفا مؤقتا أو شطبا كليا. إضافة إلى ما سبق فإن كلا من العقوبتين الجنائية والأدبية يمكن أن تخفف أو تلغى بطريقة مختلفة، ذلك أن طرق الطعن في الحكم الجنائي تختلف عن طرق الطعن في القرار التأديبي.

أخيرا ومن حيث الحجية التي يحوزها الحكم الصادر في إحدى الدعويين في مواجهة الأخرى، فنقول أن المخالفة الجنائية لا تقتضي بالضرورة وجود خطأ تأديبي - وإن كان هذا ممكن الحدوث كما في حالة إفشاء أسرار العميل مثلا حيث يعتبر خطأ مهنيا يوجب كلا المسؤوليتين. يترتب على هذا أن هيئة التأديب المهنية تظل كمبدأ عام حرة في تبرئة المهني تأديبيا، على الرغم من إدانته جنائيا أو العكس. ومع ذلك يتقيد القاضي التأديبي بما أثبتته القاضي الجنائي في حكمه من وقائع وكان فصله فيها لازما من دون أن يتقيّد بالتكييف القانوني لهذه الوقائع²⁸. أما إذا تدخل القاضي الجنائي بعد صدور الحكم التأديبي فإنه يحظى بحرية أوسع، إذ لا يملك إضفاء التكييف الجنائي على الوقائع التي أثبتتها القاضي التأديبي فحسب، بل إنه ليس ملزما أصلا بأن يعتد بشبوت هذه الوقائع²⁹. فالدليل الذي قُدم أمام جهة التأديب لا يتضمن الضمانات المطلوبة في الدليل الذي يبيّن القاضي الجنائي حكمه على أساسه. إضافة إلى ذلك فإنه من غير المقبول أن تحدّ سلطة التأديب من حرية القاضي الجنائي عن طريق المبادرة بإصدار قرار تأديبي سابق عن الحكم الجنائي.

❖ ب/ أما استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى المدنية فيظهر من وجهين :

أن كلا منهما تُباشَر مستقلة عن الأخرى، فالمضرور من الخطأ المدني عقديا كان أو تقصيريا الذي ارتكبه ضده المهني، لا يمكن بحال المطالبة بالتعويض أمام جهة التأديب المهنية التي يقتصر دورها على النطق بالجزاءات التأديبية.

كما قد تُبنى كلا الدعويين على الخطأ ذاته، ومن ثم تُباشران في وقت واحد أو بالتتابع، وعندئذ يتعين أن تُطبق فيما يتعلق بالحجية المتبادلة للأحكام نفس الحلول التي انتهينا إليها بشأن علاقة الحكم الجنائي بالدعوى التأديبية والعكس. لاسيما وأن القاضي المدني لن يكون ملزما بما قضت به هيئة التأديب، بل ولا حتى بالوقائع التي أثبتها هذا الحكم. 30

ثانيا: تتميز المسؤولية التأديبية عن المسؤوليتين الجنائية والمدنية من حيث طبيعة الجزاء، إذ تنتهي المسؤولية التأديبية إلى جزاءات معينة تتدرج بحسب جسامة الخطأ. وتتراوح بين الإنذار (اللوم) والتوبيخ لتصل إلى التوقيف (المنع) المؤقت أو الشطب النهائي من الجدول، مما يترتب عنه الحرمان النهائي للمهني من ممارسة مهنته. مع الإشارة أن جهة التأديب تتمتع بجزية كبيرة في تقدير الجزاء المناسب وتصنيفه. أما الجزاء في المسؤولية الجنائية فهو العقوبة المقررة سلفا بموجب النص القانوني، غايته زجر الجاني وردعه. والقاضي في المسائل الجنائية مقيّد بالنص القانوني لا يملك الخروج عنه، ذلك أن العقوبة الجنائية في حد ذاتها إنما شرعت لحماية المصلحة العامة للمجتمع بأكمله. على خلاف العقوبة التأديبية التي تهدف إلى الحفاظ على الواجبات المهنية داخل المؤسسة.

في حين أن جزاء المسؤولية المدنية هو التعويض الذي غالبا ما يكون نقديا، إذ متى ثبت وقوع خطأ من المهني ألحق ضررا بالغير حكم القاضي للشخص المضروب بتعويض يهدف إلى جبر هذا الضرر. على خلاف المسؤولية التأديبية التي لا يحقق الجزاء فيها أي فائدة أو نتيجة بالنسبة للمضروب. 31 إن ما يمكن أن نخلص إليه في هذا الصدد من خلال العرض السابق أن الرأي قد استقر لدى الفقه 32 والقضاء منذ فترة طويلة على مبدأ أساسي مؤاها أن مخالفة قواعد أخلاقيات المهنة يترتب جزاءات تأديبية، لا تستتبع بذاتها جزاءات أخرى مدنية كانت أو جزائية. بعبارة أخرى فإن هذه القواعد تتمتع بالحجية وقوة الإلزام أمام الجهات التأديبية، ولكنها لا تمثل قواعد قانونية واجبة التطبيق أمام المحاكم المدنية والجنائية.

غير أن هذا التوجه سرعانما أخذ في التراجع من خلال اتجاه القضاء في السنوات الأخيرة إلى التحول عن مبدأ الحجية القاصرة لقواعد أخلاقيات المهنة، لتأخذ مكانها أمام القضاء الجنائي والمدني.

المطلب الثاني : التحول عن مبدأ الحجية القاصرة نحو فكرة إلزامية قواعد أخلاقيات المهنة وحجيتها المطلقة

سبق وأن ذكرنا أن الفقه والقضاء استقرا على أن قواعد أخلاقيات المهنة تضع تنظيميا داخليا يلزم قضاء التأديب المهني، غير أنها لا تتمتع بأي حجية أمام القضاء المدني والجنائي. ذلك أن هذا الأخير لا يعتبر نصوص أخلاقيات المهنة قواعد تشريعية واجبة الإلتباع، فيقضي في الدعويين الجنائية والمدنية وفقا لمعايير الخاصة التي يمكن أن تكون مختلفة عن تلك التي يقررها قضاء التأديب. يترتب عن هذا على

سبيل المثال أنه عندما كانت قواعد أخلاقيات مهنة الطب في فرنسا تجيز للطبيب أن يخفي عن مريضه إصابته بمرض خطير طبقا للمادة 31 من مرسوم 27 جوان 1947، وتحته عندما تكون حياة المريض في خطر على ضرورة تنفيذ القرار الطبي دون الاعتداد بإرادة المريض (المادة 30 من نفس المرسوم)، وكذا عدم التزام الطبيب بتبصير المريض بكافة تفاصيل حالته الصحية...، وترجم بذلك اتجاهها كان سائدا آنذاك في الأوساط الطبية، حيث كانت المحاكم الفرنسية ترفض الاعتراف بما تمليه قواعد أخلاقيات المهنة، وتحتفظ من ثم بحريتها في تقرير المسؤولية المدنية أو الجنائية للطبيب. 33

وجدير بالذكر أن التحليل العلمي المتفحص لما سبق بيانه ليؤكد على أن مبدأ عدم التزام المحاكم المدنية والجنائية بقواعد أخلاقيات المهنة ليس مطلقا - كما سنبينه، ذلك أن هذه القواعد تتدخل في بعض الأحيان أمام القضاء الجنائي الذي يقيم عليه قضاءه. الأمر نفسه في بروز توجه جديد فرض نفسه لدى القضاء المدني يعترف لقواعد أخلاقيات المهنة بالحجية في مجال العقود والمسؤولية المدنية. وهذا ما سنتناوله من خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول : تدخل قواعد أخلاقيات المهنة أمام القضاء الجنائي (المسؤولية الجنائية) :

ليس من السهل أن تجد قواعد أخلاقيات المهنة تطبيقا أمام المحاكم الجنائية، ذلك أن هذه الأخيرة تتقيّد في قضائها بمبدأ شرعية الجريمة والعقوبة "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص". في حين أن نصوص أخلاقيات المهنة ليست نصوص تجريم، إذ هي وإن صلحت أساسا للمسؤولية التأديبية على أساس أن الإثم التأديبي لا يتقيّد بمبدأ الشرعية، فإنها لا تصلح أساسا للمسؤولية الجنائية نظرا لتقيّد الإثم الجنائي بالمبدأ المذكور. غير أنه ومع ذلك فهناك بعض الحالات التي قد ترجع فيها المحاكم الجنائية لقواعد أخلاقيات المهنة بطريقة غير مباشرة أحيانا، وبطريقة مباشرة أحيانا أخرى.

البند الأول: تدخل قواعد أخلاقيات المهنة بصورة غير مباشرة: متى تم الرجوع لقواعد أخلاقيات

المهنة في تقدير عناصر الفعل الجنائي الذي ورد النص عليه في قانون العقوبات في مواجهة المهني المخطى، فإننا نلمس تدخل هذه القواعد بصورة غير مباشرة أمام القاضي الجنائي.

وغني عن البيان أن قواعد أخلاقيات المهنة تُملي بعض الالتزامات التي يُعد الانصياع لها ضروريا للحفاظ على مصالح الغير، لاسيما الحفاظ على الثقة التي يجب أن تسود علاقات المهني بعملائه، مما يدفع السلطة التشريعية لرفع درجة إلزامية هذه القواعد من خلال النص عليها في صلب قانون العقوبات في محاولة لتكريس طابعها الإلزامي، مما يجعل مخالفتها جريمة جنائية وتأديبية. وهكذا نجد مختلف التشريعات قديما وحديثا قد راعت مثلا أهمية الالتزام بأسرار المرضى ورعاية مصالحهم في ذلك. فقد جمّع التشريع الجزائري في نص المادة 1/301 من قانون العقوبات المعدل والمتمم 34 إفساء أسرار المرضى من قبل الأسرة الطبية، كما أكدت على ذلك المادة 206 من القانون المتعلق بحماية الصحة وترقيتها المعدل

والمتمم. في حين نجد أنه قد خصّص فقرة خاصة من خلال المواد من 36 إلى 41 من مدونة أخلاقيات الطب للسّر المهني، تطرق من خلالها لبيان نطاق السّر المهني. في حين نجد التشريع الفرنسي نص على هذا الالتزام في المادة 378 من قانون العقوبات، والتشريع المصري في المادة 310 من قانون العقوبات والمادة 20 من لائحة آداب مهنة الطب البشري، أما التشريع الأردني فقد نص على إلزاميته في نص المادة 355 من قانون العقوبات والمادة 23 من الدستور الطبي الأردني.

فقيام الطبيب المهني مثلاً بإفشاء أسرار مرضاه يعد جريمة جنائية تجرّد مصدرها في قانون العقوبات الذي يتقيد به القاضي الجنائي، الذي يجد نفسه مضطراً للرجوع لقواعد أخلاقيات المهنة باعتبارها تتضمن تقنيناً لأصول وعادات أهل المهنة وأعرافهم، من أجل التعرّف على ما يُعد لدى أهل المهنة سرا يتعين حفظه وعدم إفشائه³⁵. فأصول مهنة الطب مثلاً تقضي بأن تداول المعلومات الخاصة بالمرضى بين الأطباء، أو بين الطبيب ومعاونيه كطبيب التخدير أو الممرضين لا يُعد إفشاءً لأسرار المريض. وبالمثل تُرشّد قواعد أخلاقيات المهنة القاضي الجنائي إلى أن إطلاع الطبيب أهل المريض على حالته الصحية لا يُعد في بعض الأحيان من قبيل إفشاء سر المهنة.

وعلى العكس من ذلك فقد يجد القاضي الجنائي في نصوص تقنين أخلاقيات المهنة صورا للسلوك الذي يمثل إفشاء لسر المهنة، من ذلك ما نصت عليه المادة 73 من تقنين أخلاقيات مهنة الطب الفرنسي المقابلة لنص المادة 40 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب الجزائري، التي تجعل من تمثيل الطبيب بالحالات المرضية التي عرضت عليه في مطبوعاته العلمية أو في محاضراته التعليمية بمثابة إفشاء للأسرار، متى تضمن الإشارة إلى صفات أو وقائع يمكن أن نستنتج منها شخصية المريض.

إضافة إلى ما سبق هناك صورا أخرى لتدخل قواعد أخلاقيات المهنة بطريقة غير مباشرة أمام المحاكم الجنائية، منها حالة الخطأ المهني الذي يلعب دورا بارزا في تحديد طبيعة بعض الجرائم كالقتل والجرح غير العمدي طبقا لنص المادتين 288 و289 من قانون العقوبات الجزائري. إذ أن قيام هاتين الجريمةين يتطلب توافر ثلاث عناصر وهي: الخطأ (الفعل الإجرامي)، والنتيجة المتمثلة في الوفاة أو الإصابة، وعلاقة السببية بينهما.

فإذا وقفنا على ركن الفعل الجنائي (الخطأ) نجد أنه يأخذ عدة صور وفقا لعبارة النص القانوني، فقد يكون بالإهمال، والرعونة، وعدم الاحتراز، وعدم مراعاة القوانين واللوائح والأنظمة. وتشدّد العقوبة متى وقعت الجريمة نتيجة إخلال المهني الجاني إخلالا جسيما بما تفرضه عليه أصول وظيفته أو مهنته وقواعدها المستقرة، على أساس أن ذلك يعتبر ظرفا مشددا طبقا لنصوص قانون العقوبات من جهة، ويعتبر خطأ جسيما طبقا لنصوص أخلاقيات المهنة من جهة أخرى.

فعدم التزام الطبيب مثلا بإعلام المريض وتبصيره بحالته الصحية تبصيرا كافيا يمكنه من اتخاذ قراره المناسب، يعتبر خطأ مهنيا جسيما موجبا لمسؤوليته القانونية³⁶ تأديبية كانت أو جنائية أو مدنية بحسب توافر أركان وشروط كل واحدة منها. وهكذا يعتبر خطأ مهنيا جسيما كذلك عدم التزام الطبيب بالحصول على إذن المريض ورضاه في مباشرة أي تدخل علاجي³⁷. كما يعتبر خطأ مهنيا جسيما موجبا لمسؤولية الطبيب القانونية متى أجرى عملية لقطع الحمل من دون توافر الشروط القانونية المطلوبة. أو قام بإجراء أي عملية لبتز أو استئصال لعضو أو نسيج من دون سبب طبي ومن دون توافر الشروط المنصوص عليها. وغير ذلك من حالات الأخطاء المهنية الجسيمة الموجبة للمسؤولية الجنائية متى كانت هناك وفاة أو إصابة بجروح.

يتضح مما سبق أنه متى كان الخطأ غير العمدي يتمثل في إحلال المتهم عند قيامه بمهنته بواجبات الحيطة والحذر التي يفرضها قانون العقوبات، فإن قواعد أخلاقيات المهنة متى فرضت واجبات مهنية محددة، فإنها تمثل أحد مصادر واجب الحيطة والحذر. وهكذا يكون مسلك المهني المخطئ منحرفا لما تفرضه هذه القواعد ويشكل خطأ من ناحيتين: الأولى أنه يمثل عدم مراعاة القوانين واللوائح والقرارات، والثانية أنه يمثل إهمالا أو رعونة أو عدم احتياط وهو في الحالتين يُقيم المسؤولية الجنائية للمهني عن القتل غير العمد أو عن الإصابة (الجروح) غير العمدية.

البند الثاني: تدخل قواعد أخلاقيات المهنة بصورة مباشرة: يكون تدخل قواعد أخلاقيات المهنة مباشرة عندما يعتبرها القضاء الجنائي مصدرا للتجريم، بحيث يكون السلوك المخالف لها جريمة جنائية. أو عندما يعتبر الالتزام بها سببا لإباحة فعل يمكن أن يخضع لنص من نصوص التجريم.

فمخالفة أحكام اللوائح العامة أو المحلية الصادرة عن جهات الإدارة العامة أو المحلية تستوجب العقوبات المنصوص عليها بالتنظيمات المهنية التي أقرتها مختلف النقابات المهنية. فإذا لم تتضمن تنظيمات أو لوائح أخلاقيات المهنة أي عقوبة للخطأ المهني، فإنها دون شك تجد مصدرها المباشر وسندها القانوني في قانون العقوبات، كما شأن نص المادة 1/380 من قانون العقوبات المصري³⁸.

وقد يعتبر القضاء الجنائي الالتزام بقواعد أخلاقيات المهنة سببا للإباحة، إذ من المعلوم مثلا أن القانون يجرم ممارسة مهنة الطب بدون ترخيص³⁹. ويفترض قيام هذه الجريمة بممارسة الأعمال الطبية بواسطة شخص غير حائز على الشهادة أو الإجازة العلمية التي تؤهله لذلك، ومع ذلك يمكن أن يكون الطبيب شريكا في هذه الجريمة متى قدم المساعدة لشخص غير مؤهل علميا للقيام بممارسة المهنة.

غير أن التساؤل يثور بشأن خروج الطبيب عن دائرة اختصاصه، فباشر طبيب العيون مثلا علاجاً للعظام أو الجلد، أو أجرى طبيب الجراحة العامة عملية جراحية على الأمعاء أو المعدة أو غيرها، هل يمكن أن يتابع على أساس ارتكابه جريمة ممارسة الطب بدون ترخيص؟

أجابت عن هذا الإشكال المادة 16 من مدونة أخلاقيات الطب الجزائري المقابلة للمادة 70 من تقنين أخلاقيات الطب الفرنسي، والتي تقضي بأن كل طبيب مؤهل لممارسة جميع أعمال التشخيص والوقاية والعلاج كأصل عام. غير أنها استثنت في الفقرة الثانية من نفس المادة ومنعت الطبيب من تقديم علاج أو مواصلته أو تقديم وصفات طبية تتجاوز حدود اختصاصاته أو إمكاناته في غير الحالات الاستثنائية. بحيث يعتبر الطبيب الذي يخرج عن حدود اختصاصه قد ارتكب خطأ مهنياً يوجب مسؤوليته القانونية التأديبية والجنائية والمدنية كما سنتناوله في الفرع الموالي.

الفرع الثاني: تدخل قواعد أخلاقيات المهنة أمام القضاء المدني (المسؤولية المدنية): لا يتقيد القاضي المدني على خلاف القاضي الجنائي بمبدأ الشرعية، ذلك أن مصادر التشريع أو الشرعية أمامه أكثر اتساعاً عنها أمام الثاني. فالتشريع ومبادئ الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة كلها مصادر يستمد منها القاضي المدني قواعد تتمتع بقوة الإلزام، فهي واجبة التطبيق. كما أن للالتزام في القانون المدني عدة مصادر لعل أبرزها العقد الذي يقوم مقام القانون في تنظيم العلاقة بين الطرفين المتعاقدين، وهكذا يستطيع العقل أن ينشئ ما شاء من الالتزامات التي تتحول إلى قواعد يلتزم بها كلا المتعاقدين فضلاً عن القاضي المدني الذي ينزلها منزلة القانون.

وعلى هذا الأساس كان بديهياً أن تلعب قواعد أخلاقيات المهنة أمام القاضي المدني بغض النظر عن الشكل الذي تظهر فيه، دوراً أكثر أهمية من الدور الذي تلعبه أمام القاضي الجنائي. ومن هذا المنطلق سنتّعض مدى تأثير قواعد أخلاقيات المهنة على القضاء المدني من وجهين وهما: العقد بين المهني وعميله وقواعد أخلاقيات المهنة نفسها.

البند الأول: العقد كمصدر للالتزامات ذوي المهن ومسؤوليتهم: بديهي أن العقد بين المهني وعميله يعتبر مصدراً لجملة من الالتزامات الملقاة على عاتقهما يلتزمان بتنفيذها، ومتى أحل أحدهما بتنفيذ تلك الالتزامات كلها أو بعضها وترتب عن هذا الإخلال ضرراً لحق بأحدهما، كان مسؤولاً عن تعويض ذلك الضرر.

البند الثاني: تدخل قواعد أخلاقيات المهنة بصورة مباشرة: يكون تدخل قواعد أخلاقيات المهنة في تحديد معالم المسؤولية المدنية للمهني، بناء على ما تفرضه الالتزامات الملقاة على عاتقه والتي تثقل كاهله في مواجهة كل شخص يحصل على خدماته، ولو لم تربطه أي علاقة تعاقدية به⁴⁰. ففي المجال الطبي على سبيل المثال لا يتغير التزام الطبيب بحسب وجود العقد أو انتفائه، فليس من العدل ولا من المنطق أن نقبل بمستوى عالٍ من العناية التي يقدمها الطبيب لمريض نقل إلى عيادته، على خلاف مريض نُقل إليه في المستشفى العمومي يلتزم تجاهه بتقديم عناية أقل. كما أنه ليس من المنطق أن نطالبه بحفظ أسرار مرضاه الذين يعالجهم في عيادته ونحمل أسرار من يعالجون عنده في المستشفى العمومي.

ومما يؤكد على التدخل المباشر لقواعد أخلاقيات المهنة في تقرير المسؤولية المدنية، أن المهني وعميله ليس باستطاعتها متى أبرما عقدا بينهما أن يعدلا في الالتزامات المهنية المفروضة على الموظف أو المهني سواء بإنقاصها أو بزيادتها. بحيث تنتفي في علاقة المهني بعميله كل قيمة للاشتراطات المخففة أو المشددة للالتزامات الأول تجاه الثاني.

غير أنه مهما تكن أهمية القواعد والأعراف المهنية ومكانتها، إلا أن دورها آخذ في التراجع لصالح قانون الجماعة المهنية أو الطائفة وفقا للتوجه التشريعي في تكريس الطابع الإلزامي لقواعد أخلاقيات المهنة. وعليه فقانون الطائفة باعتباره القانون الذي يحكم وينظم مهنة ما ويكون صادرا عن الجهة المشرفة على تلك المهنة ذاتها، ليس سوى تقنين لقواعد أخلاقيات المهنة قن الأعراف والمبادئ المستقرة لتلك المهنة. وعليه إذا كان الأمر كذلك فقواعد أخلاقيات المهنة هذه هي التي تحدد بدقة مضمون الالتزام المهني، وتقرر مسؤولية المهني المدنية متى خالف تلك الأعراف أو القواعد متى ترتب عنها ضرر لحق بالعميل، مادامت أنها قننت تلك الأعراف والأخلاقيات ورفعتها إلى مرتبة القواعد القانونية المكتوبة.

الخاتمة :

إن الحديث عن قواعد أخلاقيات المهنة يوحي للوهلة الأولى أن الأمر يتعلق بقواعد لا تتمتع بقوة إلزام قانونية، وإنما تتمتع فقط بقوة إلزام أدبية، باعتبارها كقواعد الأخلاق ترمي إلى الارتقاء بسلوك ذوي المهن بحضهم على التحلي بالفضائل والابتعاد عن السلوك غير القويم. وتستمد إلزامها من رد فعل الضمير الداخلي لهؤلاء أو من استهجان الجماعة المهنية للسلوك المخالف لها.

ومما يؤكد هذا الاعتقاد أن الواجبات التي تُلقيها قواعد أخلاقيات المهنة على عاتق المهنيين تتسم إلى درجة كبيرة بالعمومية. ففي داخل الجماعة المهنية تُملي قواعد أخلاقيات المهنة واجبات على المهنيين تجاه بعضهم البعض، كواجب المحافظة على روح الجماعة وكذا روابط الاحترام والمودة، وكذلك واجب التعاون والتشاور والامتناع عن كل ما من شأنه أن يعكّر صفو التلاحم والترابط كالمزاحمة أو المنافسة غير المشروعة. أما في علاقة المهني بعملائه فإن قواعد أخلاقيات المهنة تفرض واجبات لا تقل أهمية عن سابقتها، من ذلك واجب التحلي بالأمانة والنزاهة وكذا حفظ الأسرار، فضلا عن إتقان عمله وبذل جهده لإنجاحه. من جهة أخرى فإن قواعد أخلاقيات المهنة لا تُحمل واجبات الموظف أو المهني تجاه وظيفته أو مهنته، إذ تلزمه بالمحافظة على المكانة الاجتماعية للمهنة وشرفها وعدم الحط من قدرها بأي سلوك مشين.

ومع ذلك فإن الدراسات المتأنية تكشف كما هو شأن هذا البحث المتواضع عدم صدق هذا الاعتقاد أو الفكرة، فالصياغة العامة للواجبات لا تُخفي أن كل واحد منها يتفرع عنه مجموعة من

الالتزامات القانونية المحددة. إلى جانب ذلك فإن المصدر الذي تنبع منه أخلاقيات المهنة يجعل لما تفرضه من التزامات قيمة قانونية محددة. ذلك أن هذه القواعد تصدر في غالب الأحوال في صورة قواعد تشريعية، فهي قد ترد ضمن التشريع العادي المنظم للمهنة ذاتها، كما أنها قد تتخذ في أغلب الحالات صورة التشريع الفرعي الذي تقوم الجهة المهنية بإعداد مشروعه وتتولى السلطة التشريعية إصداره، فتكسبه بذلك قوة الإلزام.

وجدير بالتنبيه أن ما تتمتع به قواعد أخلاقيات المهنة من قوة إلزامية لا يتأتى فقط من مطابقتها لنموذج القواعد القانونية فيما يتعلق بالشكل أو المصدر، ولكنه ينهض أيضا على مطابقتها لنموذج القواعد القانونية من حيث الموضوع. فقواعد أخلاقيات المهنة هي الأخرى عامة ومجردة ذات صفة اجتماعية، كما أنها قواعد ملزمة تستمد إلزاميتها مما تقتزن به من جزاء، سواء حمل الجزاء على معنى القهر والإجبار العام، أم على معنى صلاحية القاعدة لأن تكون أساسا لمطالبة قضائية تنتهي بإصدار القاضي قراره استنادا إليها.

هذا وإن كان شائعا القول بأن قواعد أخلاقيات المهنة تتمتع بقوة الإلزام أمام التأديب المهني فحسب، على أساس أن مخالفتها يعد خطأ تأديبيا يؤدي إلى قيام المسؤولية التأديبية، ومن ثم توقيع الجزاءات التأديبية ليس أكثر. فقد سمحت لنا هذه الدراسة التأصيلية مع ذلك من إثبات أن قواعد أخلاقيات المهنة تلعب دورا يتجاوز هذه الحدود بكثير.

فالإخلال بهذه القواعد قد تترتب عنه المسؤولية الجنائية أمام القاضي الجنائي، نظرا لارتباط هذا الأخير بمبدأ الشرعية الذي يقضي بأنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص. مع العلم أن النصوص التي نحن بصدددها ليست نصوص تجريم أو عقاب، ومع ذلك فإن قواعد أخلاقيات المهنة يمكن أن تتدخل أمام القضاء الجنائي إما لتحديد عنصر من عناصر الجريمة كإفشاء السر المهني أو الخطأ في جرائم القتل أو الجرح غير العمدي، وإما لاعتبار الالتزام بها سببا من أسباب الإباحة.

من وجه آخر فإن قواعد أخلاقيات المهنة يزداد دورها المؤثر أمام القضاء المدني، نظرا لعدم تقيّد هذه المحاكم بمبدأ الشرعية الذي تنقيد به المحاكم الجنائية. إذ تعتبر هذه القواعد مصدرا للواجبات المهنية التي تتقل كاهل الموظف أو المهني تجاه عميله، تحمله على استشعارها والالتزام بها، بصرف النظر عن طبيعة العلاقة التي تربطه بهذا العميل أكانت عن طريق العقد أم بموجب اللوائح والقوانين. ومن ثم فإن مخالفتها تؤدي إلى قيام المسؤولية المدنية المهنية له، تلزمه بتعويض الضرر الذي تسبب فيه.

وهكذا نخلص إلى القول بأن الهوة تبدو عميقة والبون شاسع بين النظرة الأولية القاصرة لقواعد أخلاقيات المهنة باعتبارها مجرد مبادئ أخلاقية ذات إلزام أدبي، وبين النظرة الواسعة المبنية على الدراسة

المعمقة والتي تكشف أن قواعد أخلاقيات المهنة ليست فقط قواعد قانونية ملزمة، بل هي أيضا - على الأقل في جزء منها - متعلقة بالنظام العام، يقع باطلا كل تصرف مخالف لها. ونشير في الأخير إلى حقيقة واقعية مرة، مفادها أن قضية السلوك المهني أكبر بكثير من أنها يمكن أن تُحل بقسم ولا أن تُستوفى بدراسة مقرر علمي في آداب ممارسة المهنة، ولا تحكمها قواعد قانونية تقرها نقابة معينة أو قانون منظم لأخلاقيات مهنية، ذلك أن رعاية مصالح العميل والجمهور بصفة عامة تحمل التزامات أخلاقية وأدبية أكبر من أن ينظمها قسم أو قانون، ما لم يتشبع مع الموظف أو المهني بقدر كاف من أصول التربية والأخلاق وقواعد إتقان العمل والتفاني فيه، وكذا استشعار شرف الوظيفة وثقل الأمانة المنوطة به.

التهميش :

¹Mohammed Aboul-Ela Akida :La responsabilité pénale des médecins du chef d'homicide et de blessures par imprudence, thèse, Lyon, 1981, p109.

² عبد الحكم فودة: الخطأ في نطاق المسؤولية التقصيرية (دراسة تحليلية علمية على ضوء الفقه وقضاء النقض)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 1996، ص 74. عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول، نظرية الالتزام بوجه عام (مصادر الالتزام)، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 1968، ص 824.

³ قرار اللجنة الطبية الشرعية بالمدينة المنورة، رقم 2179 الصادر بتاريخ: 1420/05/30 هـ. قرار اللجنة الطبية الشرعية بالرياض، رقم 290 الصادر بتاريخ: 1401/04/27 هـ.

أنظر: مروك نصر الدين: الحماية الجنائية للحق في سلامة الجسم، الطبعة الأولى، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 2003، ص 269.

محمد علي البار: المسؤولية الطبية وأخلاقيات الطبيب، الطبعة الأولى، دار المنار للنشر والتوزيع، جدة، 1416 هـ/ 1995 م، ص 135.

⁴ حكم محكمة مصر الابتدائية بتاريخ: 1942/10/03، منشور بمجلة المحاماة المصرية، العدد 55، السنة 26، ص 15. حكم محكمة الاستئناف العليا بالكويت (دائرة التمييز) بتاريخ 1980/06/04 في الطعن رقم 100، 79/108 تجاري.

أنظر في هذا المعنى: عامر أحمد القيسي: مشكلات المسؤولية الطبية المترتبة عن التلقيح الاصطناعي (دراسة مقارنة بين القانون الوضعي والفقه الإسلامي)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2001، ص 73، 74.

⁵ عبد اللطيف حمزة: أزمة الضمير الخلفي، ط 4، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 170.

⁶ J.P. Buffelan: Etude de déontologie comparée dans les professions organisées en ordres, J.C.P, 1962, II, 1965, France, p 01, 02.

⁷ Voir en ce sens : R et J. Savatier, J. M. Auby et. H. Péquignot: Traité de droit médical, Paris, 1956, p 115.

J.P.Buffelan : op. cit, p 02.

⁸ جابر محبوب علي محبوب: قواعد أخلاقيات المهنة - مفهومها، أساس إلزامها ونطاقها (دراسة مقارنة)، دار النسر الذهبي، مصر، 2001، ص 15.

⁹ عزيزه الشريف: النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص 82 وما بعدها.

¹⁰ الآية 105 من سورة التوبة.

¹¹ رواه البخاري ومسلم.

¹² رواه مسلم في صحيحه، والطبراني في المعجم الأوسط، وحسنه الألباني في صحيح الجامع.

¹³ رواه مسلم.

¹⁴ وجيه ثابت العاني، عيد كنعان: بعض أنماط السلوكيات الأخلاقية السائدة بين أوساط الطلبة المرحلة الأساسية العليا، المجلة العربية للتربية، العدد الأول، المجلد (18)، 1998، العراق، ص 27، 28.

¹⁵ محمد عصام المعاضبي: أثر أخلاقيات العمل في تعزيز المعرفة - دراسة لأراء عينة من مدرسي جامعة الموصل، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل (العراق)، 2005، ص 37.

¹⁶ شيماء محمد سمير الراوي: دور الالتزامات الأخلاقية لمهنة المحاسبة في تحقيق الإبداع المحاسبي - دراسة استطلاعية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، 2007، ص 23.

¹⁷ طبقا لما نصت عليه المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخ في 05 محرم 1413 هـ الموافق لـ 06 جوان 1992، المتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطب الجزائري، ج. ر. رقم 52 بتاريخ 1992/07/08.

Voir aussi : L'article 02 de Décret n° 95-1000 du 06 septembre 1995 portant Code de déontologie médicale Français.

- ¹⁸ تنص المادة 45 من مدونة أخلاقيات الطب على أن: " يلتزم الطبيب أو جراح الأسنان بمجرد موافقته على أي طلب معالجة بضمآن تقديم علاج لمرضاه يتسم بالإخلاص والتفاني والمطابقة لمعطيات العلم الحديثة...".
- ³ طبقا لما نصت عليه المادة 76 من القانون رقم 91-04 المؤرخ في 22 جمادى الثانية 1411 هـ/ 08 جانفي 1991، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة. وكذا المادتين 59 و80 من القرار الوزاري المؤرخ في 09 ربيع الثاني 1416 هـ/ 04 سبتمبر 1995، المتضمن النظام الداخلي لمهنة المحاماة، ج.ر رقم 48.
- ¹⁹ لتفاصيل أكثر حول مفهوم وأحكام الخطأ المهني راجع مؤلفنا: أحكام الخطأ الطبي في ظل قواعد المسؤولية المدنية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر، عمان، 2013، ص 301 وما بعدها.
- ²⁰ لمزيد من التفصيل حول هذا الموضوع راجع: محمد بكر قباني: نظرية المؤسسة العامة المهنية في القانون الإداري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق - جامعة القاهرة، 1962، ص 183 وما بعدها. عزيزة الشريف: المرجع السابق، ص 84 وما بعدها.
- ²¹ يقصد بالخطأ المهني: " هو كل خطأ يتعلق بمهنة الشخص أثناء مزاولته إياها، متمثلا في انحرافه أو خروجه عن القواعد والأصول المستقرة والمتعارف عليها لهذه المهنة ". أنظر: بن صغير مراد: الخطأ الطبي في ظل قواعد المسؤولية المدنية - دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية - جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، 2010/2011، ص 22. عبد اللطيف الحسيني: المسؤولية المدنية عن الأخطاء المهنية، الطبعة الأولى، الشركة العالمية للكتاب، بيروت، 1987، ص 73. محمد بشير شريم: الأخطاء الطبية بين الالتزام والمسؤولية، الطبعة الأولى، جمعية عمال المطابع، عمان، 2000، ص 159، 161.
- ²² تنص المادة الأولى من قانون العقوبات الجزائري على أنه: " لا جريمة ولا عقوبة أو تدبير أمن إلا بنص من القانون ".
- ²³ Voir : Y. Avril : La responsabilité de l'avocat, éd. Dalloz, Paris, 1981, p 152.
- ²⁴ Cons.d'Etat : 28/01/1994, R.F.D.Adm, N° 03, 1994, France, P 465.
- ²⁵ أنظر على سبيل المثال المادة 101 من مدونة أخلاقيات الطب الجزائري. وكذا المادتين 131 و132 من القرار الوزاري المتضمن الموافقة على النظام الداخلي لمهنة المحاماة.
- ²⁶ Voir : R et J. Savatier, J. M. Auby et. H. Péquignot: op.cit, p 122.
- ²⁷ عزيزة الشريف: المرجع السابق، ص 96 وما بعدها.
- ²⁸ Voir : R et J. Savatier, J. M. Auby et. H. Péquignot: op.cit, p 122, 123.
- ²⁹ Cass.1^o civ : 18/03/1997, J.C.P, 1997, II, 22829, France.
- ³⁰ Voir : Y. Avril : op.cit, p 152.
- ³¹ Voir : J.Mestre : Le sort des contrats conclus en violation d'une règle de déontologie professionnelle, R.T.D.civ, 1992, Paris, p 383. R et J. Savatier, J. M. Auby et. H. Péquignot: op.cit, p 17.
- وأنظر كذلك: حسام الدين الأهواني: المشاكل القانونية التي تثيرها عمليات زرع الأعضاء البشرية، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، السنة السابعة، العدد الأول، يناير 1975، مصر، ص 96 وما بعدها.
- ³² R.Savatier : Les métamorphoses économiques et sociales du droit privé d'aujourd'hui, seconde série, éd Dalloz, Paris, 1959, p 241.
- ³³ تنص المادة 301 على: " يُعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج الأطباء والجراحون والصيدال والقبالات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أُدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك ".
- ³⁴ عبد السلام الترماني: السر الطبي، مجلة الحقوق والشريعة، السنة الخامسة، العدد الثاني (شعبان 1401هـ/يونيو 1981م)، الكويت، ص 42. يوسف الكيلاني: سر المهنة الطبية، مجلة الحقوق والشريعة، السنة الخامسة، العدد الثاني (شعبان 1401هـ/يونيو 1981م)، الكويت، ص 70.
- ³⁵ بن صغير مراد: مدى التزام الطبيب بتبصير (إعلام) المريض - دراسة علمية تأصيلية مقارنة، مجلة الحقوق، العدد الرابع، السنة الرابعة والثلاثون (محرم 1432هـ/ ديسمبر 2010م)، الكويت، ص 296 وما بعدها.
- ³⁶ بن صغير مراد: مشكلات المسؤولية الطبية الناجمة عن التلقيح الاصطناعي وأثره على الرابطة الأسرية، مجلة الحقيقة، العدد الخامس عشر، 2010، الجامعة الإفريقية- أدرار، ص 23.
- ³⁷ تنص المادة 1/380 على أن: " من خالف أحكام اللوائح العامة أو المحلية الصادرة من جهات الإدارة العامة أو المحلية يُجازى بالعقوبات المقررة في تلك اللوائح، فإن كانت اللائحة لا تنص على عقوبة ما، يُجازى من يخالف أحكامها بدفع غرامة لا تزيد على خمسة وعشرين جنبا".
- ³⁸ تنص المادة 197 من القانون رقم 85-05 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها على أن: " تتوقف ممارسة مهنة الطبيب والصيدلي وجراح الأسنان على رخصة يسلمها الوزير المكلف بالصحة".
- ³⁹ Geneviève Viney : La responsabilité : conditions dans le traité de droit civil - sous la direction de J. Ghestin, Ed. L.G.D.J, Paris, 1982, p 294.
- ⁴⁰ Tunc André : Ebauche du droit des contrats professionnels - Etudes offertes à G.Ripert, Tome II, Ed L.G.D.J, Paris, 1950, p150.