



## التكييف الفقهي والقانوني للهدايا المقدمة لأصحاب المناصب العامة بين المشروعية والتحریم دراسة فقهيّة قانونية مقارنة

أسامة بنور الهادي المفجر

قسم الشريعة – كلية القانون – جامعة الزاوية

Email: o.almfagar@zu.edu.ly

تاريخ الاستلام: 2026/01/09 - تاريخ المراجعة: 2026/02/04 - تاريخ القبول: 2026/02/16 - تاريخ النشر: 2026/03/15

### المخلص:

يتناول البحث التكييف الفقهي والقانوني للهدايا المقدمة لأصحاب المناصب العامة، ويبين أن الهدية في أصلها مشروعة للتودّد، لكنها تتحول إلى غلول أو رشوة متى ارتبطت بالوظيفة أو قصد بها التأثير على القرار أو تيسير المصلحة، ويستعرض ضوابط الفقهاء في التمييز بين الهدية المباحة والمحرمة بسبب الإهداء، العادة السابقة، مظنة التهمة، والخصومة، ثم يقارنها بالنصوص الجنائية الحديثة ولا سيما التشريع الليبي وقانون مكافحة الفساد، وصولاً إلى معيار جامع هو "الصلة الوظيفية" في الحكم والتجريم.

**الكلمات المفتاحية:** الهدية، الرشوة، هدايا العمال، الوظيفة العامة، التكييف الفقهي، التكييف القانوني، مكافحة الفساد، التشريع الليبي.

### abstract

This study examines the juristic and legal characterization of gifts offered to public officials. It shows that gifts are originally permissible as a means of goodwill, but become illicit (ghulūl) or bribery when linked to office, intended to influence decisions, or used to secure benefits. The research outlines key juristic criteria for distinguishing lawful from unlawful gifts—such as the motive for giving, prior custom, suspicion of undue influence, and the presence of disputes—then compares these with modern criminal regulations, particularly Libyan legislation and anti-corruption law. It concludes with a unifying standard: the "functional/official nexus" as the decisive criterion for prohibition and criminalization.

**Keywords:** gift, bribery, gifts to officials, public office, juristic characterization, legal characterization, anti-corruption, Libyan legislation.

### المقدمة

الحمد لله الذي أمر بالعدل والإحسان، ونهى عن الظلم والعدوان، والصلاة والسلام على سيدنا محمد الذي حذر من الغلول، وبيّن خطورة أخذ العمال والهدايا ما ليس لهم بحق، فقال صلى الله عليه وسلم: "هدايا العمال غلول". لقد جاءت الشريعة الإسلامية بإرساء قواعد العدل وصيانة الذمم، وإقامة المعاملات على أساس النزاهة والشفافية، حمايةً للمجتمع من أسباب الفساد والانحراف، وحفظاً للحقوق من الضياع، ومن جملة ما اعتنت به الشريعة تنظيم علاقة الإنسان بالمال، وضبط وجوه الكسب والتملك، ومنع كل وسيلة تؤدي إلى أكل أموال الناس بالباطل أو استغلال المنصب لتحقيق مصلحة خاصة.

والهدية في أصلها من المعاملات المشروعة التي يقصد بها تأليف القلوب، وتقوية أواصر المودة بين الناس، وقد حث عليها الشرع لما يترتب عليها من آثار اجتماعية طيبة، كما بيّن الفقهاء عند حديثهم عن فضل الإهداء واستحباب قبوله (الغزالي، د.ت، ج2، ص205)، غير أن هذا الحكم الأصلي قد يتغير بتغير السبب والصفة، إذ إن الأحكام الشرعية تدور مع عللها وجوداً وعدمًا.

ومن هنا ميّز الفقهاء بين الهدية المجردة التي لا تعلق لها بمنصب أو ولاية، وبين ما يُهدى للعامل أو القاضي أو الوالي بسبب عمله، فإن هذا النوع يخرج عن دائرة الاستحباب إلى دائرة المنع، بل قد يبلغ حد التحريم المغلظ إذا ترتب عليه ميل في الحكم أو تضييع لحق أو محاباة لأحد الخصوم، وقد قرر الجصاص أن ما يأخذه العامل بسبب عمله بغير حق يدخل في معنى السحت والغلول (الجصاص، د.ت، ج2، ص558)، كما نصّ ابن حجر الهيتمي على أن ما يُهدى للعمال بسبب مناصبهم لا يحل لهم قبوله، لأنه في حقيقته عوض خفي (ابن حجر الهيتمي، 1416هـ، ص32).

وقد توسع فقهاء المذاهب في بيان هذا التفصيل، فذكر الكاساني أن كل ما كان سببه الولاية لا يجوز قبوله، لأن المنصب أمانة لا يجوز اتخاذه طريقاً للكسب (الكاساني، 1406هـ، ج7، ص10)، وبين القرافي أن العبرة ليست باسم الهدية، وإنما بحقيقتها ومآلها، فإن كانت ذريعة إلى فساد الحكم أو إخلال بالعدل مُنعت سداً للذريعة (القرافي، 1994م، ج10، ص211).

كما قرر الفقهاء في كتب القضاء وآداب القضاة أن القاضي والوالي يجب أن يكونا في موضع التهمة بعيدين عن مواطن الشبهة، لأن صيانة المنصب مقدمة على مصلحة الشخص، وقد أكد ذلك الطبري في "أدب القاضي" عند حديثه عن منع القاضي من قبول هدايا الخصوم (الطبري، 1409هـ، ص186)، وكذلك ابن فرحون في "تبصرة الحكام" (ابن فرحون، 1406هـ، ج1، ص132).

ومع تطور النظم الإدارية الحديثة، انتقل هذا المعنى إلى التشريعات الوضعية التي جرّمت قبول الموظف العام للهدايا المرتبطة بوظيفته وعدّتها من قبيل الرشوة أو إساءة استعمال السلطة، حمايةً للمال العام وضماناً لحياة الوظيفة (الجريش، د.ت، ص74)، وهو ما تعكسه كذلك أنظمة مكافحة الرشوة المعاصرة (نظام مكافحة الرشوة السعودي، 1413هـ، مادة 2).

وبذلك يتضح أن مسألة هدايا العمال والموظفين ليست مسألة جزئية أو طارئة، وإنما هي فرع عن أصل عظيم في الشريعة، وهو صيانة الأمانة، ومنع كل ما يؤدي إلى استغلال السلطة أو الإخلال بالعدل، مما يجعل دراستها ضرورة فقهية وقانونية لضبط حدود المشروع والممنوع في هذا الباب.

#### أسباب اختيار الموضوع

يرجع اختيار هذا الموضوع إلى جملة من الاعتبارات العلمية والواقعية، من أهمها:

1. حساسية الموضوع واتصاله بنزاهة الوظيفة العامة، إذ إن مسألة الهدايا المقدمة للعمال والموظفين تمثل منطقة دقيقة بين المشروع والممنوع، وقد يختلط فيها الحكم الشرعي على غير المتخصصين، مما يستدعي تحرير القول فيها وبيان ضوابطها بدقة.
2. انتشار صور معاصرة للهدايا المرتبطة بالوظيفة في مختلف القطاعات، لا سيما في المؤسسات الإدارية والصحية والمالية، مما يثير تساؤلات متكررة حول مشروعيتها وحدودها، ويجعل البحث فيها ذا صلة مباشرة بالواقع العملي.
3. التداخل بين الجانب الفقهي والجانب القانوني في هذه المسألة، حيث تتقاطع أحكام الشريعة مع التشريعات الإدارية والجنائية الحديثة، الأمر الذي يمنح الموضوع بعداً مقارناً يجمع بين التأصيل الشرعي والتنظيم القانوني.

4. قلة الدراسات المتخصصة التي تعالج الموضوع بصورة مستقلة تجمع بين التأصيل الفقهي والتحليل القانوني، إذ غالباً ما يُتناول ضمن مباحث الرشوة أو الفساد الإداري دون إفراده بالدراسة التفصيلية.
5. الرغبة في إبراز سبق الفقه الإسلامي في حماية المال العام وصيانة المناصب من مواطن الشبهة، وبيان أن الضوابط التي قررها الفقهاء في هذا الباب تمثل أساساً متيناً يمكن الاستفادة منه في معالجة الإشكالات المعاصرة.
6. الاهتمام الشخصي بالمسائل التي تمس أخلاقيات العمل والمسؤولية الوظيفية، لما لها من أثر مباشر في استقرار المجتمع وتحقيق العدالة بين أفراد.

#### مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في الإشكال الفقهي والقانوني المتعلق بتكليف الهدايا المقدمة لأصحاب المناصب العامة، وتحديد ما إذا كانت تدخل في نطاق المشروعية باعتبارها من قبيل الإهداء المباح، أم أنها تُعدّ صورة من صور الرشوة أو استغلال النفوذ المحرّم شرعاً والمجرّم قانوناً.

وتبرز هذه المشكلة في ظل وجود حالات تتداخل فيها النية الشخصية مع الصفة الوظيفية، بحيث يُهدى للموظف أو المسؤول شيء قد يكون في ظاهره هديةً مجردة، بينما يرتبط في حقيقته بالمنصب الذي يشغله أو بالسلطة التي يملكها، وهنا يثور التساؤل حول معيار التمييز بين الهدية المشروعة والهدية المحرمة، وهل العبرة بسبب الإهداء، أم بصفة المهدي إليه، أم بمآل التصرف وآثاره؟

كما تزداد الإشكالية تعقيداً مع اختلاف البيئات الإدارية وتطور الأنظمة القانونية الحديثة التي جرّمت بعض صور تلقي الهدايا، مما يثير مسألة مدى اتفاق أو اختلاف التكليف القانوني المعاصر مع الضوابط التي قررها الفقه الإسلامي في هذا الباب.

وعليه، فإن جوهر المشكلة يدور حول:

- ما الضوابط الفقهية والقانونية التي يمكن من خلالها تحديد مشروعية أو تحريم الهدايا المقدمة لأصحاب المناصب العامة؟ وكيف يمكن تكييفها تكييفاً دقيقاً يمنع الخلط بين المشروع والمجرّم؟
- وينبثق من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:
- 1- ما الحكم الفقهي لهدايا أصحاب المناصب العامة، وما الضوابط التي قررها الفقهاء للتمييز بين الهدية المشروعة والهدية المحرمة؟
  - 2- كيف عالجت التشريعات الجنائية مسألة قبول الموظف العام للهدايا، وما المعايير القانونية التي تفرق بين الهدية المباحة وجريمة الرشوة؟
  - 3- إلى أي مدى يتفق التكليف الفقهي مع التكليف القانوني في تحديد مشروعية أو تجريم هدايا أصحاب المناصب العامة، وما الضوابط الفاصلة بين المشروع والمجرّم في هذا الباب؟

#### أهمية الدراسة

##### أولاً: الأهمية العلمية

تتبع الأهمية العلمية للدراسة من تناولها لمسألة دقيقة تتقاطع فيها أحكام الفقه الإسلامي مع القواعد القانونية المعاصرة، وهي مسألة هدايا أصحاب المناصب العامة، كما تسهم الدراسة في تأصيل الضوابط الفقهية لهذه المسألة وإبراز منهج الفقهاء في حماية الأمانة العامة وصيانة الوظيفة من مواطن الشبهة، مع بيان مدى توافق ذلك مع المفاهيم القانونية الحديثة.

### ثانياً: الأهمية التطبيقية

تتجلى الأهمية التطبيقية للدراسة في ارتباط موضوعها بالواقع الإداري المعاصر، حيث يكثر التعامل مع صور متنوعة من الهدايا المرتبطة بالوظيفة العامة، وتساعد نتائج الدراسة في توضيح الحد الفاصل بين المشروع والمجرم، بما يعين العاملين في القطاعات العامة على تجنب الوقوع في المخالفات الشرعية أو القانونية، ويسهم في تعزيز مبدأ النزاهة الوظيفية.

### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1. بيان الحكم الفقهي لهدايا أصحاب المناصب العامة، وتحليل الضوابط التي وضعها الفقهاء للتمييز بين الهدية المشروعة والهدية المحرمة.
2. توضيح التكيف القانوني لقبول الموظف العام للهدايا، وبيان المعايير التي تعتمدها التشريعات الجنائية في التفريق بين الهدية المباحة وجريمة الرشوة.
3. إجراء دراسة مقارنة بين التكيف الفقهي والتكيف القانوني في هذه المسألة، وصولاً إلى تحديد الضابط الجامع الذي يميز بين المشروعة والتجريم.

### منهج البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي التأصيلي في عرض الأحكام الفقهية المتعلقة بهدايا أصحاب المناصب العامة، وذلك من خلال تتبع أقوال الفقهاء في مصادرهم المعتمدة، وتحليل الأدلة الشرعية وبيان وجه الاستدلال بها. كما اعتمدت الدراسة على المنهج المقارن في بيان أوجه الاتفاق والاختلاف بين التكيف الفقهي والتكيف القانوني، من خلال تحليل النصوص الجنائية المنظمة لقبول الهدايا في التشريعات المعاصرة، ومقارنتها بالضوابط التي قررها الفقه الإسلامي.

واستخدمت كذلك المنهج الوصفي التحليلي عند تناول المفاهيم القانونية ذات الصلة، كتعريف الموظف العام والتمييز بين الهدية والرشوة في القوانين الوضعية، بهدف الوصول إلى تصور علمي دقيق يحدد الحد الفاصل بين المشروعة والتجريم.

### الدراسات السابقة

- 1، دراسة عبد الرحيم إبراهيم الهاشم بعنوان: الهدايا للموظفين أحكامها وكيفية التصرف فيها. تناولت هذه الدراسة الأحكام الشرعية المتعلقة بالهدايا المقدمة للموظفين والعاملين في المؤسسات العامة والخاصة، وبيّنت الضوابط الفقهية التي تحكم قبول هذه الهدايا، كما عرضت صور التصرف في الهدايا غير المشروعة وفق ما قرره الفقه الإسلامي.

وقد خلصت الدراسة إلى أن الأصل في هدايا العمال المنع إذا كانت بسبب الوظيفة أو مرتبطة بها، لأن ذلك يؤدي إلى استغلال المنصب أو الميل عن العدل، وهو ما يتعارض مع مقاصد الشريعة في حفظ الأمانة وصيانة المال العام.

### أوجه الاستفادة من الدراسة:

استفادت هذه الدراسة من التأصيل الفقهي الذي قدمته حول مفهوم هدايا العمال وضوابطها الشرعية، كما اعتمدت بعض الأدلة الفقهية التي تناولتها في بيان الحكم الشرعي لهذه المسألة.

#### أوجه الاختلاف:

ركزت هذه الدراسة على الجانب الفقهي بصورة أساسية، بينما تسعى الدراسة الحالية إلى الجمع بين التأصيل الفقهي والتحليل القانوني المقارن، وبيان مدى توافق أو اختلاف التشريعات الحديثة مع الضوابط الفقهية في هذا الباب.

2، دراسة خالد بن عبد الله المصلح بعنوان: هدايا العمال والموظفين: ضوابطها وتطبيقاتها المعاصرة.

بحثت هذه الدراسة الأحكام الفقهية المتعلقة بهدايا العمال والموظفين في ضوء التطبيقات المعاصرة، مع بيان الأدلة الشرعية التي استند إليها الفقهاء في منع الهدايا المرتبطة بالمنصب أو الوظيفة.

وتوصلت الدراسة إلى أن العبرة في الحكم على الهدية ليست باسمها، وإنما بسببها ومآلها، فإذا كانت بسبب المنصب أو كانت وسيلة إلى استمالة صاحب السلطة، فإنها تخرج عن كونها هدية مشروعة وتدخل في باب الرشوة أو الغلول.

#### أوجه الاستفادة من الدراسة:

استفاد البحث من الضوابط الفقهية التي قررتها الدراسة في التمييز بين الهدية المشروعة والهدية المحرمة، خاصة ما يتعلق بمعيار السبب والعادة ومظنة التهمة.

#### أوجه الاختلاف:

اقتصرت الدراسة على الجانب الفقهي والتأصيل الشرعي، في حين أن الدراسة الحالية تضيف بعداً قانونياً مقارناً من خلال تحليل النصوص الجنائية المتعلقة بقبول الهدايا في التشريعات الحديثة.

#### ثانياً: الدراسات القانونية

3، دراسة أكرم إبراهيم الشراعية بعنوان: الإشكاليات القانونية لجريمة الرشوة في التشريع الأردني (دراسة مقارنة).

تناولت هذه الدراسة جريمة الرشوة في التشريع الجنائي، من حيث تعريفها وأركانها وصورها المختلفة، مع بيان موقف التشريعات المقارنة من هذه الجريمة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن الرشوة تمثل أحد أخطر جرائم الفساد الإداري، لما يترتب عليها من إخلال بمبدأ حياد الموظف العام وإضرار بالمصلحة العامة.

#### أوجه الاستفادة من الدراسة:

استفادت الدراسة الحالية من التحليل القانوني الذي قدمته هذه الدراسة لأركان جريمة الرشوة، ومن بيان العلاقة بين العطية والعمل الوظيفي في قيام الجريمة.

#### أوجه الاختلاف:

ركزت هذه الدراسة على الجوانب القانونية لجريمة الرشوة، دون التطرق إلى التأصيل الفقهي لمسألة الهدايا، بينما تسعى الدراسة الحالية إلى الربط بين الفقه الإسلامي والتنظيم القانوني الحديث.

4، دراسة العاني والكتبي بعنوان: جريمة الرشوة: دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية واتفاقية مكافحة الفساد.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان مفهوم جريمة الرشوة في التشريعات الجنائية المعاصرة، ومقارنتها بالأحكام الشرعية المتعلقة بهذه الجريمة.

وأظهرت الدراسة وجود تقارب كبير بين الشريعة الإسلامية والتشريعات الحديثة في تجريم الرشوة، لما تمثله من اعتداء على المصلحة العامة وإخلال بنزاهة الوظيفة العامة.

#### أوجه الاستفادة من الدراسة:

استفادت الدراسة الحالية من المقارنة التي أجرتها هذه الدراسة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي في مسألة الرشوة.

## أوجه الاختلاف:

ركزت الدراسة على جريمة الرشوة بصفة عامة، بينما تعالج الدراسة الحالية مسألة أكثر تحديداً، وهي الهدايا المقدمة لأصحاب المناصب العامة، وبيان متى تكون هدية مشروعة ومتى تتحول إلى رشوة أو جريمة.

## التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أن معظمها تناول موضوع الهدايا المرتبطة بالوظيفة العامة من زاوية واحدة؛ فبعضها ركز على الجانب الفقهي وبيان حكم هدايا العمال وضوابطها الشرعية، في حين تناولت دراسات أخرى الجانب القانوني ضمن إطار جريمة الرشوة والفساد الإداري.

إلا أن هذه الدراسات - على أهميتها - لم تجمع بين التأصيل الفقهي والتحليل القانوني المقارن في دراسة واحدة تتناول موضوع الهدايا المقدمة لأصحاب المناصب العامة بوصفها منطقة فاصلة بين المشروعية والتحریم.

ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة، إذ تسعى إلى تقديم معالجة علمية تجمع بين التأصيل الفقهي والتحليل القانوني المقارن، بهدف تحديد الضابط الذي يميز بين الهدية المشروعة والهدية التي تتحول إلى جريمة أو فساد وظيفي.

## تقسيمات الدراسة

اقتضت طبيعة الموضوع وأبعاده الفقهية والقانونية أن تُقسّم الدراسة إلى ثلاثة فصول رئيسة، يسبقها تمهيد نظري، وتليها خاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وذلك على النحو الآتي:

**المبحث الأول: التأصيل الفقهي لهدايا أصحاب المناصب العامة**

**المبحث الثاني: التكييف القانوني لقبول الهدايا**

**المبحث الثالث: الدراسة المقارنة والتحليل**

**الخاتمة**

**المبحث الأول: التأصيل الفقهي لهدايا أصحاب المناصب العامة**

يؤصل هذا المبحث فقهيًا لمفهوم الهدايا المرتبطة بالمنصب العام، ويضع معيارًا فاصلاً بينها وبين الرشوة، مع تقرير الحكم الشرعي الغالب وأدلته وضوابطه العملية، (المصلح، د.ت، ص491)

تُعد الهدية في أصلها من وسائل المودة والإحسان، غير أنّ اتصالها بالسلطة أو الوظيفة قد ينقلها من دائرة التبرع المشروع إلى دائرة الاستمالة المحرّمة وصور الغلول والرشوة المقتّعة، (الحسن، 2018، ص79) ومن ثم جاءت معالجة الفقه الإسلامي لهدايا العمال والولاية والقضاة معالجةً وقائيّة تحفظ نزاهة الوظيفة وتسدّ ذرائع الاتجار بالمصالح وحقوق الناس.

## تعريف الهدية والفرق بينها وبين الرشوة

يُفيد التأصيل اللغوي أن الهدايا جمع الهدية، وهي في الاستعمال العربي: ما يُتّحف به الإنسان غيره، ويُبعث إليه إكرامًا أو تودّدًا. وهذا المعنى يُقارب ما تقرره المعاجم في دلالة أصل المادة على القصد والإيصال والتّقريب، وأنها تُقدّم ابتغاء الإيناس لا المعاوضة، (ابن فارس، 1415هـ، 42)

"الهدية هي تملك العين بلا عوض، والمقصود منها إكرام المهدى إليه، فهي تختلف عن الصدقة التي يُقصد بها الثواب الأخروي، وعن الهبة المطلقة التي قد لا يُشترط فيها قصد التودد." (الكاساني، 1406هـ، ج6، ص163)

ويلاحظ مع تطور المعاملات المعاصرة توسّع الناس في إطلاق "الهدية" على المنافع والخدمات المجانية كالدورات التدريبية وتذاكر السفر والخدمات العلاجية. وفي التأصيل الفقهي، يفرق العلماء بدقة بين تملك الأعيان وتمليك المنافع؛ فبينما ذهب جمهور الفقهاء من المالكية والشافعية والحنابلة إلى أن الهبة (والهدية تتبعها) تصح في كل ما يُقصد به التقرب والإرفاق سواء كان عيناً أو منفعة (النووي، 1405هـ، ج5، ص364)، اشترط الحنفية في الهدية أن تكون "مالاً متقوماً

متميزاً" يصح قبضه، وعليه فإن تقديم "الخدمات المجانية" للموظف قد تدخل عند بعضهم في باب المحاباة أو الإغارة لا الهدية بمعناها الاصطلاحي الضيق، (الكاساني، 1406هـ، ج6، ص163).

في المقابل، تُعرّف الرشوة في الاصطلاح بأنها: "ما يُعطى لإبطال حق أو إحقاق باطل"؛ وهو تعريف يركز على "أثر الفعل"، (الجصاص، أحكام القرآن، ج2، ص558).

وقد توسع الفقهاء في ضبط حقيقتها بما يشمل الوظيفة العامة، فعرّفها ابن عابدين بأنها: "ما يُعطى لاتخاذ الحاكم أو غيره وسيلة لإعانة المعطي على مقصوده"؛ وهذا يشمل ما يُقدم لمن له ولاية أو سلطة ليحصل المعطي على ما ليس له بحق، أو ليتوصل لمنفعة على خلاف مقتضى العدل والواجب، (حاشية ابن عابدين، ج5، ص362).

**التكليف الجنائي الليبي المقابل للتعريف الفقهي:** إن هذا التوصيف الفقهي للرشوة (باعتبارها وسيلة لإفساد معيار الحق) هو ما تنبأه المشرع الليبي في المادة (226) من قانون العقوبات؛ حيث لم يحصر الرشوة في "المال" فقط، بل جعل محل الجريمة هو (العطية أو الميزة) أيًا كان نوعها. وعليه، فإن تقديم تذاكر سفر أو دورات تدريبية لموظف عام في ليبيا بقصد استمالته، يُكفي قانوناً كـ "رشوة" مهما حاول الأطراف تسميتها "هدية"، لأن القانون الليبي يعتد بـ (الباعث على الإعطاء) لا بـ (جنس المعطى)، (الكوني، 2004م، ص115).

مقصود الرشوة إبطال الحق أو إحقاق الباطل وتجاوز قواعد العدل، بينما مقصود الهدية الأصيل هو المودة والإحسان والمكافأة، (الجصاص، أحكام القرآن، ج2، ص558).

وفي التشريع الليبي، يُعد (القصد الجنائي) هو المعيار؛ فمتى اتجهت إرادة الموظف لقبول العطية وهو يعلم أنها تهدف للتأثير على نزاهته، انقلبت الهدية إلى رشوة جنائية وفقاً للمادة (226) من قانون العقوبات، حتى لو لم يتم النص صراحةً على إبطال حق، (الكوني، 2004، ص120).

المدفوع في الرشوة يكون عادةً مقابل "شرط" أداء عمل أو الامتناع عنه، أو بناءً على "طلب" سابق أو لاحق من الآخذ (الموظف)، بخلاف الهدية التي الأصل فيها انتقاء الاشتراط والتطوع المحض، (ابن عابدين، حاشية رد المحتار، ج5، ص362).

بيد أن القانون الليبي في قانون مكافحة الفساد رقم (2) لسنة 2023م، قد وسّع هذا المفهوم؛ فاعتبر أن الهدايا المقدمة للموظف العام التي تتجاوز القيمة الرمزية وتتزامن مع وجود مصلحة للمهدي، هي رشوة "حكومية" وقرينة على الفساد، وإن لم يصحبها شرط صريح، سداً لذريعة الرشوة المستترة.

ومن الأمثلة التطبيقية التي تُبرز الفرق: فلو قدّم مراجعٌ لموظفٍ "هدية" ليقّمه على غيره في الدور أو ليقسّم متطلباً نظامياً أو ليغض الطرف عن مخالفة، فهي في حقيقتها "رشوة" وإن سُميت هدية؛ لأن الباعث هو محاباة في الحق أو تعطيل له، (الحسن، 2018، ص79) أما إن قدم شخصٌ لصديقه هدية مناسبة لا تتصل بوظيفة ولا مرفق ولا مصلحة متوقعة، فهي من الهدايا المشروعة التي تُقصد بها الألفة، (الحسن، 2018، ص65).

### حكم هدايا العمال في الفقه الإسلامي

ينبني الحكم الفقهي لهدايا أصحاب المناصب العامة على قاعدة كبرى: أن الهدية المشروعة قد تتقلب محرمة إذا صارت وسيلة للتأثير في الحق أو استمالة صاحب الولاية، ولذلك قرر الفقهاء أن الأصل في هدايا العمال والموظفين على اختلاف مراتبهم وجهات عملهم — المنع والتحریم إذا كانت مترتبة على الوظيفة أو بسببها. "إن المقصود من الهدية في الأصل هو التودد والإكرام، لكنها إذا بذلت لصاحب ولاية لتغيير حق أو إبطال حكم، خرجت عن موضوعها وصارت رشوة، ولهذا كان أصحاب النبي ﷺ والتابعين من بعدهم يشددون في هدايا العمال ويعدونها من السحت." (ابن قيم الجوزية، 1973م، ج3، ص124)

وتفسير هذا الأصل أن العامل أو صاحب المنصب إنما أعطي الراتب/العطاء مقابل العمل، فإذا استزاد بأموال الناس بسبب السلطة صار ذلك باباً من أبواب "الأكل بالولاية" والاتجار بالمصلحة العامة، ومن هنا اعتُبرت الهدية للموظف عند تعلقها بوظيفته من جنس الرشوة، لأنها تؤول إلى محاباة المهدي لأجل هديته، أو إلى كسر مبدأ المساواة بين الناس في الوصول إلى الخدمة العامة، (المصلح، د.ت، ص491) حيث "إن العامل إنما يستحق ما جُعل له من الأجر والمشاهدة (الراتب) في مقابل قيامه بالعمل المنوط به، فكل ما يأتيه من الناس بسبب تلك الولاية أو السلطة فهو سُحتٌ وغُلُول؛ لأن المحاباة في تقديم الهدايا للموظف تكسر ميزان العدل، وتجعل أبواب الأموال أحظى بالخدمة من الفقراء والضعفاء، وهذا هو عين الفساد والجور في الرعية." (ابن حجر الهيتمي، 1416هـ، ص102)

وعند تفصيل المذاهب، يظهر تقارب في المعنى وإن اختلفت مسارات التعبير: **الحنفية** يشددون في هدايا القاضي ومن في معنى الولاية؛ لأن قبول الهدية مما "يدخل به التهمة ويطمع فيه الناس"، فيمنع ما كان بسبب الولاية، ويُستثنى ما كان من ذي رحمٍ محرمٍ أو مما جرت به العادة قبل الولاية مع انتفاء الخصومة وأسباب الاستمالة. وهو معنى يمكن إرجاعه إلى تقارير فقهاءهم في آداب القضاء واحتراز القاضي من مواقع الريبة، (السرخسي، 1406هـ، ج16، ص82)

**المالكية** يقررون — ضمن منهج سد الذرائع وحفظ هيبة القضاء والولاية — أن ما من شأنه أن يُفضي إلى الميل في الحكم أو إلى استجلاب المنفعة بسبب المنصب فهو ممنوع، ويُراعى في ذلك تغير العادة والزيادة بعد الولاية ومظنة التأثير في الحقوق، (القرافي، 1994م، ج10، ص211) ويتأكد هذا في كتب القضاء المالكية التي شددت على صيانة منصب الحكم من الهدايا المتصلة بالخصومات أو المصالح، (ابن فرحون، 1406هـ، ج1، ص132)

**الشافعية** يربطون قبول الهدية بانتفاء التهمة وتحقق العادة السابقة وعدم وجود خصومة، بل نص بعض أئمتهم على أن الهدية إذا لم تكن معتادة قبل الولاية فهي حرام، وإن كانت معتادة ثم زادت بعد الولاية ألحقت بما ليس بمعتاد، وإن وجدت خصومة امتنع القبول، ومع ذلك يبقى "الأفضل" ترك القبول خروجاً من الشبهة. وهو منسجم مع تشديدهم في أبواب آداب القاضي واستقلاله عن مؤثرات الخصوم، (النووي، 1405هـ، ج11، ص127)

**الحنابلة** يوافقون في الجملة على هذا المعنى: منع ما كان بسبب الولاية أو مظنة الاستمالة، واستثناء ما لا صلة له بالوظيفة كهدية القريب أو الصديق المعتاد قبل الولاية مع انتفاء الخصومة، مع التشديد على القاضي أكثر من غيره لكونه نائباً عن الشرع في فصل الخصومات. وهو ما نُقرره كتبهم في القضاء والولايات باعتبارها أمانة لا يجوز اتخاذها باب كسبٍ زائد، (ابن قدامة، 1408هـ، ج11، ص398)

ويتعزز هذا التقرير بمقاصد الشرع في حماية الوظيفة العامة؛ إذ تُعدّ الرشوة وما كان في معناها اعتداءً على مصلحة عامة تتعلق بهيبة الوظيفة واستقامة المرافق، ولذلك أُدخلت — عقابياً — ضمن الجرائم التعزيرية التي تُقَدَّر عقوبتها بحسب ما يحقق الردع وصيانة المصالح، (العاني والكتبي، 2015، ص4)

#### أدلة التحريم وأقوال الفقهاء

"إن منع هدايا العمال والموظفين يستند إلى أدلة صريحة من السنة كحديث (ابن اللبابة)، والعلة في ذلك أن الهدية للموظف ذريعة للمحاباة وإبطال الحقوق، فالمقصود من تحريمها صيانة الولاية عن الشبهة، وحفظ الأمانة من التدنيس بالرغبة في أموال الرعية." (ابن حجر العسقلاني، د.ت، ج13، ص166)

أما الأدلة القرآنية، فمما يُستدل به قوله تعالى: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتَدْلَوْا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ﴾ (البقرة: 188)، إذ اعتبر أهل التفسير والفقهاء أن "الإدلاء إلى الحكام" يشمل بذل الأموال للتأثير في الحكم والقرار وإبطال الحقوق، وهو معنى الرشوة وإن اختلفت صورها، (الجصاص، د.ت، ج1، ص51) ويُستأنس كذلك

بآيات ذم "السحت" وأكل المال الحرام، مما يندرج فيه أخذ المال بسبب الولاية واستغلال السلطة، (الجصاص، د.ت، ج2، ص558)

وأما الأدلة الحديثية، فيكفي في تقرير الأصل حديث: "هدايا العمال غلول" الذي جعل هدايا العمال من جنس الخيانة في المال العام. ويعضده حديث عدي بن عميرة: "من استعملناه على عمل... فما فوقه كان غلولاً يأتي به يوم القيامة" بما يدل على أن مجرد الأخذ بسبب الولاية يُخرج المال عن كونه هدية بريئة ويُدخله في باب الغلول، (مجلادي وقانة، 2019، ص7)

ومن أوضح الوقائع المؤسسة للقاعدة قصة العامل على الصدقة الذي قال: "هذا لكم وهذا أهدي لي"، فأنكر عليه النبي ﷺ وقرر معياراً حاسماً: لو جلس في بيت أبيه أو أمه هل كانت ستُهدى له؟ وبذلك جعل مناط التحريم هو سبب الإهداء وعلاقته بالمنصب.

ويكتمل بناء الدليل بحديث لعن الراشي والمرتشي، إذ إن الهدية إذا كانت سببها الولاية والعمل فهي داخلة في معنى الرشوة التي لعن أخذها وبذلها؛ لأن حقيقتها تحصيل منفعة بإفساد معيار الحق. وهذا المعنى يلتقي مع التعريف الفقهي للرشوة بوصفها وسيلة لإبطال حق أو إحقاق باطل، (العاني والكتبي، 2015، ص4)

وأما الأدلة العقلية والمقاصدية فتقوم على أن قبول تلك الهدايا يفتح باب الاتجار بمصالح الناس والإخلال بالواجبات، ويُضعف الثقة في عدالة المرفق العام، ويحول الوظيفة إلى مورد للكسب غير المشروع؛ وهو ما يُعد من أكبر أسباب ضياع الأمانة، (المصلح، د.ت، ص492) ولذلك قرر بعض أهل العلم أن منع هدايا الولاة والقضاة أصل في قطع أسباب فساد العالم؛ لأن الهدية إذا لم تكن معتادة قبل الولاية صارت ذريعة لقضاء الحاجات، وحب الشيء يعمي ويصم، فيقع الميل عن الحق مكافئة للمهدي. وقد نُقل هذا المعنى بعينه عن فقه السياسة الشرعية؛ إذ تُعد الرشوة اعتداءً على مقاصد الشرع وهيبة الوظيفة وحسن سير المرافق، (العاني والكتبي، 2015، ص3)

ومن الأقوال الفقهية الدالة على هذا الأصل ما قرره الفقهاء في مصنفات خاصة بمال العمال والحكام، من أن ما يُؤخذ بسبب الولاية ليس تمليكاً صحيحاً بل هو عوض خفي واستمالة محرمة، (ابن حجر الهيتمي، 1416هـ، ص32) ويُستصحب هنا منهج سد الذرائع في منع كل ما كان وسيلة إلى المحاباة والظلم، (القرافي، 1994م، ج10، ص211) كما يُفهم من التوجيهات الأخلاقية في كتب التزكية أن سلامة الذمة تُطلب بسد أبواب الشبهة قبل وقوع الفساد، (الغزالي، د.ت، ج2، ص205)

#### الضوابط والاستثناءات

إذا تقرر أن الأصل في هدايا أصحاب المناصب العامة المنع متى اتصلت بالوظيفة، فإن الفقه الإسلامي وضع ضوابط دقيقة تميز المشروع من الممنوع، وتُبقي باب الإهداء الاجتماعي مفتوحاً مع حماية النزاهة.

**أول هذه الضوابط: ضابط السبب (مناط الإهداء):** فكل هدية للمنصب أو "بسببه" أو "لأجل تسهيل خدمة" أو "للتجاوز عن واجب" فهي رشوة في المعنى وإن تغير الاسم؛ لأن حقيقتها استمالة الموظف وإفساد معيار الحق، (الحسن، 2018، ص79) وعلامته العملية: لو لم يكن الشخص موظفاً هل كانت الهدية تُعطى له؟ فإن كان الجواب بالنفي دلّ ذلك على أن الوظيفة سبب، ويعضد هذا الضابط في التشريع الليبي ما نصت عليه المادة (226) من قانون العقوبات، التي لا تشترط لنفوذ جريمة الرشوة صراحة اللفظ، بل تكتفي بقبول (العطية أو الوعد بها) لأداء عمل من أعمال الوظيفة؛ فالمعيار القانوني الليبي هو "الصفة الوظيفية" التي تجعل من الهدية جرماً، وهو ما يعرف في الفقه المالكي السائد في ليبيا بـ "أكل أموال الناس بالجاه"، حيث نصّ المالكية على أن الجاه (المنصب) لا يجوز المعاوضة عليه بالهدايا، (الكوني، د.ت، ص112).

**ثانيها: ضابط الزمن والعادة السابقة:** فالهدايا التي لم تكن معتادة قبل تولي العمل أو الولاية تُمنع؛ لأن احتمال الاستمالة قائم، أما إن كانت معتادة قبل الولاية فيُنظر: فإن زادت بعد الولاية في القدر أو النوع أُلحقت بالمنوع، (المصلح، د.ت، ص501)، وقد شدد الفقهاء المالكية في هذا الضابط، حيث يرى ابن رشد الجد في (البيان والتحصيل) أن الهدية للعامل وإن كانت له عادة بها قبل الولاية، فإن تركها حال الولاية أصوب لسد الذريعة، وهذا المنزع الوقائي تبناه المشرع الليبي في قانون رقم (2) لسنة 2023 بشأن مكافحة الفساد، الذي اعتبر أي زيادة غير مبررة في ذمة الموظف المالية أثناء الوظيفة قرينة على "الإثراء غير المشروع".

**ثالثها: ضابط الخصومة والمصلحة:** فكل ما يقع في محيط نزاع أو معاملة أو طلب خدمة يتأثر به قرار الموظف أو القاضي يُمنع، لأن الهدية حينئذٍ تتحول إلى وسيلة تأثير، (المصلح، د.ت، ص501)، وفي النظام القانوني الليبي، يُعد قبول الهدية في سياق الخصومة قرينة قاطعة على المحاباة، وهو ما يتفق مع قاعدة (سد الذرائع) المالكية لحماية نزاهة القضاء من المؤثرات الخارجية.

**رابعاً: ضابط القيمة والتبدل (الزيادة الطارئة):** إن زيادة الهدية بعد تولي المنصب — ولو كانت من شخص اعتاد الإهداء قبل ذلك — تُعد قرينة قوية على تغير الباعث من المودة المجردة إلى طلب المحاباة؛ ولذلك قرر الفقهاء المالكية أن ما زاد على العادة المتبعة قبل الولاية يُلحق بالمنوع سداً للذريعة، (ابن رشد، 1408هـ، ج18، ص144). وفي القانون الليبي، يُعد هذا التبدل في القيمة أحد المؤشرات التي تعتمد عليها هيئة مكافحة الفساد للتدليل على وجود "إثراء غير مشروع"، حيث يُطالب الموظف بإثبات سبب الزيادة الطارئة في الهدايا التي يتلقاها.

**خامساً: ضابط الإذن المؤسسي (التفرقة بين الشخصي والبروتوكولي):** تختلف الهدايا التي تمنحها جهة العمل لموظفيها (كالحوافز والمكافآت) عن الهدايا التي تأتي من أصحاب المصالح؛ فالمبدأ الفقهي يقرر أن "إذن الإمام" أو جهة الإدارة يرفع تهمة الغلول عن الموظف، (الهيتمي، 1416هـ، ص88). ومن الناحية التنظيمية في ليبيا، حسمت **لائحة الخدمة المدنية وقانون مكافحة الفساد رقم (2) لسنة 2023م** هذا الأمر؛ حيث نصت على أن الهدايا البروتوكولية التي تُقدم للموظف بصفته ممثلاً للدولة لا تقول لملكه الشخصي، بل تُسجل في "سجل الهدايا" وتُعد ملكاً للجهة العامة، وأي تملك شخصي لها يُكيف قانوناً كجريمة "اختلاس مال عام".

**سادساً: ضابط مظنة التهمة وسلامة الذمة (البعد الوقائي):** يُعد هذا الضابط من أهم القواعد الوقائية في الفقه والقانون؛ فحيثما وُجدت الشبهة قُدم جانب المنع صوناً لهيبة الوظيفة العامة، (القرافي، 1994م، ج10، ص211). ويشند هذا المنع في حق القاضي ومن بيده فصل الخصومات؛ لأن "هدية الخصم" في الفقه المالكي والقانون الليبي تُعد ذريعة للميل، وقبولها يُعد سبباً كافياً لـ "رد القاضي" لعدم الصلاحية، حتى لو لم يثبت وقوع المحاباة فعلاً، حمايةً لليقين القانوني وثقة الجمهور في العدالة.

**أما الاستثناءات العملية، فأبرزها:** أن الهدية إذا لم يكن للوظيفة أثرٌ في حصولها — كهدية قريبٍ لقربته أو صديقٍ لصحبته المعتادة قبل المنصب — جازت، مع مراعاة ألا تكون في سياق خصومة، ومن الاستثناءات كذلك ما يذكره الفقهاء في حالة دفع المال لاستتقاذ الحق أو دفع الظلم: ففي حق الأخذ (الموظف) هي رشوة محرمة، أما الدافع المضطر فقد رخص له بعض الفقهاء دفعاً للضرر واستتقاداً للحق، (الحسن، 2018، ص80)، وهذا يجد له صدقٌ في فقه المالكية الذين يفرقون بين الرشا المحرمة وبين ما يُدفع لترتيب حق ثابت تعطلت السبل إليه، وهو تكييفٌ يقترب من مفهوم (حالة الضرورة) في القانون الجنائي الليبي.

خلص هذا المبحث إلى أن معيار التمييز الفقهي والقانوني بين الهدية والرشوة في باب المناصب العامة يدور على السبب والقصد ومظنة التهمة؛ فمتى كانت الهدية بسبب العمل حرمت وصارت من الغلول أو الرشوة، وتبين أن الضوابط

الشرعية والقانونية (خاصة في التشريع الليبي) تمثل منظومةً وقائية متكاملة توازن بين مشروعية التهادي الاجتماعي وحماية نزاهة الوظيفة العامة.

#### المبحث الثاني: التكييف القانوني لقبول الهدايا

تُعدّ مسألة قبول الموظف العام للهدايا من الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير في التشريعات الجنائية المعاصرة، لما لها من صلة مباشرة بحماية نزاهة الوظيفة العامة وصيانة الثقة في الإدارة، وقد اتجهت القوانين الحديثة إلى تنظيم هذه المسألة ضمن إطار جريمة الرشوة أو الجرائم المرتبطة بالفساد الوظيفي، مع وضع ضوابط دقيقة تحدد متى تكون الهدية مشروعة، ومتى تُعدّ صورة من صور الرشوة المقنعة.

#### المطلب الأول: مفهوم الموظف العام في القانون

يشكل تحديد صفة "الموظف العام" حجر الأساس والركيزة الأولى في التكييف القانوني لجريمة قبول الهدايا؛ إذ إن هذه الجريمة تُعدّ من "جرائم الصفة" التي لا تقع إلا من شخص يحمل هذه الصفة قانوناً، ويقوم المفهوم القانوني للموظف العام على معيارين: أحدهما إداري ضيق، والآخر جنائي واسع غايته حماية المصلحة العامة والنزاهة الوظيفية.

**أولاً: المفهوم الإداري للموظف العام في التشريع الليبي:** يُحدد قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010م (ولائحته التنفيذية) الموظف العام بأنه كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة في الملاك المعتمد للجهة العامة، ويكون تعيينه بقرار من السلطة المختصة قانوناً بالتعيين، مقابل مرتب يتقاضاه من الميزانية العامة، ويستند هذا التعريف إلى ثلاثة عناصر جوهرية:

1. **عنصر التعيين:** صدور أداة قانونية صحيحة بالتعيين.
  2. **عنصر الديمومة:** أن يكون العمل في مرفق عام تديره الدولة بانتظام واطراد.
  3. **عنصر التبعية:** خضوع الموظف للجهة العامة تنظيمياً وإدارياً.
- ثانياً: التوسع في صفة الموظف العام في قانون العقوبات الليبي:** على خلاف التعريف الإداري، تبنى المشرع الجنائي الليبي مفهوماً أكثر شمولاً واتساعاً؛ وذلك لضمان عدم إفلات أي شخص يمارس سلطة أو يؤدي خدمة عامة من العقاب عند تقاضي الهدايا أو الرشوى، فقد نصت المادة (16) من قانون العقوبات الليبي على تعريف واسع للموظف العام يشمل:

- الموظفين العموميين بالمعنى الإداري التقليدي.
  - أعضاء الهيئات النيابية والتشريعية (المكلفين بخدمة عامة).
  - المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين (السنديك) حال قيامهم بمهامهم.
  - أي شخص يُكلف بمهمة رسمية مؤقتة من قبل الدولة أو إحدى مؤسساتها، ولو لم يكن له مرتب دائم.
- ثالثاً: المفهوم الحديث في قانون مكافحة الفساد رقم (2) لسنة 2023م:** جاء التشريع الليبي الحديث في قانون مكافحة الفساد ليعزز هذا الشمول، حيث وسّع دائرة "المكلفين بالخدمة العامة" لتشمل القائمين على إدارة الشركات التي تساهم فيها الدولة (القطاع العام أو المختلط)، وأعضاء اللجان المؤقتة، وكل من له صلة بإدارة أموال الدولة أو حمايتها، وبناءً عليه، فإن صفة الموظف العام في ليبيا تمتد لتشمل:

1. **رجال القضاء والنيابة العامة:** باعتبارهم حراس العدالة، وعليهم تشديّد خاص في باب الهدايا.
2. **أعضاء المجالس البلدية والمحلية:** كونهم يمارسون اختصاصات أصيلة في الإدارة المحلية.
3. **المتعاقدين مع الدولة:** في حال منحهم صلاحيات إدارية أو إشرافية مؤقتة.

رابعاً: الأثر القانوني لثبوت الصفة في باب الهدايا: يلاحظ في الفقه القانوني الليبي أن ثبوت صفة "الموظف العام" تجعل من "الهدية" قرينة على استغلال النفوذ؛ فالمرشح الليبي لم يحصر الرشوة في الموظف الإداري فقط، بل مدّ نطاقها إلى كل من له كلمة مسموعة أو سلطة تقديرية في مرفق عام (الكوني، د.ت، ص 88)، وهذا التوسع هو الذي يمنح القضاء الليبي المرونة في تكييف الهدايا المقدمة لأصحاب المناصب العليا كجرائم فساد، ولو لم يكن المهدي إليه مرتبطاً بعقد توظيف كلاسيكي، طالما أنه يمارس "سلطة عامة" تجعل من الهدية وسيلة استمالة غير مشروعة.

إليك إعادة صياغة المطلب الثاني وتوسعته بدمج نصوص قانون العقوبات الليبي وقانون مكافحة الفساد، مع التركيز على المعايير التي يتبناها القضاء الليبي للتفريق بين "المجاملة الاجتماعية" و"الجريمة الجنائية":

#### المطلب الثاني: التكييف القانوني الفاصل بين الهدية والرشوة (رؤية في التشريع الليبي)

يُعد التفريق بين الهدية والرشوة من أدق المسائل القانونية؛ نظراً لتشابه المظهر الخارجي (تسليم مال أو منفعة)، واختلاف الجوهر والباعث، فبينما تُعد الهدية تصرفاً مدنياً مشروعاً يقوم على نية التبرع المحض، تتقلب إلى "رشوة" أو "عمولة" غير مشروعة بمجرد اتصالها بالوظيفة العامة.

أولاً: المعيار القانوني للرشوة في التشريع الليبي: عرف المشرع الليبي الرشوة ضمناً من خلال تجريم أركانها، حيث تنص المادة (226) من قانون العقوبات الليبي على أنه: "كل موظف عمومي طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعداً أو عطية لأداء عمل من أعمال وظيفته..."، ويستفاد من هذا النص أن القانون الليبي لا يعتد بالمسميات؛ فسواء سُميت "هدية" أو "هبة" أو "إكرامية"، فإن التكييف القانوني يظل (رشوة) طالما توافر القصد الجنائي، وهو توجيه إرادة الموظف للعبث بواجبات وظيفته مقابل تلك العطية، (الكوني، 2004م، ص 118).

ثانياً: معايير التفرقة في القانون والقضاء الليبي: للتفرقة بين الهدية البريئة والرشوة، يركز القانون الليبي على ثلاثة معايير أساسية:

1. معيار الباعث (الغرض): في الهدية المشروعة، يكون الباعث هو "المجاملة أو التودد الصرف"، أما في الرشوة فالباعث هو "المعاوضة"؛ أي إعطاء المال مقابل أداء وظيفي، وقد ذهب القضاء الليبي إلى أن مجرد قبول الموظف لعطية من شخص له "مصلحة منظورة" أمام جهة عمله يُعد قرينة على وجود غرض غير مشروع، حتى لو لم يتم الاتفاق صراحة على عمل معين.

2. معيار الصفة (مناط الإهداء): يفرق القانون الليبي بين الهدية التي تُعطى للشخص لصفاته الذاتية (كصديق أو قريب)، وبين التي تُعطى له بصفته "موظفاً عاماً"، فإذا ثبت أن المهدي لم يكن ليهدي الموظف لولا منصبه، فإن الهدية تخرج عن إطار المشروعية وتدخل في نطاق المادة (228) من قانون العقوبات المتعلقة بالرشوة اللاحقة أو المكافأة غير المشروعة.

3. معيار التوقيت والمناسبة: يؤكد قانون مكافحة الفساد الليبي رقم (2) لسنة 2023م على ضرورة اقتران الهدايا بمناسبات اجتماعية متعارف عليها (كالأعياد أو الأفراح)، وبشرط ألا تتجاوز قيمتها حداً معيناً (الهدايا الرمزية)، فإذا كانت الهدية ذات قيمة مالية كبيرة، أو قُدمت في وقت يسبق أو يلحق قراراً إدارياً مهماً، فإن القانون الليبي يكتفيها كنوع من "التأثير غير المشروع" أو "الإثراء غير المشروع"، (باسيلي، 1992م، ص 144).

ثالثاً: تشديد المشرع الليبي في "جريمة قبول الهدايا" (الرشوة السلبية): يتميز القانون الليبي بالتشديد في هذا الباب؛ حيث جرم ما يُعرف بـ "قبول العطية بعد أداء العمل"، فالموظف الذي يؤدي عمله بأمانة ثم يقبل "هدية" من صاحب المصلحة بعد الانتهاء، يعد مرتكباً لجريمة وفقاً للمادة (228) عقوبات، وذلك حمايةً لكرامة الوظيفة العامة من أن تُباع أو تُشتري ولو على سبيل المكافأة اللاحقة.

إن المعيار الفاصل في القانون الليبي هو (الارتباط السببي بالوظيفة)؛ فكل هدية يتلقاها الموظف العام بسبب سلطته أو نفوذه، أو تُقدم له من صاحب مصلحة يتعامل مع إدارته، هي رشوة محرمة قانوناً وغلّول محرم شرعاً، ولا يغير من حقيقتها تسميتها هدية، لأن العبرة في العقود والتصرفات في القانون الليبي هي بالمقاصد والمعاني لا بالألفاظ والمباني.

#### المطلب الثالث: النصوص الجنائية والتدابير الوقائية المنظمة لقبول الهدايا

تنص أغلب القوانين الجنائية على تجريم قبول الموظف العام لأي عطية أو ميزة مقابل أداء عمل من أعمال وظيفته، سواء كان العمل مشروعاً أو غير مشروع، ويتجلى في التشريع الليبي حرص المشرع على صون الوظيفة العامة من خلال نصوص صريحة تمنع استغلال المنصب للحصول على هدايا أو منافع.

**أولاً: تجريم "الرشوة السلبية" (قبول العطية) في قانون العقوبات الليبي:** اعتمد المشرع الليبي معياراً صارماً في المادة (226) من قانون العقوبات، حيث جرم طلب الموظف أو قبوله لعطية أو "وعد بها" لأداء عمل من أعمال وظيفته، واللافت في النص الليبي أنه لم يشترط أن يكون العمل غير مشروع، بل جرم قبول الهدية حتى لو كان العمل الذي سيقوم به الموظف هو من واجباته القانونية الأصلية؛ وذلك لأن الوظيفة العامة أمانة لا يجوز تقاضي ثمن مقابل أدائها غير المرتب المقرر قانوناً، (الكوني، 2004م، ص 118).

**ثانياً: تجريم "المكافأة اللاحقة" (الهدية بعد أداء العمل):** توسع المشرع الليبي في الحماية الجنائية من خلال المادة (228) عقوبات ليبي، التي جرمت قبول الموظف للعطية أو الهدية "بعد" قيامه بالعمل الوظيفي كنوع من المكافأة، وهذا النص يغلق الباب أمام تبرير الهدايا بأنها "شكر" أو "تقدير"، مؤكداً أن قبولها يُعد إخلالاً بالنزاهة الوظيفية، وهو ما يتسق مع القاعدة الفقهية المالكية التي تقرر أن "هدايا العمال غلّول"، وأن كل ما يتقاضاه الموظف بسبب منصبه هو سُحتٌ يجب رده، (ابن رشد، 1408هـ، ج18، ص 144).

**ثالثاً: التدابير الوقائية في قانون مكافحة الفساد رقم (2) لسنة 2023م:** جاء القانون الليبي الجديد لمكافحة الفساد ليرتقي بالمنع من مجرد "نص عقابي" إلى "منظومة وقائية"، حيث استحدثت أحكاماً تتعلق بـ:

1. **حظر الهدايا العينية والمادية:** حظر القانون على أصحاب المناصب القيادية (الوزراء، وكلاء الوزارات، رؤساء الهيئات، وأعضاء المجالس البلدية) قبول الهدايا التي تتجاوز قيمتها الرمزية، وألزمهم بالإفصاح عنها وتسليمها لخزانة الدولة إذا كانت بروتوكولية.
2. **جريمة الإثراء غير المشروع:** اعتبر القانون أن أي زيادة تطرأ على ثروة الموظف أو مقتنياته لا تتناسب مع موارده المشروعة (ومنها الهدايا الثمينة) قرينة على الفساد، ما لم يثبت مصدرها المشروع، (قانون مكافحة الفساد الليبي، 2023م، م 15).

**رابعاً: معيار "الارتباط السببي" في القضاء الليبي:** يتضح من استقراء أحكام القضاء الجنائي في ليبيا أنه يعتمد معيار "الصلة الوظيفية"؛ فالعبرة ليست في تسمية العطية "هدية"، بل في ثبوت أن الدافع لتقديمها هو المركز الوظيفي للمهدى إليه، وهذا المعيار يلتقي تماماً مع الضابط الفقهي (مناط الإهداء): "لو لم يكن موظفاً هل كان سيهدى إليه؟"، فإذا كان الجواب بالنفي، فإن النصوص الجنائية الليبية تعتبر الهدية ركناً مادياً لجريمة الرشوة أو استغلال النفوذ، (باسيلي، 1992م، ص 56).

#### المطلب الرابع: موقف التشريعات المقارنة والاتجاهات الحديثة (التجربة الليبية نموذجاً)

عند النظر في التشريعات المقارنة، نجد أن معظمها يتجه إلى توسيع نطاق التجريم حمايةً للوظيفة العامة، إلا أن المشرع الليبي في الآونة الأخيرة قد خطا خطوات متقدمة تضعه في مصاف التشريعات الأكثر صرامة في مواجهة هدايا الموظفين.

أولاً: التباين في معايير التجريم بين التشريعات: تتراوح التشريعات المقارنة بين اتجاهين رئيسين:

1. الاتجاه المضيق: وتشترط فيه بعض القوانين قيام علاقة مباشرة وحالة بين العطية والعمل الوظيفي (مقابل صريح) لتقوم الجريمة، وهو ما قد يفتح ثغرات للموظفين تحت مسمى "الهدايا الودية".
2. الاتجاه الموسع: وهو ما يتبناه نظام مكافحة الرشوة السعودي وقانون العقوبات المصري، والذان يعتبران مجرد قبول الهدية من صاحب مصلحة قرينة على وجود شبهة فساد، حتى ولو لم يثبت المقابل صراحة (الجريش، دون سنة، ص 95).

ثانياً: التميز التشريعي الليبي (قانون 2023 نموذجاً): بالمقارنة مع القوانين العربية، نجد أن المشرع الليبي في قانون مكافحة الفساد رقم (2) لسنة 2023م قد تبني "النظرية الوقائية" التي تتجاوز مجرد العقاب الجنائي إلى "الحظر الإداري المطلق"؛ حيث:

- في ليبيا: لا يُشترط ثبوت "المقابل" إذا كانت الهدية مقدمة من شخص له معاملة جارية أمام الموظف، بل تعتبر الهدية في حد ذاتها خرقاً لواجبات الوظيفة.
- الإفصاح الإجمالي: على خلاف بعض القوانين المقارنة، ألزم القانون الليبي الحديث الموظف العام بالإفصاح عن أي هدايا رمزية أو بروتوكولية يتلقاها، معتبراً إخفاءها نوعاً من الفساد الإداري.
- ثالثاً: القاسم المشترك في حماية "الحياد الوظيفي": يظهر من هذا التنوع التشريعي أن القاسم المشترك هو حماية مبدأ الحياد ومنع استغلال النفوذ، ويؤكد الفقه القانوني الليبي أن "الوظيفة العامة تكليف لا تشريف"، وهو ما يلتقي مع الضوابط الفقهية المالكية التي تشدد في حق القاضي والعامل أكثر من غيرهما لتعلق عملهما بحقوق العباد، (باسيلي، 1992م، ص 144).

يتبين من خلال هذا البحث أن التكييف القانوني (خاصة في التشريع الليبي) والشرعي (على المذهب المالكي) لقبول الهدايا يقوم على ثلاثة عناصر رئيسة تمثل أركان الجريمة:

1. صفة الموظف العام: وتشمل في القانون الليبي كل مكلف بخدمة عامة ولو بصفة مؤقتة (م 16 عقوبات).
  2. وجود عطية أو ميزة: وسواء كانت مادية أو معنوية، وسواء سُميت هدية أو إكرامية.
  3. الارتباط السببي بالوظيفة: وهو المعيار الذهبي؛ فكل ما يُعطى بسبب المنصب يُعد "غلولاً" شرعاً و"رشوة" قانوناً.
- ومن خلال ما سبق يتضح أن:

- إن التشريعات الحديثة (وعلى رأسها القانون الليبي 2023) تميل إلى اعتبار الهدايا المرتبطة بالوظيفة صورة من صور الرشوة، بغض النظر عن القيمة المالية، طالما أنها مست ذمة الموظف ونزاهته.
- إن الضوابط الفقهية المالكية التي تمنع "هدايا العمال" تمثل السند الأخلاقي والشرعي القوي للنصوص الجنائية الليبية، مما يجعل المنظومة القانونية في ليبيا منظومة متكاملة (شرعاً وقانوناً) في محاربة الفساد.

### المبحث الثالث: الدراسة المقارنة والتحليل

يبنى هذا المبحث معياراً مقارناً جامعاً يحدّد منطقة الالتقاء والافتراق بين الفقه الإسلامي والتشريعات الجنائية في هدايا أصحاب المناصب العامة، وينتهي إلى ضوابط عملية وتكليف جنائي مقترح يوازن بين النزاهة واليقين القانوني.

تتلاقى الشريعة والقوانين الحديثة عند غاية حماية الوظيفة العامة من الانحراف، غير أنّ أدوات كل منهما ومعاييرها في التجريم أو التحريم تختلف بحكم اختلاف المصدر والغاية التفصيلية وآليات الإثبات، (العاني والكتبي، 2015، ص 4) ومن ثم تأتي الدراسة المقارنة لتفكيك المفاهيم والضوابط في كلا النظامين، وصياغة معيار تطبيقي يحدد متى تُعد الهدية مباحة، ومتى تتحول إلى جريمة أو فساد وظيفي.

### المطلب الأول: نقاط الاتفاق بين الفقه والقانون (دراسة تحليلية مقارنة بالتشريع الليبي)

يظهر الاتفاق بين الفقه الإسلامي والقانون الجنائي في هذا الباب في نقاطٍ منهجية وموضوعية جوهرية، تعكس رغبة المشرع (الوضعي والرباني) في حماية كيان الدولة ونزاهة القائمين عليها، ويمكن إجمال هذه النقاط وتحليلها على النحو الآتي:

**أولاً: الاتفاق على مقصد حماية النزاهة وصيانة الثقة العامة:** يعد الفقه الإسلامي الولاية أمانة عظمى، ويمنع كل ما يفضي إلى الميل أو إفساد العدل، ويرى أن هدايا العمال إذا تعلقت بالمنصب تُلحق بالغلول والرشوة في المعنى، (المصلح، د.ت، ص491)، وبالمقابل، يهدف قانون العقوبات الليبي إلى حماية "حياد الموظف" ونزاهة الإدارة العامة، حيث أورد المشرع الليبي جرائم الرشوة في (الباب الثاني) تحت عنوان "الجرائم المضرة بالمصلحة العامة"، معتبراً أن قبول الهدايا هو خرق للثقة التي وضعتها الدولة في الموظف، (الكوني، 2004م، ص118).

**ثانياً: الاتفاق على معيار "الصلة الوظيفية/سبب المنصب" بوصفه مدار المنع والتجريم:** يجعل الفقه مناط التحريم أن الهدية أعطيت بسبب الولاية لا لشخصية المهدي إليه، مستنداً للقاعدة النبوية في حديث ابن التتبية: "فهلأ جلست في بيت أبيك وأمك فنظرت أيهدى إليك أم لا؟"، (المصلح، د.ت، ص496)، ويتطابق هذا المعيار تماماً مع المادة (226) من قانون العقوبات الليبي والمادة (15) من قانون مكافحة الفساد رقم (2) لسنة 2023م، حيث تُبنى المسؤولية الجنائية على وجود ارتباط بين "العطية" و"أداء عمل وظيفي"؛ فإذا ثبت أن الصلة الوظيفية هي المحرك للإهداء، انتفت المشروعية وقامت الجريمة.

**ثالثاً: الاتفاق على أن تغيير الاسم لا يغيّر الحقيقة (العبرة بالمقاصد):** يقرر الفقه قاعدة أن "العبرة في العقود للمقاصد والمعاني لا للألفاظ والمباني"؛ فإذا سُميت الرشوة "هدية" لم تخرج عن حقيقتها المحرمة، (ابن القيم، 1973م، ج3، ص148)، وهذا ما استقر عليه القضاء الليبي، إذ لا يعتد بالتسمية التي يضيفها الأطراف على المال المسلم (إكرامية، هبة، هدية)، بل ينظر إلى الغرض والملابس التي تكشف كون العطية مقابلاً أو مكافأةً مستترة على عمل وظيفي.

**رابعاً: الاتفاق على تجريم صور "المزية" غير المباشرة والمنفعة:** يوسع البحث الفقهي مفهوم الهدية من "العين" إلى "المنفعة"، كخدمة مجانية أو تيسير معاملة، (المصلح، د.ت، ص480)، وفي التشريع الليبي، اتسع مفهوم "العطية" ليشمل كل ميزة أو فائدة مادية أو معنوية يحصل عليها الموظف أو حتى غيره (كأحد أقاربه) بسبب وظيفته، وهو ما نصت عليه المادة (227) عقوبات ليبي لقطع الطريق على الرشوة المقنعة أو غير المباشرة.

### أمثلة تطبيقية من الواقع الليبي على نقاط الاتفاق:

- **الموظف في السجل العقاري أو التراخيص:** إذا تلقى "هدية" من صاحب معاملة مقابل تسريع الإجراء؛ الفقه يكتفها "غلواً" لتعلقها بالمنصب، والقانون الليبي يجرمها وفق المادة (226) لكونها منفعة مرتبطة بأداء عمل وظيفي.
- **عضو لجنة مشتريات في جهة حكومية:** إذا مُنح رحلة سياحية أو خصماً خاصاً من شركة توريد لأجل ترسية العطاء عليها؛ الفقه يمنعها لكونها منفعة بسبب الخدمة العامة، والقانون الليبي (قانون مكافحة الفساد 2023) يعتبرها صورة من صور "استغلال النفوذ" و"الإثراء غير المشروع".

يتبين مما سبق أن مساحة الاشتراك الكبرى بين الفقه المالكي والتشريع الليبي هي: حماية المرفق العام من التدنيس، واعتبار سبب المنفعة معياراً حاكماً، وعدم الاعتداد بالمسميات المضللة.

### المطلب الثاني: نقاط الاختلاف والتمايز (بين المثالية الفقهية واليقين القانوني الليبي)

رغم الاتفاقات في الغايات الكبرى، فإن الفقه والقانون يفترقان في قضايا محورية تؤثر عملياً على نطاق الممارسة وعلى آليات الإسناد والمسؤولية، وتظهر هذه الفوارق بوضوح عند إسقاطها على النظام القانوني الليبي:

**أولاً: اختلاف مصدر الإلزام وطبيعة المعيار:** يستند الفقه إلى النصوص الشرعية وقواعد المقاصد وسد الذرائع، فيُنشئ معياراً أخلاقياً-فقهياً وقائياً يحرم ما يغلب على الظن أنه يفضي إلى فساد الذمة، (القرافي، 1994م، ج10، ص211)، بينما القانون الليبي محكوم بمبدأ دستوري وقانوني صارم وهو (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)؛ لذا يحتاج القاضي الجنائي الليبي إلى تحديد مضبوط للأركان، فإذا لم تكتمل أركان "جريمة الرشوة" قانوناً، قد تُترك الهدية لمجال التأديب الإداري وفقاً لقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م، بوصفها "سلوكاً غير لائق" لا جنائية جنائية، (مهنا، 1972م، ص215).

**ثانياً: اختلاف مدى الاعتداد بالباعث والنية:** الفقه يجعل النية والسبب عنصرين مركزين؛ فالهدية محرمة بمجرد قيام مظنة الاستمالة وسد الذريعة، (المصلح، د.ت، ص501)، أما في القانون الجنائي الليبي، فإثبات القصد الجنائي يتطلب قرائن ملموسة تربط بين الهدية والوظيفة، ورغم أن المشرع الليبي في المادة (228) عقوبات جرم "المكافأة اللاحقة"، إلا أن صعوبة الإثبات تظل عائقاً أمام القضاء إذا لم يثبت وجود اتفاق مسبق أو ارتباط سببي مباشر، وهو ما يجعله أضيق نطاقاً من المنع الشرعي المطلق.

**ثالثاً: اختلاف نطاق التحريم والتجريم:** الفقه قد يحرم هدية صغيرة (كقلم أو مائدة) إذا كانت بسبب المنصب، ويشدد في حق القاضي خاصة، (ابن فرحون، 1406هـ، ج1، ص132)، بينما في ليبيا، استحدث قانون مكافحة الفساد رقم (2) لسنة 2023م مفهوم "الهدايا الرمزية" التي يجري العرف بها، فلا يُجرّم القانون الهدايا البسيطة جداً التي لا تؤثر في القرار الوظيفي، بينما يظل الفقه يندب لتركها ورعاً وخروجاً من الشبهة، (واجب الموظف العام في حماية المال العام، 2010م، ص74).

**رابعاً: اختلاف الأدلة وأدوات الاستدلال:** يتكئ الفقه على الأدلة النقلية والقياس المقاصدي، فيُدرج هدايا العمال تحت عمومات النهي عن أكل المال بالباطل، (الجصاص، د.ت، ج2، ص558)، أما القانون الليبي فيستند إلى "الدليل المادي" و"الإجراءات القانونية"؛ فالموظف في ليبيا لا يُدان بقبول الهدية إلا إذا تم ضبطه أو ثبتت الواقعة بشهادة أو مستندات، بينما في الفقه يُخاطب الموظف بوازع دينه ويُطالب برد الهدية حتى لو لم يره أحد.

**خامساً: معالجة حالات الاضطرار ودفع الظلم:** يتسع الفقه المالكي (السائد في ليبيا) للتفريق بين الآخذ (المرشحي) والدافع المضطر لاستتقاذ حقه، فيعذر الدافع للضرورة، (الحسن، 2018، ص80)، أما القانون الليبي، فإنه وإن كان يفتح باب "الإعفاء من العقوبة" للراشي إذا أبلغ عن الجريمة وفق المادة (231) عقوبات ليبي، إلا أنه يظل من الناحية النظرية يعتبر الفعل جريمة، والدافع محرضاً أو شريكاً ما لم تتوافر شروط الإعفاء القانوني الصارمة.

**تحليل أسباب الاختلاف وأثره العملي في البيئة الليبية:**

يرجع سبب الاختلاف الجوهرى إلى أن الفقه يعتمد منظور (الوقاية المطلقة)، بينما القانون الليبي يعتمد منظور (اليقين القضائي) لحماية حقوق الأفراد من الاتهامات الكيدية، (القرافي، 1994م، ج10، ص211).

**الأثر العملي:** قد يقع الموظف الليبي في "محرم شرعي" (لقيام سبب المنصب) دون أن يمكن إدانته جنائياً لقصور الإثبات؛ وهنا تظهر أهمية قانون مكافحة الفساد الليبي الجديد الذي جسر الفجوة عبر "إلزامية الإفصاح"، فجعل مجرد إخفاء الهدية مخالفة قانونية بصرف النظر عن نية الموظف، ليقترّب بذلك من صرامة المنع الفقهي، (المصلح، د.ت، ص506)، (الجريش، د.ت، ص95).

#### المطلب الثالث: متى تكون الهدية مشروعة؟

يمكن صياغة "ضابط عملي جامع" يستمد روحه من مقاصد الشريعة، ويستأنس بالنظم القانونية الليبية الحديثة في ضبط الإفصاح والشفافية؛ وذلك على النحو الآتي:

أولاً: انفكاك الهدية عن علة المنصب (معياري بيت الأب والأم): يجب أن تكون الهدية غير ناشئة عن سبب الوظيفة؛ بحيث يُرجّح أنها كانت ستُهدى للشخص لولا منصبه، كصلة رحم محضة أو صداقة معتادة سابقة، (ابن حجر العسقلاني، فتح الباري، ج13، ص167). ويُراعى هنا معيار العادة: فإذا زادت الهدية بعد تولي المنصب زيادةً لافتة، دلّ ذلك على تغيّر الباعث ودخولها في باب "هدايا العمال" الممنوعة، (ابن رشد، البيان والتحصيل، ج18، ص144).

ثانياً: خلق ذمة المهدي من الخصومة أو المعاملة الجارية: انتفاء المصلحة الخاصة هو الركن الرئيس؛ فإذا كان المهدي صاحب معاملة راهنة أمام الموظف، أو خصماً في نزاع أمام قاضٍ، فالأصل المنع القاطع؛ لأن مظنة الاستمالة والجور قائمة، (ابن فرحون، تبصرة الحكام، ج1، ص132). وفي القانون الليبي، يُعد هذا الظرف (وجود معاملة جارية) قرينة قانونية على أن العطية هي "رشوة" أو "عمولة غير مشروعة".

ثالثاً: التقيد بـ "القدر الاجتماعي" والبعد عن المقايضة: يجب أن تظل الهدية في حدود المتعارف عليه اجتماعياً (كالرموز التذكارية البسيطة) وبلا اشتراط أو تلميح. فالعطية التي تُقدّم مع إحياء بالمقابل، تخرج عن أصلها التبرعي وتدخل في معنى المعاوضة المحرمة (الرشوة)، (العاني والكتبي، 2015، ص4). وقد أكد قانون مكافحة الفساد الليبي (2023) على أن الهدايا التي تتجاوز القيمة الرمزية المقبولة تُعد خرقاً للنزاهة الوظيفية.

رابعاً: العلانية والشفافية المؤسسية (الإنذار الإداري): أن تُدار الهدايا ضمن سياسة معلنة من جهة العمل لعموم الموظفين (كالمكافآت السنوية)؛ فهذه تختلف عن الهدايا "السرية" من أصحاب المصالح، (الهيتمي، إيضاح الأحكام، ص88). ومن الناحية التنظيمية، ألزم ديوان المحاسبة الليبي وهيئة مكافحة الفساد الموظفين بضرورة الإفصاح عن أي هدايا يتلقونها بصفتهم الرسمية، واعتبارها ملكية عامة للدولة لا تقوّل للذمة المالية الخاصة.

خامساً: السلامة من التهمة وتقديم الاحتياط: وهو ضابط وقائي كلي؛ فحيثما وجدت الشبهة قُدّم جانب الترك، خصوصاً في الوظائف التي تتعلق بـ "فصل الحقوق" أو "توزيع الموارد"، (القرافي، الذخيرة، ج10، ص211). وهذا ما يعززه المشرع الليبي عبر "مدونة سلوك الموظف العام" التي توجب على الموظف الابتعاد عن أي موقف قد يثير ريبة الجمهور في نزاهة القرار الإداري.

هنا تبرز الإضافة النوعية للتشريع الليبي؛ حيث لم يترك الأمر لتقدير الموظف الشخصي، بل وضع ضوابط مؤسسية صارمة:

1. مدونة سلوك الموظف العام في ليبيا: أوجبت اللوائح الإدارية الليبية على الموظف الذي تُعرض عليه هدية "بسبب منصبه" أن يرفضها فوراً، فإذا تعذر الرفض (كالهدايا البروتوكولية الدولية) وجب عليه الإفصاح الكتابي عنها وتسليمها لجهته الإدارية.

2. قانون مكافحة الفساد رقم (2) لسنة 2023م: استحدث المشرع الليبي نصاً يجعل من "إخفاء الهدية" قرينة على سوء النية؛ فالمشروعية في ليبيا اليوم مرتبطة بـ "العلانية"؛ فكل ما يُهدى سرّاً يُحمل على الريبة، وكل ما يُعلن عنه ويُسجل في سجلات الجهة العامة يخرج من دائرة التهمة.

3. التفرقة بين التملك والانتفاع: في القانون الليبي، الهدايا التي تُمنح للمسؤولين في الزيارات الرسمية هي ملك للدولة الليبية وتودع في المتاحف أو المقار الحكومية، وتملك الموظف لها شخصياً يُعد جريمة "اختلاس مال عام".

خامساً: تقديم الاحتياط وسلامة الذمة: وهو ضابط وقائي؛ فحيث تقوى الشبهة يُقدّم جانب الترك، خصوصاً لمن بيده فصل حقوق الناس، (المصلح، دت، ص506)، وقد جسّد القضاء الليبي هذا المبدأ في أحكامه التي تشدد على أن "نقاء ثوب الموظف العام من الشبهات هو جزء من أمن الدولة الاجتماعي".

يُوصي البحث بضرورة تفعيل "سجل الهدايا" في كافة المؤسسات العامة الليبية، استناداً للقاعدة الفقهية (سد الذرائع) والنص القانوني في قانون مكافحة الفساد، لضمان تحويل الهدايا من "أداة إفساد شخصية" إلى "علاقات عامة مؤسسية" تخدم الدولة ولا تخدم الأفراد.

#### أمثلة تطبيقية على المشروعية:

- موظف يتلقى من قريب هدية في مناسبة أسرية معتادة لا تتغير قيمتها بعد توليه المنصب، ولا ترتبط بمعاملة: ترجح الإجابة مع مراعاة السلامة من التهمة.
- معلم يتلقى بطاقة شكر رمزية من طالب بعد نهاية العام دون طلب منفعة مستقبلية: إن كانت في حدود المتعارف وبلا أثر على التقييم أو الامتيازات فهي أقرب للمباح، مع استحباب الضبط الإداري لتفادي الشبهات، (الحسن، 2018، ص65).

#### إجراءات إدارية مقترحة لضبط المشروعية (مستمدة من المعايير الفقهية والوظيفية):

- إقرار سياسة مكتوبة للهدايا داخل الجهات العامة تحدد سقفًا ماليًا رمزيًا، وحظر قبول الهدايا من أصحاب المصالح، وربط ذلك بواجبات الوظيفة العامة، (واجب الموظف العام في حماية المال العام، 2010م، ص74)
- الإفصاح الإلزامي: عن أي هدية تتجاوز حدًا معينًا، وتسجيلها في "سجل هدايا" يراجع دوريًا؛ تحقيقًا للشفافية وسد الذرائع، (القرافي، 1994م، ج10، ص211). وفي التنظيم الليبي، يعد هذا الإفصاح واجبًا قانونيًا وفقًا لقانون مكافحة الفساد رقم (2) لسنة 2023م، لضمان عدم تحول الهدايا إلى وسيلة للكسب غير المشروع.
- نقل ملكية الهدايا غير المسموح بها للمؤسسة أو التصرف فيها وفق لائحة، بدل تملكها للفرد؛ وهو ما ينسجم مع مقصد منع الإثراء بسبب المنصب، (الهاشم، 1428هـ، ص113)
- إلزام الموظف بالتنحي ((recusal عن نظر معاملة صاحب الهدية عند قيام شبهة تعارض مصالح، منعًا لتأثير منفعة سابقة على القرار، (مهنا، 1972م، ص215)

#### المطلب الرابع: متى تتحول الهدية إلى جريمة؟ (نموذج التكييف الجنائي في القانون الليبي)

تتحول الهدية من تصرف مدني مباح إلى جريمة جنائية متى توافرت فيها عناصر التكييف القانوني التي تخرجها عن سياق التبرع إلى سياق "المعاوضة غير المشروعة"، ويمكن صياغة نموذج تكييف ينسجم مع التشريع الليبي ويستفيد من الضابط الفقهي (سبب المنصب) على النحو الآتي:

**أولاً: صفة الآخذ (الركن المفترض):** يشترط في الجرائم الوظيفية أن يكون الآخذ موظفًا عامًا أو مكلفًا بخدمة عامة، وقد وسّع قانون العقوبات الليبي في المادة (16) هذا المفهوم ليشمل كل من يمارس سلطة باسم الدولة أو يدير مرفقًا عامًا، وهو ما يلتقي مع تشديد الفقه المالكي على "العامل والقاضي" لأن ولايتهم مظنة التأثير في حقوق العباد، (الكوني، 2004م، ص112).

**ثانيًا: الركن المادي (فعل القبول أو الطلب):** يتحقق الركن المادي بطلب العطية أو قبولها أو أخذها، سواء كانت مألًا أو منفعة أو خدمة، وفي القانون الليبي، لا يشترط أن يتسلم الموظف الهدية فعليًا، بل يكفي "قبول الوعد بها" لتقوم الجريمة كاملة وفقًا للمادة (226) عقوبات ليبي، ويفيد التحليل الفقهي أن "المنفعة" قد تكون ميزة معنوية أو تيسير مصلحة، وهو ما يعضد توسع القانون الليبي في تجريم المنافع غير المباشرة التي يحصل عليها الموظف أو من يعولهم، (المصلح، د.ت، ص480).

**ثالثًا: الركن المعنوي (القصد الجنائي):** يقوم على علم الموظف بأن العطية قُدمت له "بسبب وظيفته" أو بقصد التأثير على قراره، واتجاه إرادته لقبولها رغم هذا العلم، (الشرايعه، 2024، ص144)، وفي السياسة الجنائية الليبية، يُستدل

على هذا القصد من خلال قرائن الحال؛ كأن تكون الهدية مقدمة سراً، أو ذات قيمة لا تتناسب مع الدخل المشروع للموظف، وهو ما ينسجم مع "فساد المقصد" في الفقه الإسلامي الذي يحول الهدية إلى سُحت، (العاني والكتبي، 2015، ص4).

**رابعاً: الرابطة الوظيفية (جوهر التحول):** وهي العنصر الحاسم للتمييز بين الهدية والرشوة؛ بأن تثبت رابطة سببية بين المنفعة وبين عملٍ وظيفي (إنجاز، تسريع، تغاضي)، وهذه الرابطة تتطابق مع السؤال الكاشف في الفقه: "لو جلس في بيت أبيه وأمه أكان يُهدى إليه؟"، فإذا ثبت أن الوظيفة هي السبب، فإن القانون الليبي يَكيف الفعل كجريمة رشوة (المادة 226) أو قبول مكافأة غير مشروعة (المادة 228)، حتى لو لم يتضرر أحد من فعل الموظف، لأن الجريمة هنا هي "إهانة الوظيفة العامة".

لقد حسم المشرع الليبي في قانون مكافحة الفساد رقم (2) لسنة 2023م أي لبس في هذا التكييف، حيث اعتبر في المادة (15) أن مجرد حصول الموظف على منفعة أو هدية لا تتناسب مع دخله أثناء توليه الوظيفة، ولم يفصح عنها، يُعد قرينة على "الإثراء غير المشروع"، مما ينقل عبء الإثبات على الموظف ليثبت مشروعية الهدية، وإلا اعتُبرت جريمة فساد توجب المصادرة والعقاب.

**وفي ضوء ما سبق يمكن ربط العناصر القانونية بالأدلة الفقهية والمقاصدية من خلال النقاط الآتية:**

- قوله تعالى في النهي عن "الإدلاء إلى الحكام" يؤسس لفكرة منع التأثير المالي على القرار العام، وهو معنى العلاقة السببية في لغة القانون، (الخصاص، دت، ج1، ص51)
  - وحديث "هدايا العمال" يؤسس لقاعدة منع كل منفعة بسبب الولاية، وهو يقابل في القانون "حظر قبول المزايا المرتبطة بالوظيفة".
  - المقصد العام في الشريعة والقانون هو حماية العدل والثقة العامة في المرفق، وهو ما يجعل تجريم/تحريم الرشوة من أدوات صون المصلحة العامة، (العاني والكتبي، 2015، ص5)
- أمثلة تطبيقية على التحول إلى جريمة:**

- موظف مشتريات يقبل قسيمة شرائية أو عمولة "بعد" ترسية عقد على شركة بعينها: قانونياً تُعد منفعة بسبب عمل وظيفي (مكافأة/مقابل)، وفقهياً هي من هدايا العمال المحرمة لأنها لم تكن لتقع لولا المنصب، (جريمة الرشوة في النظام السعودي، 1417هـ، ص56).
- قاضي يقبل "هدية ضيافة" من أحد أطراف نزاعٍ منظر: قانونياً تُثير شبهة الرشوة أو تعارض المصالح وقد توجب بطلان الإجراءات أو التأديب، وفقهياً هي ممنوعة سداً للذريعة وحفظاً لعدالة القضاء، (ابن فرحون، 1406هـ، ج1، ص132)، (القرافي، 1994م، ج10، ص211)

## الخاتمة

تناولت هذه الدراسة موضوع التكييف الفقهي والقانوني للهدايا المقدمة لأصحاب المناصب العامة بين المشروعية والتجريم، وذلك من خلال معالجة علمية جمعت بين التأصيل الفقهي في الشريعة الإسلامية والتحليل القانوني في التشريعات الحديثة، مع إجراء مقارنة بين النظامين بهدف تحديد الضابط الفاصل بين الهدية المشروعة والهدية التي تتحول إلى صورة من صور الرشوة أو الفساد الوظيفي.

وقد بيّنت الدراسة أن الهدية في أصلها من المعاملات المشروعة التي يقصد بها الإحسان وتأليف القلوب، إلا أن اتصالها بالوظيفة العامة قد ينقلها من دائرة الإباحة إلى دائرة المنع أو التجريم، إذا كانت سبباً في التأثير على أداء الوظيفة أو تحقيق منفعة غير مشروعة، ولذلك شدد الفقه الإسلامي على منع هدايا العمال والولاية والقضاء متى ارتبطت بالمنصب أو كانت سبباً في المحاباة أو الإخلال بالعدل.

كما أظهرت الدراسة أن التشريعات الجنائية الحديثة اتجهت إلى تجريم صور الهدايا المرتبطة بالوظيفة العامة، واعتبارها من قبيل الرشوة أو استغلال النفوذ، حمايةً لنزاهة الوظيفة العامة وصيانةً للمصلحة العامة، وقد اتضح من خلال الدراسة المقارنة وجود تقارب كبير بين الضوابط التي قررها الفقه الإسلامي والمعايير التي اعتمدتها القوانين الحديثة في هذا المجال، إذ يجتمع النظامان على هدف واحد يتمثل في حماية العدالة ومنع استغلال السلطة لتحقيق مصالح شخصية. وانتهت الدراسة إلى أن معيار التمييز بين الهدية المشروعة والهدية المحرمة أو المجرمة يدور أساساً حول سبب الإهداء وصلته بالوظيفة العامة؛ فإذا كانت الهدية مرتبطة بالمنصب أو قُدمت بقصد التأثير في القرار أو الحصول على منفعة خاصة، فإنها تخرج عن إطار الهدية المشروعة وتدخل في نطاق الرشوة أو الفساد الوظيفي. وبذلك يتبين أن الشريعة الإسلامية والتشريعات القانونية الحديثة تلتقيان في حماية نزاهة الوظيفة العامة ومنع كل ما من شأنه الإخلال بالعدل أو استغلال السلطة، وهو ما يؤكد أن الضوابط التي قررها الفقه الإسلامي في هذا الباب تمثل أساساً مهماً يمكن الاستفادة منه في تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد في الواقع الإداري المعاصر.

### النتائج

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يأتي:

1. أن الأصل في الهدية الإباحة إذا كانت بقصد التودد والإحسان، ولم تكن مرتبطة بمصلحة أو منفعة تتعلق بالوظيفة العامة.
2. أن هدايا أصحاب المناصب العامة إذا كانت بسبب المنصب أو مرتبطة به فإنها محرمة في الفقه الإسلامي، لأنها تدخل في معنى الغلول أو الرشوة لما قد يترتب عليها من محاباة أو إخلال بالعدل.
3. أن الفقهاء قرروا عدة ضوابط للتمييز بين الهدية المشروعة والمحرمة، من أهمها: سبب الإهداء، والعادة السابقة قبل تولي المنصب، وانتفاء الخصومة أو المصلحة، وانتفاء مظنة التأثير في القرار.
4. أن التشريعات الجنائية الحديثة تجرم قبول الموظف العام للهدايا المرتبطة بوظيفته، وتعتبرها من صور الرشوة أو استغلال النفوذ، حمايةً لنزاهة الوظيفة العامة وصيانةً للمال العام.
5. أن معيار التكييف القانوني للهدايا في القوانين المعاصرة يقوم أساساً على وجود صلة بين العطية والعمل الوظيفي، بحيث تعد العطية جريمة متى كانت مقابل أداء عمل من أعمال الوظيفة أو الامتناع عنه.
6. أظهرت الدراسة وجود تقارب كبير بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي في تجريم الهدايا المرتبطة بالوظيفة العامة، وإن اختلفت الوسائل أو أساليب الإثبات بين النظامين.
7. أن الفقه الإسلامي يتسم بطابع وقائي في هذا الباب، إذ يمنع كثيراً من صور الهدايا سداً للذرائع وحمايةً لنزاهة المنصب، بينما يعتمد القانون على تحديد الأركان القانونية للجريمة لإثبات المسؤولية الجنائية.
8. أن المعيار الفاصل بين الهدية المشروعة والهدية المجرمة يتمثل في مدى ارتباطها بالوظيفة العامة وتأثيرها في حياد الموظف أو صاحب المنصب.
9. أن قبول الهدايا المرتبطة بالوظيفة العامة يؤدي إلى الإخلال بمبدأ المساواة بين الناس وإضعاف الثقة في المؤسسات العامة، وهو ما يبرر تشديد الفقه والقانون في منعها.
10. أن الضوابط التي قررها الفقه الإسلامي في منع هدايا العمال تمثل أساساً أخلاقياً وتشريعياً مهماً يمكن الاستفادة منه في تعزيز النزاهة الوظيفية ومكافحة الفساد الإداري.

### التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات، من أبرزها:

1. ضرورة تعزيز الوعي بأحكام الشريعة والقانون المتعلقة بهدايا الموظفين وأصحاب المناصب العامة، لما لذلك من دور في الوقاية من الوقوع في المخالفات الشرعية والقانونية.
2. التأكيد على أهمية الالتزام بمبادئ النزاهة والحياد الوظيفي، وضرورة ابتعاد أصحاب المناصب العامة عن قبول الهدايا التي قد تثير الشبهة أو تؤثر في استقلال القرار.
3. العمل على تفعيل القواعد القانونية والرقابية المتعلقة بمكافحة الفساد، وتشديد الرقابة على الممارسات التي قد تمثل صوراً مستترة للرشوة تحت مسمى الهدايا أو المجاملات.
4. وضع ضوابط تنظيمية واضحة داخل المؤسسات العامة تحدد كيفية التعامل مع الهدايا التي قد تقدم للموظفين، بما يضمن الشفافية ويمنع استغلال المنصب لتحقيق منافع شخصية.
5. تشجيع المؤسسات التعليمية والبحثية على إجراء المزيد من الدراسات في مجال النزاهة الوظيفية ومكافحة الفساد، وربط الأحكام الفقهية بالواقع الإداري والقانوني المعاصر.
6. الاستفادة من التجربة الفقهية الإسلامية في حماية الأمانة العامة، ودمج مبادئها في السياسات القانونية والإدارية التي تهدف إلى تعزيز النزاهة في العمل العام.
7. التأكيد على أهمية تعزيز ثقافة المساءلة والشفافية في المؤسسات العامة، بما يساهم في حماية المال العام وترسيخ الثقة بين المجتمع والجهات الحكومية.

#### قائمة المصادر والمراجع

##### أولاً: المصادر الفقهية وأصولها

1. ابن جبرين، عبد الله بن عبد الرحمن، أخصر المختصرات، (الموسوعة الشاملة).
2. ابن حجر العسقلاني، أحمد بن علي، فتح الباري بشرح صحيح البخاري، الرياض: مكتبة الرياض الحديثة.
3. ابن حجر الهيتمي، أحمد بن محمد، إيضاح الأحكام لما يأخذه العمال والحكام، تحقيق: عبد الواحد حمد المزروع، جدة: دار الراية، 1416هـ.
4. ابن رشد القرطبي، محمد بن أحمد، البيان والتحصيل والشرح والتوجيه والتعليل في مسائل المستخرجة، تحقيق: محمد حجي وآخرون، بيروت: دار الغرب الإسلامي، ط2، 1408هـ.
5. ابن عابدين، محمد أمين بن عمر، رد المحتار على الدر المختار (حاشية ابن عابدين)، بيروت: دار الفكر للطباعة والنشر، ط2، 1412هـ - 1992م.
6. ابن فرحون، إبراهيم بن علي اليعمرى، تبصرة الحكام في أصول الأقضية ومناهج الأحكام، القاهرة: مكتبة الكليات الأزهرية، ط1، 1406هـ.
7. ابن قدامة المقدسي، عبد الرحمن بن محمد، الشرح الكبير، تحقيق: عبد الله التركي، القاهرة: دار هجر، ط1، 1415هـ.
8. ابن قدامة، موفق الدين عبد الله بن أحمد، المغني، تحقيق: عبد الله التركي، القاهرة: دار هجر، ط1، 1408هـ.
9. ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر، إعلام الموقعين عن رب العالمين، تحقيق: محمد محيي الدين عبد الحميد، بيروت: دار الجيل، 1973م.
10. الجصاص، أبو بكر أحمد بن علي الرازي، أحكام القرآن، تحقيق: محمد الصادق قمحاوي، بيروت: دار إحياء التراث العربي.
11. الحصكفي، علاء الدين محمد بن علي، الدر المختار شرح تنوير الأبصار (مع حاشية ابن عابدين)، بيروت: دار الفكر.

12. الرصاع، محمد بن قاسم، شرح حدود ابن عرفة، تحقيق: محمد أبو الأجفان، بيروت: دار الغرب الإسلامي، ط1، 1993م.
  13. الزيلعي، عثمان بن علي، تبيين الحقائق شرح كنز الدقائق، بولاق: المطبعة الأميرية، ط1، 1314هـ.
  14. السرخسي، محمد بن أحمد، المبسوط، بيروت: دار المعرفة، 1406هـ.
  15. الطبري، أبو العباس أحمد بن عمر، أدب القاضي، تحقيق: حسين خلف الجبوري، الطائف: مكتبة الصديق، ط1، 1409هـ.
  16. العمراني، يحيى بن أبي الخير، البيان في مذهب الإمام الشافعي، اعتناء: قاسم النوري، جدة: دار المنهاج، ط2، 1428هـ.
  17. الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد، إحياء علوم الدين، بيروت: دار المعرفة.
  18. القرافي، شهاب الدين أحمد بن إدريس، الذخيرة، تحقيق: محمد بوخبزة، بيروت: دار الغرب الإسلامي، ط1، 1994م.
  19. الكاساني، علاء الدين أبو بكر بن مسعود، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، بيروت: دار الكتب العلمية، ط2، 1406هـ.
  20. المناوي، محمد عبد الرؤوف، التوقيف على مهمات التعاريف، بيروت: دار الفكر، 1410هـ.
  21. النووي، يحيى بن شرف، روضة الطالبين وعمدة المفتين، بيروت: المكتب الإسلامي، ط2، 1405هـ.
- ثانياً: كتب الفتاوى واللجان الشرعية**
21. ابن باز، عبد العزيز بن عبد الله، فتاوى عاجلة لمنسوبي الصحة، جمع: معوض اللحاني، ط1، 1413هـ.
  22. ابن تيمية، أحمد بن عبد الحليم، الفتاوى الكبرى، تحقيق: محمد عبد القادر عطا، بيروت: دار الكتب العلمية، ط1، 1408هـ.
  23. السبكي، تقي الدين علي بن عبد الكافي، فتاوى السبكي، بيروت: دار الجيل، ط1، 1412هـ.
  24. فتاوى اللجنة الدائمة للإفتاء، الرياض: دار العاصمة، 1419هـ.
  25. الفوزان، صالح بن فوزان، المنتقى من فتاوى الشيخ الفوزان، (المكتبة الشاملة).
- ثالثاً: القوانين والتشريعات**
26. قانون الخدمة المدنية الليبي رقم (55) لسنة 1976م، طرابلس: المطبعة الحكومية.
  27. قانون العقوبات الليبي، الصادر في 28 نوفمبر 1953م وتعديلاته، طرابلس: مطبوعات وزارة العدل.
  28. قانون العقوبات المصري، القاهرة: مكتبة عبد الله وهبة، 1945م.
  29. قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010م، الجريدة الرسمية.
  30. قانون مكافحة الفساد الليبي رقم (2) لسنة 2023م، بنغازي: الجريدة الرسمية الليبية.
  31. نظام مكافحة الرشوة السعودي، جريدة أم القرى، العدد 3414، 1413هـ.
- رابعاً: المراجع القانونية (شروح القوانين)**
32. باسيلي، مخلص، شرح قانون العقوبات الليبي (القسم الخاص)، بنغازي: منشورات جامعة قاريونس، 1992م.
  33. الجريش، سليمان بن محمد، الفساد الإداري وجرائم إساءة استعمال السلطة الوظيفية.
  34. الكوني، علي حمودة، الوجيز في شرح قانون العقوبات الليبي، طرابلس: دار الكتب الوطنية، ط1، 2004م.
  35. الكوني، علي حمودة، شرح قانون العقوبات الليبي (الجرائم المضرة بالمصلحة العامة)، طرابلس: دار الكتب الوطنية.
  36. معهد الإدارة العامة، جريمة الرشوة في النظام السعودي، الرياض، 1417هـ.

37. مهنا، محمد فؤاد، مبادئ وأحكام القانون الإداري. 1972م.
  38. الهياق، محمد إبراهيم، الوظيفة العامة في التشريع الليبي (دراسة مقارنة)، بنغازي: منشورات جامعة قاريونس، 1995م. خامساً: الدراسات والرسائل العلمية
  39. النهي، محمد، رأي الدين بين السائل والمجيب، القاهرة: مكتبة وهبة، ط1، 1403هـ.
  40. الحسن، شادية الصادق، حكم الهدية في الإسلام، مجلة العلوم والبحوث الإسلامية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مج19، ع2، 2018م.
  41. الشرايعة، أكرم إبراهيم، الإشكاليات القانونية لجريمة الرشوة في التشريع الأردني (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2024م.
  42. العاني، محمد شلال؛ الكتبي، عبد الله سالم، جريمة الرشوة: دراسة مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية واتفاقية مكافحة الفساد، جامعة الشارقة، 2015م.
  43. مجلادي، سارة؛ قانة، خولة، جريمة تلقي الهدايا في ظل القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة ماستر، جامعة قالم، 2019م.
  44. المصلح، خالد بن عبد الله، هدايا العمال والموظفين: ضوابطها وتطبيقاتها المعاصرة، بحث منشور إلكترونياً.
  45. الهاشم، عبد الرحيم إبراهيم، الهدايا للموظفين أحكامها وكيفية التصرف فيها، السعودية: دار ابن الجوزي، 1428هـ.
- سادساً: المعاجم والقواميس**
46. ابن الأثير، مجد الدين الجزري، النهاية في غريب الحديث والأثر، بيروت: المكتبة الإسلامية.
  47. ابن فارس، أحمد بن زكريا، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: شهاب الدين أبو عمرو، بيروت: دار الفكر، ط1، 1415هـ.
  48. الفيومي، أحمد بن محمد، المصباح المنير في غريب الشرح الكبير، صيدا: المكتبة العصرية، ط1، 1417هـ.
  49. مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، تركيا: دار الدعوة.
  50. هيكل، عبد العزيز، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، بيروت: دار النهضة العربية، ط2، 1406هـ.
- سابعاً: اللوائح والأدلة التنظيمية (وثائق رسمية)**
51. ديوان المحاسبة الليبي، المنشورات والتقارير الرقابية المنظمة للنزاهة الوظيفية، طرابلس: مطبوعات ديوان المحاسبة، 2022م.
  52. اللائحة التنفيذية للقانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل (لائحة الخدمة المدنية)، الصادرة بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة (سابقاً) رقم (552) لسنة 2010م، الجريدة الرسمية، العدد (4)، طرابلس، 2010م.
  53. مجلس النواب الليبي، القانون رقم (2) لسنة 2023م بشأن مكافحة الفساد، الجريدة الرسمية، العدد (1)، بنغازي، 2023م.
  54. هيئة الرقابة الإدارية الليبية، مدونة قواعد سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، الصادرة بموجب قرار رئيس هيئة الرقابة الإدارية رقم (501) لسنة 2017م، طرابلس: مطبوعات هيئة الرقابة الإدارية.