



واجب الموظف في كتمان السر الوظيفي- دراسة مقارنة -

م. د. أحمد قاسم علي شرهان السوداني

ahmedq8255@gmail.com

كلية المنارة للعلوم الطبية

THE EMPLOYEE'S DUTY TO CONCEAL THE JOB SECRET - A COMPARATIVE STUDY -

Lecturer.Dr.Ahmed Qasim Ali Sharhan Al-Sudani
Al-Manara College of Medical Sciences

المستخلص

يعد واجب الالتزام بكتمان السر الوظيفي من الالتزامات السلبية المترتبة على الموظف العام بمقتضى القوانين المنظمة للوظيفة العامة، والذي يمكن عن طريقة قياس مدى ولاء الموظف العام للدولة التي ينتمي إليها والإدارة التابع لها، فواجب كتمان السر الوظيفي يتصل اتصالاً وثيقاً بالحياة الخاصة، فلكل فرد الحق في أن يحتفظ بأسراره، وهذا الواجب فرضته قواعد الدين والأخلاق والشرف والأمانة، حيث أن إفشاء أي فعل يدل على خيانة للأمانة واعتداء على الحرية الشخصية، لذا فهو التزام أخلاقي وقانوني حيث نصت عليه جميع التشريعات الوظيفية، وأن إخلال الموظف بواجب كتمان السر الوظيفي يعد من الأعمال المحظورة والتي تستوجب مساءلته جنائياً ومدنياً وتأديبياً.

الكلمات المفتاحية: السر - الموظف - كتمان - الوظيفة - واجب.

Summary

The obligation to conceal the job secret is one of the negative obligations of the public employee according to the laws regulating the public office, which can be measured by the method of measuring the loyalty of the public employee to the country to which he belongs and the administration to which he belongs. To keep his secrets, and this duty imposed by the rules of religion, morals, honor and honesty, as the disclosure of any act indicates a betrayal of trust and an assault on personal freedom, so it is an ethical and legal obligation as all functional legislation stipulates it, and that the employee's breach of

the duty to conceal a job secret is a prohibited act. Which requires criminal, civil and disciplinary accountability.

Key words: secret - employee - confidentiality - job – duty.

المقدمة

إن تقلد الوظيفة العامة من قبل أحد الأفراد يعني وضعه في مركز قانوني يضم جملة من الواجبات الوظيفية ويقابلها في الوقت ذاته مجموعة حقوق وظيفية مالية وغيرها وغاية تلك الوظيفة تقديم الخدمات وإشباع حاجات الأفراد لذلك تعدها بعض التشريعات كما الحال في التشريع العراقي أمانة وطنية، وإن هذه الوظيفة العامة التي عبر عنها المشرع العراقي بأنها أمانة وطنية لا يمكن أدائها على وجه أكمل إلا من خلال الالتزام بعدد من الواجبات الوظيفية، ومنها واجب كتمان السر الوظيفي الذي يعد من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة لصلته الوثيقة بالحياة الخاصة للموظف في الوظيفة العامة، وقد زادت أهمية هذا الواجب نتيجة لزيادة الوعي والثقافة القانونية للأفراد بشكل عام والموظفين بشكل خاص، لذا يعد الالتزام بالمحافظة على الأسرار الوظيفية وعدم إفشائها من الواجبات المهمة الملقاة على عاتق الموظف العام، حيث أن حماية الحياة الشخصية للأفراد وأسرارهم سبب كاف لفرض واجب الحفاظ على السر الوظيفي، لذا بات من الضروري أن يفرض القانون عقاباً على كل من يصيب أي شخص في سمعته وكرامته، وعلى من يخون الثقة بإفشاء السر الذي أوتمن عليه غير مكترث لما يترتب عليه من فضائح أو إساءة إلى السمعة والكرامة.

أولاً: أهمية الموضوع: تظهر أهمية الموضوع من خلال توضيح وإظهار الأحكام القانونية المتعلقة بواجب الموظف في كتمان السر الوظيفي وتسلط الضوء عليها مما يفيد في زيادة الوعي والثقافة القانونية للأفراد بشكل عام والموظفين بشكل خاص، كذلك تظهر أهمية الموضوع من خلال وجود مصالح عامة متعلقة بالدولة أو الإدارة العامة، أو خاصة متعلقة بالأفراد، تقتضي كتمان الأسرار، ولو أتاحت للجميع لسببت أضراراً فادحة خاصة إذا كان السر الوظيفي متعلقاً بالدولة أو الإدارة.

ثانياً: إشكالية الدراسة: تظهر إشكالية الدراسة من خلال تحديد مفهوم السر الوظيفي، وذلك لأن السر الوظيفي من المواضيع الغامضة، حيث ظهر خلاف فقهي حول نطاقه وظهرت

بذلك عدة نظريات لتبين ذلك النطاق، كذلك معرفة الجزاءات المترتبة على مخالفة هذا الواجب.

ثالثاً: منهج الدراسة: اعتمدنا في كتابة هذه البحث على المنهج التحليلي القائم على أساس تحليل النصوص القانونية ونقدها لمعرفة مدى استجابتها للواقع الوظيفي، والمنهج المقارن من خلال مقارنة التشريعات العراقية مع التشريع الفرنسي و المصري.

رابعاً: خطة الدراسة: ومن أجل توضيح الموضوع الآنف الذكر جاءت الدراسة مقسمة إلى مبحثين، بحيث نتناول في المبحث الأول التزام الموظف العام بكتمان الأسرار الوظيفية وموقف التشريعات منه، ويتضمن مطلبين، الأول لدراسة تعريف الموظف العام والسر الوظيفي، والثاني لدراسة موقف التشريعات من السر الوظيفي، أما المبحث الثاني لدراسة نظريات السر الوظيفي وعقوبة الإخلال به، ويتضمن مطلبين الأول لدراسة نظريات السر الوظيفي وأنواعه، والثاني لدراسة عقوبة الإخلال بواجب كتمان السر الوظيفي والاستثناءات التي ترد عليها.

المبحث الأول

التزام الموظف العام بكتمان الأسرار الوظيفية وموقف التشريعات منه

إن الموظف يطلع على الكثير من المعلومات عند قيامه بأعمال الوظيفة العام والتي تعد من الأسرار الوظيفية ويعد الحفاظ عليها من أهم الواجبات الوظيفية، حيث تقتضي أصول الشرف والأمانة الالتزام بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية.

لذا سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول تعريف الموظف العام والسر الوظيفي، والثاني لدراسة موقف التشريعات من السر الوظيفي.

المطلب الأول: تعريف الموظف العام والسر الوظيفي

أولاً: الموظف العام: إن الإدارة تباشر مهمتها وأنشطتها بواسطة أشخاص آدميين يعملون باسمها ولحسابها وتنظم مراكزهم القوانين والأنظمة المتعلقة بالوظيفة العامة، حيث أن قوانين ونظم الخدمة المدنية تعطي للموظف أهمية كبيرة، لأن نجاح الإدارة في أداء وظيفتها

وخدمتها للجمهور يتوقف على نوعية الموظفين ومدى كفاءتهم وإحساسهم بالمسؤولية وخدمة المصلحة العامة^(١).

ولم تتضمن التشريعات الفرنسية التي صدرت في مجال الوظيفة العامة تعريفاً محدداً للموظف العام، يتسم بالعمومية والشمول، وذلك لأن هذه التشريعات التي تعرضت لمصطلح الموظف العام اكتفت بتحديد معناه في مجال انطباقها فقط، وظل تعريف الموظف لفترة طويلة يحدده قضاء مجلس الدولة دون تعريف تشريعي له حتى صدور تشريع ١٩ أكتوبر ١٩٤٦ الذي نصت المادة الأولى منه فقرة (أ) على أن: "... يطبق هذا القانون على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة، ويكونون مثبتين في درجة في الحكومة، في إحدى كوادرات الإدارة المركزية للدولة أو المرافق الخارجية التابعة لها أو المؤسسات العامة للدولة"، ولم يختلف الوضع كثيراً بعد صدور الأمر رقم ٢٤٤ فبراير ١٩٥٩ بشأن النظام العام للموظفين، حيث ورد في مادته (٢) الأشخاص الذين لا يخضعون لهذا النظام وهم قضاة القضاء العادي، والعسكريون والأفراد العاملون في المرافق والمؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي أو التجاري الخاص بالدولة^(٢).

أما المشرع المصري فقد أكتفى بذكر الأشخاص الخاضعين لأحكام هذا القانون، ولم يعرف الموظف تعريفاً محدداً شأنه شأن المشرع الفرنسي فقد عرف الموظف بأنه: "كل من يولي وظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام يدار بطريقة مباشرة"^(٣)، والبعض الآخر عرفه بأنه: "من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريقة مباشرة"^(٤).

(١) د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، (بغداد-العراق: المكتبة القانونية، بلا سنة نشر، ص ١٢٠).

(٢) أحمد قاسم علي شرفان السوداني، التزام الموظف بالحياد السياسي بين النص والممارسة، ط١، بيروت- لبنان: منشورات زين الحقوقية، ٢٠١٩، ص ٤٨.

(٣) د. ماجد راغب الحلوة، القانون الإداري، (الإسكندرية - مصر: دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٩، ص ٢٣٣).

(٤) د. سلمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، (القاهرة - مصر: دار الفكر العربي، ١٩٦٦، ص ٤٣٠).

أما في العراق فقد تصدت التشريعات المنظمة لشؤون الوظيفة إلى تعريف الموظف العام، فقد عرفه قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ بأن الموظف العام هو: "كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين"^(١)، وقد عرفه كذلك قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ على أن الموظف هو: "كل شخص عهدت إليه وظيفة داخله في ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة"^(٢).

ثانياً: السر الوظيفي: إن تحديد مفهوم السر يمثل معياراً أساسياً يهتدى به الموظف العام حتى يتمكن من تقدير حقيقة المعلومات المتوافرة بين يديه وحتى يتمكن من تقييمها ليتبين مدى سريتها، والأسرار الإدارية متعددة بطبيعتها فهي تختلف من إدارة إلى أخرى ومن مرفق لمرفق وقد تتمتع المعلومة بصفة السرية سواء عن طريق النص على سريتها أو لكونها بطبيعتها سرية أو حتى لمجرد صدور أمر إداري بعدم إفشائها، ولم يورد المشرع سواء في فرنسا و مصر والعراق تعريفاً للسر الوظيفي الذي يلتزم الموظف العام باحترامه، وذلك لأن تقدير مدى سرية المعلومات يترك للإدارة وبالتالي حمايتها من الإفشاء وتعريض الموظف للعقوبة التأديبية في حالة إذاعتها^(٣)، فسرية المعلومات قد ترجع لطبيعتها وأهميتها سواء للفرد أو الوطن، كأن يفصح صاحب الشأن في عدم إذاعتها أو تكون السرية بسبب النص على سريتها بصدور قرار إداري أو لائحة تقتضي إفشائها وهذا يعني أنه على الموظف أن يتحرى الدقة في المعلومات التي بين يديه وفي حوزته طالما لم يصدر ما يرفع عنها قيد السرية مسترشداً في ذلك بالعادات والتقاليد والأعراف السائدة في المجتمع ويحكم ضميره ليحدد ما يعد سراً بحكم وظيفته ولا يعتبر كذلك ما لم تصدر قرارات تقتضي بعدم سريتها.

فقد عرف السر الوظيفي بأنه: "ما يكتم و الأسرار خلاف الإعلان وهو ما يفضي به شخص إلى شخص آخر مستكتماً إياه ويدخل فيه كل أمر تدل القرائن على طلب كتمانها أو

(١) ينظر: المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

(٢) ينظر: المادة (١/ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

(٣) د. طارق حسن الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة مصر وفرنسا، ط٢، (القاهرة - مصر: دار النهضة العربية، ١٩٩٨، ص٢٩١).

كان العرف يقضي بكتمانه كما يدخل في الشؤون الشخصية والعيوب التي يكره صاحبها أن يطلع عليها الناس، ومنه الأسرار الطبية الخاصة بالمرضى التي يطلع عليها الطبيب أو غيرها ممن يمارسون المهنة الطبية^(١)، وعرف كذلك بأنه: " معلومة يفترض في إفشائها ضرراً أو تقويت مصلحة وذلك خلال مدة معينة"، وعرف أيضاً بأنه: " أمر يتصل بشخص أو بشيء ما من خاصيته أن يظل مجهولاً لكل شخص غير من هو مكلف قانوناً بحفظه أو باستخدامه بحيث يكون العلم به لا يتجاوز عدداً محدداً من الأفراد هم الذين كلفوا بحفظه أو باستخدامه"^(٢)، ونرى بأن السر الوظيفي هو: " شيء يخشى من كشفه اطلاع الآخرين عليه وقوع ضرراً أو تقويت مصلحة مشروعة".

إن المصلحة المحمية في حماية الأسرار الوظيفية هي حماية المصالح الإدارية وصيانة ضرورات المرفق وحسن أدائه لوظيفته وتقدير هذه الضرورات منوط بجهة الإدارة، ولها دائماً أن تفرض السرية على أية معلومة قد ترى في إفشائها إضراراً بهذه المصالح، ويعتبر فرض السرية على المعلومات الوظيفية من قبيل الإجراءات الداخلية للمرفق فلا يجوز للموظف أن يهاجم هذه التعليمات أمام القضاء بفرض رفع حجب السرية عن هذه المعلومات حتى ولو كان يرى مصلحة له في ذلك^(٣).

إن الموظف يطلع بحكم عمله على الكثير من أسرار المرفق الذي يعمل به أو المرافق الأخرى التي يتعامل معها وكذلك على أسرار الأفراد المتعاملين معه وخصوصاً الوظائف التي تتعلق بخصوصيات المواطنين كالأطباء والصيدالة ورجال الشرطة ومكلفي الضرائب وغيرهم أو أن يطلع على جانب من أسرار الدولة وخصوصاً تلك التي تتعلق بالمصالح العليا في الدولة كمرفق الدفاع، لذا يعد واجب المحافظة على الأسرار المهنية واجب أساسى، لأنه يتعلق بالمقام الأول بالخلق القويم الذي يجب أن يتحلى به الموظفين عموماً ممن خصتهم الدولة بأسرارها وجعلتهم أهل ثقة الناس، فهو يعد قيدياً على حرية الموظف في التعبير عن

(١) د. حسني محمود نجيب، شرح قانون العقوبات، (القاهرة - مصر: دار النهضة العربية، ١٩٨٢، ص ٧٥٣).

(٢) د. السيد عبد الحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، دراسة مقارنة، (بلا مكان نشر - بلا دار نشر: ٢٠٠٣، ص ٣٠-٣١).

(٣) د. طارق حسن الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، المرجع السابق، ص ٢٩٣.

أرائه حيث لا يجوز له أن يفشي أسرار الوظيفة أو يستغل البيانات أو المعلومات التي يطلع عليها بحكم وظيفته لمصلحته الشخصية، وأن واجب كتمان الأسرار الوظيفية هو واجب مستمر يلاحق الموظف داخل المرفق وخارجه، فالتزام الموظف بعدم الإفشاء لا ينفك عنه حتى بعد تركه الخدمة أو هجر الوظيفة، وهذا الواجب يعد تجسيدا لواجب التحفظ المقرر على الموظفين، وأن كتمان السر الوظيفي يحقق أمرين:..

١- مصلحة الأفراد: التي تتمثل في صون أسرارهم والتي لو أديعت لأضرت بهم ضرراً مادياً أو أدبياً وفي نفس الوقت فإن كتمان الأسرار يزيد من ثقة الجمهور في التعامل مع المرافق العامة.

٢- مصلحة الإدارة: إن المحافظة على الأسرار المهنية تحمي مصلحة الإدارة نفسها مما قد يصيبها من أضرار من جراء إفشاء أسرارها بل ويعرقل نشاطها وسيرها المنتظم ويعوق تقدمها^(١).

إن الأسرار الوظيفية ليست ملكاً شخصياً للموظف فلا يجوز له إطلاع غيره عليها إلا إذا كان ذلك واجباً عليه بحكم القانون أو التعليمات والأضرار التي يمكن أن يسببها الموظف لأسرار عمله قد تكون جسيمة على المصلحة العامة أو على الأشخاص، ويجب أن لا يترك أمر خشية الضرر لتقدير الموظف، لأن ذلك أمر نسبي يختلف من شخص إلى آخر، لذلك يجب وضع معيار موضوعي لخشية الضرر من إفشاء الأمور التي يطلع عليها الموظف بمقتضى وظيفته وهذه الحالة الأولى، أما الحالة الثانية التي تتمثل بواجب كتم الأمور التي يطلع عليها بحكم عمله هي الأمور التي يوصيه رؤسائه حتى بعد انتهاء خدمته^(٢).

المطلب الثاني: موقف التشريعات من السر المهني

إن واجب الموظف في كتمان الأسرار الوظيفية يجد سنده في النصوص الصريحة الواردة في التشريعات الوظيفية المقارنة، ففي فرنسا فقد نص القانون الوظيفي رقم ٨٤-٦ أ الصادر في ١١ يناير ١٩٨٤ على هذا الواجب في المادة (٢٦) التي نصت على التزام

(١) د. السيد عبد الحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، المرجع السابق، ص ٥٧٧-٥٧٨.

(٢) د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، المرجع السابق، ص ١١٩.

الموظف في الحفاظ على الأسرار الوظيفية والتي تصل إلى علمه، كذلك نصت المادة (٢٦) من القانون رقم ٨٣-٦٣ الصادر سنة ١٩٨٣ على ضرورة احترام الأسرار المهنية وأحال في تلك المادة على القواعد المقررة في القانون الجنائي لحماية الأسرار الوظيفية، كذلك نصت المادة (٢٢٦) من القانون الصادر سنة ١٩٩٢ والتي عاقبت على إفشاء المعلومات ذات الطبيعة السرية بواسطة شخص أودعت لديه بسبب الظروف أو المهنة وسواء بسبب عمل أو مهمة مؤقتة^(١)، ونجد أن المشرع الفرنسي قد بالغ كثيراً في واجب كتمان الأسرار الوظيفية، حيث تلزمه النصوص بالالتزام بالمحافظة على سرية كافة الوقائع والمستندات والمعلومات التي تتعلق بالإدارة والتي يقف عليها أثناء مباشرته لوظيفته أيا كان سبيله، ولم يشترط المشرع الفرنسي شكلاً معيناً لإفشاء السر سواء كان عن طريق الحديث الشفوي أو النشر أو كتابة المنشورات وتوزيعها أو التصريحات الصحفية.

وقد شدد مجلس الدولة الفرنسي حيث ذهب إلى أنه لا يغير من طبيعة الإفشاء والمعاقبة عليه أن يتم بناء على طلب أحد الأفراد تحقيقاً لمصلحة مشروعة، ففي قضية (Batton) الذي كان يعمل سكرتيراً في أحد أقسام الشرطة ثم أحيل إلى المعاش تأديبياً، تقدم بطلب لتسجيل اسمه بنقابة المحامين، فأرسلت أسمه إلى وزارة الداخلية لغرض معرفة بيانها عن أسباب القرار الصادر بإحالتة على المعاش لمعرفة ما إذا كان من شأن تلك الأسباب أن تحول دون طلبه بقيده في النقابة من عدمه، إلا أن وزارة الداخلية رفضت الإجابة على هذا الطلب، فأقام السيد (Batton) دعوته أمام مجلس الدولة ضد وزارة الداخلية عما أصابه من ضرر، إلا أن مجلس الدولة قضى برفض الدعوى مؤسساً ذلك على عدم وجود نص قانوني يلزم الإدارة بالكشف عن أسباب الجزاءات التأديبية التي تتخذها ضد أي من أعضائها وعدم أحقيتهم في استلام أوراق تتعلق بأسباب تلك الجزاءات الموقعة ضدهم، كذلك لا يجوز الكشف عن أي أوراق أو مستندات تتعلق بنشاط الإدارة في غير الحالات المقررة في ذلك حتى تقرر الإدارة نشرها والكشف عن سريتها، حتى ولو كان ذلك بدافع نقابي^(٢).

(١) د. السيد عبد الحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، المرجع السابق، ص ٥٧٩-٥٨٠.

(٢) د. علي عبد الفتاح محمد خليل، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، ط ١، (القاهرة - مصر: دار النهضة العربية، ٢٠٠٢، ص ٤٤٣-٤٤٤).

وفي مصر فقد نصت قوانين التوظيف على هذا الواجب، فقد نص قانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه لا يجوز لمستخدم الحكومة أن يقضي بمعلومات أو إيضاحات عن المسائل التي ينبغي أن تبقى سرية بطبيعتها أو بمقتضى تعليمات خاصة ويبقى الالتزام بالكتمان قائماً ولو بعد انفصال الموظف عن عمله، كذلك نص قانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أن يحظر على العامل أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويبقى هذا الالتزام قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة، كذلك نص قانون العاملين بالدولة النافذ رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على حظر إفشاء الموظف العام للأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويبقى واجب الكتمان قائماً حتى لو ترك العامل الخدمة بالمرفق^(١).

إن واجب كتمان الأسرار الوظيفية في القانون المصري يظهر من خلال حظر النشر عن طريق الصحف وغيرها، حيث يحظر على الموظف العام الإفشاء بأي تصريح أو بيان أعمال وظيفته بطريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر، فلا يجوز له وهو في سبيل ممارسته للحريات العامة أو السياسية منها الإفشاء بالأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته وتخص المرفق الذي يعمل به، فقد صدرت إحدى الفتاوى من مجلس الدولة بأنه: "لا يجوز لمستخدمي الحكومة أن يعطوا أخباراً إلى الجرائد التي تنشر في القطر المصري وفي الخارج وسواء كانت باللغة العربية أو بأية لغة أخرى ولا أن يبديوا ملحوظات شخصية بواسطة الجرائد... وكل موظف يخالف هذا الحكم يكون قابلاً للعزل"، كذلك يظهر هذا الواجب من خلال الاحتفاظ لنفسه بالأوراق الرسمية أو نزعها من الملفات المخصصة لحفظها، فهو ملزم بحفظ الأوراق الرسمية بما يضمن سلامة وسرية تلك الأوراق وعدم الكشف عنها أو تعرضها للضياع، وتظهر أهمية هذا الجانب في الحريات السياسية، لأن الموظف يطلع بحكم وظيفته على أدق الأسرار الوظيفية التي تتضمنها الملفات والمستندات والأوراق الرسمية بصفة عامة، وقد يسيء الموظف العام استعمال هذه الأوراق، إذا ما تسربت إلى جهات تتريص

(١) ينظر: المادة (٧٥) من قانون موظفي الدولة المصري رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١؛ المادة (٥٦) من قانون موظفي الدولة المصري رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤؛ المادة (٨/٧٧) من قانون العاملين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.

بالإدارة وتتحين الفرص للنيل منها والكيد لها كالأحزاب السياسية، والصحافة أو بعض الجهات الأجنبية وخصوصاً إذا كانت هذه الأوراق تتعلق بأسرار إدارية ذات أهمية أمنية واقتصادية، كما قد يسرب الموظف هذه الأوراق إلى خصوم الإدارة السياسيين إذا كانت ميوله السياسية منحازة إليهم^(١).

وفي العراق فقد نص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ بأن يحظر على الموظف الاحتفاظ لنفسه بأصل أي ورقة ثبوتية رسمية أو نزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه للتصرف به لغير الأغراض الرسمية، وكذلك نص قانون الإثبات رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ بأنه لا يجوز للموظفين والمكلفين بخدمة عامة إفشاء ما وصل إلى علمهم أثناء قيامهم بواجباتهم من معلومات لم تنتشر بالطريق القانوني ولم تأذن الجهة المختصة في إذاعتها ولو بعد تركهم العمل ومع ذلك فلهذه الجهة أن تأذن لهم بالشهادة بناءً على طلب المحكمة أو أحد الخصوم^(٢).

إن الموظف يلتزم بالكتمان في مواجهة كل ما هو غريب عن جهة الإدارة التي يعمل بها، وكل من ليس له حق الاطلاع على أسرار ومستندات وأعمال وظيفته، فالموظف ملزم بهذا الكتمان قبل الغير سواء كانوا أفراداً أو مؤسسات أو هيئات كالصحافة وغيرهما، كما أنه ملزم حتى في مواجهة نفس الأفراد الذين يعملون معه في نفس الإدارة طالما أنهم لا يحق له الاطلاع أو الكشف على هذه الأسرار، كما أن هذا الالتزام يقوم في مواجهة الجهات الإدارية الأخرى، فلا يجوز إفشاء سر وظيفي يخص مصلحة إلى العاملين في مصلحة أخرى، وبذلك قضى مجلس الدولة المصري بأنه لا يجوز لمصلحة الضرائب إفشاء أسرار الممولين ولو لجهة حكومية أخرى إلا إذا نص قانون على ذلك صراحة ويذكر في ذلك^(٣).

ولا يتطلب المشرع في الدول المقارنة طريقة أو شكلاً معيناً لإفشاء السر الوظيفي فالموظف مطالب دائماً بتجنب كل الأفعال التي قد تؤدي إلى إفشاء السر سواء أكان ذلك

(١) د.علي عبد الفتاح محمد خليل، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، المرجع السابق، ص ٤٥٠-٤٥١.

(٢) ينظر: المادة (١٣/٥) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١؛ المادة (٨٨) من قانون الإثبات العراقي رقم (١٠٧) لسنة ١٩٧٩.

(٣) د.علي عبد الفتاح محمد خليل، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، المرجع السابق، ص ٤٦٤-٤٦٥.

عن طريق الحديث الشفوي أو عن طريق النشر أو الكتابة أو التصريحات الصحفية أو اللقاءات الإعلامية، وينتج عن السر أثره سواء في مواجهة أحاد الناس أو تم في مواجهة العاملين في المرفق ما دام ليس مصرحاً لهم بالاطلاع على هذه الأسرار، كما أن هذا الالتزام يقوم في مواجهة الجهات الإدارية الأخرى فلا يجوز إفشاء سر وظيفي إلى العاملين في مصلحة أخرى، إذا الفرض دائماً أن إفشاء السر يحقق ضرراً أو يفوت مصلحة بغض النظر عن ذاتية من أفشى إليهم السر^(١).

إن واجب كتمان الأسرار الوظيفية يبقى مستمراً حتى بعد ترك الوظيفة العامة، فيبقى الموظف ملتزماً بكتمان الأسرار المهنية التي اطلع عليها أثناء مباشرته عمله والجهة الإدارية وحدها تمتلك تحديد مدة بقاء السر محتفظاً بالحماية من الإفشاء طبقاً لطبيعة السر وما تراه الإدارة من ضرورة عدم نشره، فالمعلومات العسكرية مثلاً تبقى سرية، لأن طبيعتها تقتضي ذلك أما غيرها من الأسرار فيرتفع عنها قيد السرية بعد استنفاد الغرض منها حيث أن الأمور تتباين حسب طبيعتها وأهميتها فبعضها يبقى سرياً ما لم تقرر الإدارة الحظر عنه، والبعض الآخر يرتفع الحظر عنه بمجرد انتهاء الغاية من سريته^(٢).

المبحث الثاني

نظريات السر الوظيفي وعقوبة الإخلال به

إن العمل على تحديد نطاق السر الوظيفي يعد من الأمور الصعبة والبالغة التعقيد، لأن مفهوم السر يختلف من شخص لآخر، لذا سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول نظريات السر الوظيفي وأنواعه، والثاني لدراسة عقوبة الإخلال بواجب كتمان السر الوظيفي والاستثناءات التي ترد عليها.

المطلب الأول: نظريات السر الوظيفي وأنواعه

يوجد اختلاف حول مسألة تحديد نطاق السر الوظيفي، لذا ظهرت عدت نظريات بهذا الشأن، منها:.

(١) د. طارق حسن الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، المرجع السابق، ص ٢٩٣-٢٩٤.

(٢) د. السيد عبد الحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، المرجع السابق، ص ٥٨٥.

١- نظرية الضرر: لقد ذهب البعض إلى أن إفشاء السر الوظيفي لا يكون جريمة إلا إذا كانت الواقعة المفشاة ذات طبيعة ضارة باعتبار الغير، فالسر هو ما يضر إفشاؤه بسمعة مودعه وكرامته، وهذا المفهوم جرى قبوله لدى الكثير من الشراح الذي ذهبوا إلى أن إفشاء السر هو نوه من السب، واشترط أن يكون ضاراً بمصلحة من عهد به، بينما يرى آخرون بأن جريمة الإفشاء هي وسط بين جريمة السب والقذف، فلكي يعاقب على الإفشاء وجب أن تتضمن في طبيعته قذفاً أو سباً، وقد انتقدت هذه النظرية.

٢- نظرية التفرقة بين الوقائع السرية والوقائع العلنية: ويرى أنصار هذه النظرية أنه لا يعد من يستحق الحماية القانونية صاحب الواقعة المعروفة للناس، فالإفشاء هو كل عمل ينقل الواقعة المفشاة من واقع السرية إلى واقعة معروفة، فلا يكون الإفشاء جريمة إذا انصب على معلومة عرفت من قبل أو من المعلومات العامة، إذ أن من الوقائع المعروفة ما يكون عاماً بطبيعته تسمح للعلم بها منذ أول بادرة، ولا يحق الكلام عن سر بالنسبة لها، كحالة الطبيب الذي يقوم بعمل شهادة لشخص قطع ذراعه فهذه الحالة لا تعد سراً، وتوجد وقائع معروفة ولكن يخيم عليها بعض الغموض، فالمرض معروف كإشاعة، والإفشاء المعروف لا يضيف جديداً سوى تأكيد أمر مشكوك فيه لصدوره من رجل متخصص، فالواقعة المعروفة لا تكون سراً بأي حال^(١).

٣- نظرية إرادة المودع في بقاء الأمر سراً: يرى أنصار هذه النظرية بأن تعريف السر يدخل فيه ركن خاص وهو إرادة المودع في بقاء الأمر سراً، وينبغي وجود تعبير صريح عن هذه الإرادة لكي تكون الواقعة سراً، فالأمر يكون كذلك إذا عهد به صاحبه إلى الأمين على أنه سراً.

ويذهب بعضهم إلى أنه لا يمكن الأخذ بأي نظرية من هذه النظريات بتعريف السر المهني، فالضرر وحده لا يكفي للتعريف كما أن تحديد السر قد يرجع إلى ما جرى به العرف وظروف كل حادثة على انفراد مما يسمح للسلطة التقديرية للقاضي أن تحدد السر كل حالة

(١) أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية لأسرار المهنة، رسالة دكتوراه، (القاهرة - مصر: جامعة القاهرة، ١٩٨٨، ص ٤٠-٤٢-٤٣).

على حدة^(١)، يمكن للأسرار الوظيفية أن تتعدد وتنقسم في إطار العمل الوظيفي بصورة عامة حسب:.

١- أسرار الدولة: ويقصد بها هي كل الأسرار المتعلقة بالمصالح العليا للدولة وتشمل المعلومات والوثائق والأخبار التي تخص الدولة وسلامتها، وأسرار الدولة هي معلومات يؤدي إفشاء مضمونها لأشخاص لا تقتضي طبيعة عملهم الاطلاع عليها والاحتفاظ بها أو حيازتها إلى حدوث أضرار خطيرة بأمن الدولة الداخلي أو الخارجي أو إلى فائدة عظيمة لأية دولة أخرى من شأنها أن تشكل أو يحتمل أن تشكل خطراً على الدولة.

٢- أسرار الأفراد: وهي الأسرار التي تخص الإنسان ويحرص على إخفائها من غيره، وتشمل عيوبه وأمراضه وأمواله ومسيرة حياته وقد عرفت الأسرار الفردية على أنها خصوصيات الفرد، والتي يحق له أن يحتفظ بها لنفسه، وتكون بعيدة عن أعين الناس وألسنتهم، والتي لا تمس واجباته نحو لمجتمع وليس لها تأثير في الصالح العام ولا يتحقق بنشر هذه الأسرار سوى تشويه سمعته وزعزعة ثقة الناس به.

٣- الأسرار الإدارية: إن الموظف يقوم عند مباشرته لمهام وظيفته بالاطلاع على كثير من المعلومات والوثائق والبيانات التي في حوزته، والتي يكون من المصلحة العامة أن لا يعلم بها إلا من يؤتمن عليها، ويختلف مضمون الأسرار الوظيفية من إدارة إلى أخرى، بل أن السر الإداري يختلف بوجه عام عن الأسرار الحكومية التي تهتم الدولة ككل وتختلف عن الأسرار الخاصة بالأفراد، ويشمل السر الإداري كل ما يتعلق بعمل الإدارة السري كخطة إعادة تنظيم المرفق العام، أو خطة الإدارة في تخفيض العملة الوطنية، وإذا حدث تنازع بين المصلحة العامة والإدارة التي يعمل بها كان على المحكمة أن تفصل في هذا التنازع مع تفضيل المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، ويجب ممارسة شيء من الرقابة على هذه السرية حتى لا تستخدم في غير الغرض الذي تقرر من أجله، فالالتزام الموظف بالسر الإداري مستقل تماماً على التزام الموظف بالسر المهني نحو الفرد^(٢).

(١) أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية لأسرار المهنة، المرجع السابق، ص ٤٨.

(٢) أحمد مصبح الكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، بحث منشور في مجلة الشارق، الإمارات العربية المتحدة، المجلد ١٦، العدد ٢، ٢٠١٩، ص ٣٠٧-٣٠٩-٣١٠.

ويمكن أن تظهر مظاهر السر الوظيفي من خلال الالتزام بالسر المهني في المجال الطبي، حيث أن الالتزام به يعد بمثابة ضمانة الثقة الواجبة في ممارسة المهنة الطبية والإخلال به يمس بأمن المريض، نظراً لما يترتب على عدم كتمان من أضرار جسيمة تمس النظام العام، فقد صدر حكم في ١٢/١ / ١٩٧١ من محكمة ليون الفرنسية في قضية (Game)، حيث حصل أحد الأطباء من إحدى الممرضات على ملف طبي لمريض لم تكن تربطه أي صلة، لتعتبر المحكمة بأن هذا لم يكن بوسعه تجاهل الطابع العام والمطلق للسر الذي يحمي الملف المعد من الأطباء المعالجين للمرضى، بحيث أصبح هذا الطبيب شريكاً بحكم إثارته وإفشائه لهذه المعلومات خارق بذلك التزاماً معنياً معاقب عليه قانوناً.

كذلك يظهر هذا الالتزام في الوسط المهني عموماً، فهو التزام عام يسري على جميع العاملين باختلاف نشاطهم، فهم ملزمون بكتمان أية واقعة أو معلومة أو استعمال أي وثيقة إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة بهدف تفادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة أو مؤسسة ما، كذلك يظهر هذا الالتزام في سرية المراسلات والمراسلات المكتوبة والتي يعتبر الاعتداء عليها من قبيل الجرح، كقيام شخص ذوي النوايا السيئة بفتح أو تأخير أو تحويل مراسلة وصلت إلى وجهتها عن طريق البريد، أو عن طريق آخر، وكذلك المراسلات الصادرة أو الواردة عن طريق المواصلات^(١).

المطلب الثاني : عقوبة الإخلال بواجب كتمان السر الوظيفي والاستثناءات التي ترد عليها
يطلع الموظف العام بحكم عمله على أسرار المواطنين وخصوصياتهم والتي كثيراً ما يضطرون للكشف عنها مكرهين لبعض الموظفين كالأطباء وموظفي مصلحة الضرائب وغيرهم فمصلحة هؤلاء تستوجب التزام الموظف العام بالمحافظة على مثل هذه الأسرار حتى تحتفظ بسريتها وأساس هذا الالتزام هو حماية مصلحة المواطنين من ناحية ومصلحة الدولة من ناحية أخرى، فمصلحة الدولة تقتضي المحافظة على الأسرار الوظيفية لتوفير الثقة بين المواطنين والإدارة، حتى لا يتهرب المواطن من الكشف عن البيانات الضرورية للعمليات

(١) طالبي كريمة، مسؤولية الموظف عن الإخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، (سعيدة - الجزائر: جامعة د. الطاهر مولاي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٧، ص ٢٤-٢٥).

الإحصائية وحتى لا يعطي للدولة بيانات غير صحيحة خوفاً من استعمالها في أغراض أخرى، ولا يخفى على أحد الآثار الخطيرة التي تترتب على عدم دقة البيانات، فالبيانات الدقيقة هي أساس خطط الدولة العصرية كما أن المصلحة العامة تقتضي المحافظة على أسرار كثيرة يترتب على الكشف عنها أضرار بالغة الخطورة بمصلحة المجتمع وسلامة الدولة في أسرار الدفاع^(١).

إن كشف السر الوظيفي يعد في المقام الأول جريمة تأديبية، إلا أن التشريعات في الدول لم تكتف بالمسؤولية التأديبية بل قرروا لها عقوبة جنائية، فقد كان قانون العقوبات الفرنسي القديم يعاقب على هذه الجريمة بالحبس الذي لا يقل عن شهر ولا يزيد عن ستة أشهر والغرامة التي لا تقل عن (١٠٠) فرنك ولا تزيد عن (٥٠٠) فرنك، ثم بعد ذلك شدد قانون العقوبات النافذ لسنة ١٩٩٤ العقوبة على جنحة إفشاء الأسرار لتصبح الحبس لمدة سنة والغرامة (١٠٠٠٠٠) فرنك فرنسي.

وفي مصر فقد نص قانون العقوبات المصري رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣ على كل من الأطباء أو الجراحين أو الصيادلة أو القوابل أو غيرهم مودعاً إليه بمقتضى صناعته أو وظيفته سراً خصوصياً أو تمن عليه فأفشاءه في غير الأحوال التي يلزمه القانون فيها بتبليغ ذلك يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة شهور أو بغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه مصري^(٢).

وفي العراق فقد نص قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ على أن يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين وبغرامة لا تزيد عن مائتي دينار أو بأحد هاتين العقوبتين كل من علم بحكم وظيفته أو صناعته أو فنه أو طبيعة عمله بسر فأفشاءه في غير الأحوال المصرح بها قانوناً أو استعمله لمنفعته أو منفعة شخص آخر، كذلك نص قانون المحاماة رقم ١٧٣ لسنة ١٩٦٥ بأن لا يجوز للمحامي أن يفشي سراً أو تمن عليه أو عرفه عن طريق مهنته ولو بعد انتهاء وكالته إلا إذا كان ذلك من شأنه منع ارتكاب جريمة، كذلك نص قانون العقوبات العسكري رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٧ على إنزال عقوبة الإعدام على موظفي وزارة الدفاع والقوات

(١) د. علي عبد الفتاح محمد خليل، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، المرجع السابق، ص ٤٣٩-٤٤٠.

(٢) ينظر: المادة (٦٢٢) من قانون العقوبات الفرنسي لسنة ١٨١٠؛ المادة (٣١٠) من قانون العقوبات المصري رقم (٩٥) لسنة ٢٠٠٣.

المسلحة إذا ما ارتكب أحدهم جرم إفشاء السر أو سر الليل أو الإشارة الخاصة أو التنبيهات أو الوصاية السرية المختصة بالحراس والخبراء والمخافير والشفرات العسكرية أثناء زمن النفير بقصد إعانة العدو والأضرار بالجيش أو إحدى قوات الحكومات المتحالف معها^(١).

ونرى بأن التشريعات تجمع على وجوب كتمان الأسرار الوظيفية وحرمة إفشائها لما لها من ضرر يصيب الدولة أو الأشخاص المعنيين بها، ويؤدي بأمنها وأمنهم الشخصي ما يجعل الأسرار الوظيفية أمانة في عنق الموظف الذي يحوزها أو يعرفها بحكم وظيفته أو إثنائها ليس له إفشاؤها للغير، لأن في الإفشاء خيانة للأمانة التي عهدت إليه، كما أن حفظه لها مظهر من مظاهر أدائه لواجبات وظيفته بأمانة وإخلاص، وتوجد حالات لا يتعرض فيها الموظف للمسائلة إذا خالف هذا الواجب، وتتمثل بما يلي:.

١- الشهادة أمام المحاكم: يلتزم الموظف بالحضور إذا دعى للشهادة أمام المحاكم، وفي فرنسا فيمكن التمييز بين الشهادة أمام القضاء الجنائي أو الشهادة أمام القضاء المدني أو الإداري، فالموظف في فرنسا لا يستطيع إفشاء الأسرار المهنية في شهادته أمام القضاء الإداري أو المدني وأن كان الأمر يختلف في الشهادة أمام القضاء الجنائي حيث لا يستطيع الموظف التذرع بواجب الكتمان للتصل من أداء الشهادة أمام القاضي الجنائي فهو ملزم بالشهادة، وهذا ما اتجهت إليه محكمة النقض الفرنسية، ولا يستطيع رفض الإجابة عن أسئلة القاضي المتعلقة بأسرار الدفاع والأسرار الطبية، وفي مصر فهو ملزم بكتمان الأسرار الوظيفية وهو الأصل، ويبقى محظوراً عليه إفشاء ما لديه من أسرار ومع ذلك فللسلطة المختصة أن تأذن للموظف بالشهادة بناءً على طلب من المحكمة أو أحد الخصوم ويكون الإذن مقصور على الأسرار الوظيفية التي وصلت إلى علمه بخصوص الواقعة محل الشهادة دون غيرها ولا يمكن أن يتطرق هذا الإذن إلى الأسرار المتعلقة بالأفراد إذ أن الإدارة لا تمتلك هذه الأسرار لكي تأذن بإفشائها، فالموظف ملتزم عند أداء الشهادة بالمادة (٣١٠) من قانون العقوبات المصري، فإذا تعدى حدود هذه المادة تترتب مسؤوليته وهذا يظهر مدى

(١) ينظر: المادة (٤٣٧) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩؛ المادة (١/٤٦) من قانون المحاماة العراقي رقم (١٧٣) لسنة ١٩٦٥؛ المادة (٢٩) من قانون العقوبات العسكري العراقي رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٧.

أهمية المحافظة على الأسرار حتى على حساب تحقيق العدالة ذاتها، كما يوضح العبء الذي يقع عاتق الموظف في هذا المجال والذي يحد بدرجة كبيرة من حريته في التعبير عما لديه من معلومات يمكن أن تخدم العدالة وتظهر الحقيقة إلا أن الهدف من ذلك هو تحقيق هدف أسمى إلا وهو بث ثقة الجمهور في الموظفين^(١).

٢- الأسرار المشتركة: وذلك في حالة ما إذا اشترك الموظف مع غيره في إعداد الموضوعات وفي هذه الحالة تصبح الأسرار شائعة فيما بينهم بحكم وظائفهم ويضطر كل منهم أن يطلع الآخرين على ما يقف عليه من معلومات متصلة بتلك الملفات، في هذه الحالة لا تثريب على الموظف على ما يقف عليه من معلومات وبيانات تتعلق بهذه الملفات طالما إفشاء هذه البيانات قاصر على دائرة الموظفين، وبالتالي تقع المسؤولية إذا هو أفشى تلك الأسرار لمن سواهم من الغير.

وقد استثنى القانون المصري الطبيب في الإبلاغ عن الأمراض المعدية أو الخطيرة، كذلك يجب على الاطباء العاملين في اللجان الطبية المختصة بتوقيع الكشف الطبي على المتقدمين لشغل الوظائف العامة أن يطلعوا أرباب العمل والجهات الإدارية على التقارير التي تقرر مدى صلاحية المرشح للوظيفة من عدمه وذلك دون الخوض في تفصيل ما يعانون منه من أمراض^(٢)، حيث قضت محكمة النقض المصرية بتبرئة طبيب في قضية تتلخص وقائعها بأن زوجة المدعي (المريض) طلبت من الطبيب المشرف على حالة زوجها ورقة تبين حالة المريض الطبية لغرض عرضها على مجموعة من الأطباء الأجانب، قام الطبيب بمنح الزوجة بيانات عن الحالة الصحية، وبعد أن قام المريض برفع دعوى على الطبيب متهما إياه بإفشاء الأسرار الطبية وحالته الصحية قررت المحكمة الابتدائية المصرية بأنه لا عقاب بمقتضى المادة (٣١٠) وذلك لأن الطبيب اعتقد أن طلب الزوجة للشهادة

(١) د. السيد عبد الحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، المرجع السابق، ص ٥٩١-٥٩٢.

(٢) المرجع ذاته، ص ٥٩٣-٥٩٤.

نيابة عن المريض إضافة إلى ما ذكرته برغبة المريض في عرضها على طبيب آخر، فالطبيب لا يسأل عن إفشاء الأسرار إذا سلمها إلى أسرته أو إلى السلطات العامة^(١).

٣- الإبلاغ عن الجرائم: فقد نص قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي لسنة ١٩٩٥ على أن أي فرد يصل إلى عمله سوء معاملة أو حجز موقع على صبي أقل من خمسة عشر عاماً أو أي شخص في حالة لا تسمح له بحماية نفسه بسبب سنه أو مرضه أو ضعفه أو بسبب إعاقة جسدية أو ذهنية أو بسبب حالة حمل ولا يخطر السلطات الإدارية أو القضائية يعاقب بالسجن لمدة ٣ سنوات وغرامة قدرها ٢٠٠٠٠٠٠ فرنك، أما قانون العقوبات المصري فقد نص على أن يلزم كافة الأفراد بالإبلاغ عن جرائم أمن الدولة وهذا الالتزام يسري في مواجهة الكافة، كذلك تنتفي مسؤولية الموظف عن إفشاء الأسرار التي أطلع عليها بحكم وظيفته إذ أذن أو رضى صاحب السر أو من تقررت الحماية لمصلحته بهذا الإفشاء، ويكون للمؤمن على هذا السر أن يفشيه بناءً على هذا الأذن كما له أن يرفض إفشاؤه غير أنه في حالة إفشائه للسر بناء على طلب صاحبه لا تقوم مسؤوليته سواء الجنائية أو التأديبية، ويجمع الفقه سواء في فرنسا ومصر على أن رضاه صاحب السر بالإفشاء يعفى الأمين عليه من مسؤولية إفشائه وقد تبني القضاء الفرنسي هذا الرأي، وتوجد حالات أخرى ساهم في إنشائها القضاء ويجوز فيها إفشاء السر غير الحالات السابقة ودون مسؤولية على المؤمن على هذا السر إفشاء الموظف لسر مهني بسبب تعرضه للمحاكمة أو إفشائه لإثبات براءته حيث تساهل القضاء الفرنسي بالنسبة لمثل هذه الحالات^(٢).

وهناك شروط يجب توفرها لكي تتحقق الحماية الجنائية للسر المهني، وتتمثل هذه الشروط بما يلي:.

١- يجب أن يكون السر قد عهد بسبب المهنة: ويعني هذا الشرط بأن تكون المعلومة التي وصلت إلى علم الجاني مكتسبة بسبب ممارسة مهنته أو بمناسبة هذه الممارسة.

(١) ينظر: قرار محكمة النقض في مصر، في ٢١ ابريل ، سنة ١٩٣٨، اشار إليه أحمد مصبح الكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، المرجع السابق، ص ٣٢٤.

(٢) د. السيد عبد الحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، المرجع السابق، ص ٥٩٤-٥٩٥.

٢- يجب أن يكون السر منسوب لشخص معين: يجب أن ينسب إفشاء السر إلى شخص معين فإذا اقتصرَت الإذاعة على الإفشاء فقط سواء كانت أمراض أو وقائع دون نسبتها إلى شخص معين لم يكن هناك إفشاء فإذا قال الطبيب فقط أنه عالج مرض ذا طبيعة معينة، فإن هذا لا يعد إفشاء مكون للجريمة فالسر ليس هو مرض نفسه ولكن علاقة المرض بشخص ما.

٣- إن تكون الوقائع المراد إفشاء السرية عليها ذات صلة بمهنة من تلقاها: إن اعتراف الفقه والقضاء بالصفة السرية ليس فقط بالنسبة للوقائع التي أفضى لهم بها، أو تم لهم معاينتها، ولكن أيضاً بالنسبة لكل ما استطاعوا معرفته من خلال ممارستهم لمهنتهم، وعلى عكس ذلك فهناك وقائع قد يغرقها الأمانة خلال ممارستهم لعملهم ولا علاقة لها بمهنتهم وهذه لا تعتبر سر يلتزمون بكتمانها^(١).

الخاتمة

في ختام هذا البحث الموسوم ب (واجب الموظف في كتمان السر الوظيفي - دراسة مقارنة) توصلنا إلى جملة من النتائج والتوصيات.

النتائج

- ١- لقد تبين لنا بأن الموظف العام هو عماد الإدارة ووسيلتها في الإصلاح الإداري الذي يعد المنطلق الرئيس للإصلاحات الأخرى السياسية والمالية والاجتماعية التي يمكن للسلطات العامة تنفيذها، لذا لا بد من ضمان المحافظة على واجب كتمان السر الوظيفي.
- ٢- تبين لنا بأن السر المهني هو: " شيء يخشى من كشفه اطلاع الآخرين عليه وقوع ضرراً أو تقويت مصلحة مشروعة".
- ٣- تبين لنا بأن مخالفة الموظف لهذا الواجب يترتب عليه مسؤولية جزائية.
- ٤- تبين لنا بوجود ثلاثة نظريات لتحديد نطاق واجب كتمان السر الوظيفي والتي تتمثل بنظرية الضرر و نظرية التفرقة بين الوقائع السرية والوقائع العلنية و نظرية إرادة المودع في بقاء الأمر سراً.

(١) طالبي كريمة، مسؤولية الموظف عن الإخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص ٢١-٢٢.

٥- تبين لنا بأن الأسرار الوظيفية تنقسم إلى أسرار الدولة وأسرار الأفراد والأسرار الإدارية.

التوصيات

- ١- ضرورة عقد ندوات ودورات متخصصة للموظفين في أخلاقيات الوظيفة العامة لغرض حماية الأسرار الوظيفية.
- ٢- يجب عدم الاكتفاء بتنظيم السر المهني بموجب نصوص قانونية فقط بل يجب نشر الوعي بهذا الالتزام، حيث نجد الكثير من المجتمع يجهل هذا الالتزام الواقع على اصحاب الوظائف.
- ٣- توسيع النطاق الشخصي للالتزام بعدم إفشاء السر الوظيفي، بحيث لا تقتصر على الموظف بل يجب أن يشمل كل مكلف بخدمة عامة وكل من يرتبط بعمل مع الإدارة لخطورة هذا الالتزام.

المصادر

أولاً: الكتب

- ١- أحمد قاسم علي شرهان السوداني، التزام الموظف بالحياد السياسي بين النص والممارسة، ط١، (بيروت- لبنان: منشورات زين الحقوقية، ٢٠١٩).
- ٢- د. السيد عبد الحميد محمد العربي، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، دراسة مقارنة، (بلا مكان نشر- بلا دار نشر: ٢٠٠٣).
- ٣- د. حسني محمود نجيب، شرح قانون العقوبات، (القاهرة- مصر: دار النهضة العربية، ١٩٨٢).
- ٤- د. سلمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، (القاهرة - مصر: دار الفكر العربي، ١٩٦٦).
- ٥- د. طارق حسن الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة مصر وفرنسا، ط٢، (القاهرة - مصر: دار النهضة العربية، ١٩٩٨).
- ٦- د. علي عبد الفتاح محمد خليل، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، ط١، (القاهرة - مصر: دار النهضة العربية، ٢٠٠٢).
- ٧- د. ماجد راغب الحلوي، القانون الإداري، (الإسكندرية - مصر: دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٩).
- ٨- د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري، (بغداد- العراق: المكتبة القانونية، بلا سنة نشر).

ثانياً: الرسائل والاطاريح

- ١- أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية لأسرار المهنة، رسالة دكتوراه، (القاهرة - مصر: جامعة القاهرة، ١٩٨٨).
 - ٢- طالب كريمة، مسؤولية الموظف عن الإخلال بواجب كتمان السر المهني في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، (سعيدة- الجزائر: جامعة د. الطاهر مولاي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٧).
- ثالثاً: البحوث
- ١- أحمد مصبح الكتبي، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، بحث منشور في مجلة الشارق، الإمارات العربية المتحدة، المجلد ١٦، العدد ٢، ٢٠١٩.
- رابعاً: القوانين

- ١- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
 - ٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
 - ٣- قانون موظفي الدولة المصري رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١.
 - ٤- قانون موظفي الدولة المصري رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤.
 - ٥- قانون العاملين بالدولة المصري رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.
 - ٦- قانون الإثبات رقم العراقي ١٠٧ لسنة ١٩٧٩.
 - ٧- قانون العقوبات الفرنسي لسنة ١٨١٠.
 - ٨- قانون العقوبات المصري رقم (٩٥) لسنة ٢٠٠٣.
 - ٩- قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩.
 - ١٠- قانون المحاماة العراقي رقم (١٧٣) لسنة ١٩٦٥.
 - ١١- قانون العقوبات العسكري العراقي رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٧.
- خامساً: القرارات
- ١- قرار محكمة النقض في مصر، في ٢١ ابريل، سنة ١٩٣٨.