

عنصر الجزاء في إفشاء السر الوظيفي

م.د. أحمد محسن جميل

كلية القانون / جامعة سومر

الملخص

أن الحماية القانونية لكتمان السر الوظيفي تستمد قوتها القانونية من قوة النصوص العقابية والتي بدونها يبقى التزام الكتمان التزاماً أدبياً غير ملزم للأفراد ولا يوجد مانع قانوني يحول دون اجتماع وتحريك الدعوى التأديبية والمدنية والجنائية، لهذا يجب أن يعرف كل موظف الالتزامات الوظيفية الملقاة على عاتقه والمنصوص عليها في القوانين ليطبقها على أحسن وجه، وان أي إخلال من الموظف بهذا الشأن سواء كان الإخلال ناتج عن قصد أو عن إهمال فسوف يترتب عليه مسؤولية تأديبية مناسبة دون ان يحول ذلك من المتابعة الجزائية والمدنية عند الاقتضاء.

Abstract

The legal protection of secrecy derives its legal force from the punitive texts without which the obligation of confidentiality remains a moral obligation that is not binding on individuals there is no legal impediment to meeting and initiating disciplinary civil and criminal proceedings. therefore each employee must know his or her functional obligations in the laws to be applied in the best manner any breach of the employee in this regard whether the breach is the result of intent or negligence will have the responsibility of disciplinary appropriate without prejudice to criminal and civil follow_up when necessary.

المقدمة

الوظيفة العامة مسؤولية وأمانة لخدمة الوطن ، والموظف العام هو وسيلة الدولة في تنفيذ مهامها وأداء واجباتها ، وعلى مدى صلاح الموظف يتوقف صلاح الإدارة العامة، ولما كانت حقوق ومصالح المجتمع وأفراده تضمن الهدف الأسمى الذي ينشده القانون ، فإن وسائل واليات هذه الحماية تختلف بحسب طبيعة الحقوق والمصالح التي يتصدى القانون لحمايتها،

وتعد المحافظة على أسرار العمل من الواجبات الملقة على عاتق الموظفين. وبغض النظر عن طبيعة عمل أو أهمية أي وظيفة عامة فإنها لا بد أن تتضمن من المعلومات والبيانات والوثائق الشيء الكثير الذي لولا شغل الموظف لما أمكنه الاطلاع على كل المعلومات والبيانات والوثائق التي قد يكون من بينها العديد من الأسرار المهمة، سواء كانت تلك الأسرار ذات طابع شخصي وتتعلق بأفراد المجتمع الذي لهم مصالح لدى شاغل الوظيفة ، أو ذات طابع عام إي متعلقة بنشاط الجهة الإدارية أو المؤسسة الأهلية ، كما أنها قد تتعلق بالمصلحة العامة للدولة أو مصلحة المجتمع. ويعتبر الموظف مسؤولاً عن الأضرار التي تترتب على قيامه بإفشاء أسرار عمله.

وإن الحماية القانونية التي يقررها المشروع للالتزام بالكتمان تستمد قوتها القانونية من قوة النصوص العقابية ، والتي بدونها يبقى التزام الكتمان التزاماً أدبياً وأخلاقياً غير ملزم للأفراد . وتتمثل الجزاءات المترتبة على الإفشاء ببعض الجزاءات التأديبية أو المدنية أو الجنائية ، علماً أنه لا يوجد مانع قانوني يحول دون اجتماع وتحريك الدعوى التأديبية والدعوى المدنية والدعوى الجنائية ، لهذا فمن الواجب أن يعرف كل موظف الالتزامات المهنية والوظيفية الملقة على عاتقه والمنصوص عليها في القوانين واللوائح الإدارية ليقوم بها على احسن وجه ، وخصوصاً في ما يتعلق بالأسرار الوظيفية ، فإن أي إخلال من الموظف بهذا الشأن سواء كان الإخلال ناتجاً عن قصد أو عن إهمال فسوف يترتب عليه مسؤولية تأديبية مناسبة . دون أن يحول ذلك من المتابعة الجزائية والمدنية عند الاقتضاء .

من المعروف بل من البديهي والمستقر عليه ، أن المخالفة التأديبية تختلف عن الجريمة الجنائية ، فالأولى تقوم عند خروج الموظف على حدود الواجب الوظيفي المكلف به ، بينما أن الجريمة الجنائية هي

خروج المتهم على الأوامر والنواهي المنصوص عليها في القانون الجنائي ، وهذا الاختلاف قائم حتى وأن كان هناك ترابط بينهما وفي ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم ١٤٩١ لسنة ٧ ق جلسة ٢٨ / ١٢ / ١٩٦٢ بأن " المخالفة الإدارية تختلف في طبيعتها وفي أركانها عن الجريمة الجنائية ، فالأولى قوامها أفعال تصدر من الموظف ترى فيها السلطة الإدارية مساساً بالنزاهة والشرف وخروجها عن الواجب وزعزعة للثقة والاحترام الواجب توافرها في الوظيفة نفسها"^١.

وسنعالج هذا الفصل في ثلاثة مباحث نخصص المبحث الأول للجزاء الجنائي ، والثاني للجزاء التأديبي ، والجزاء المدني والإجرائي في المبحث الثالث.

أهمية البحث :-

إن أهمية البحث تكمن في الحفاظ على المصلحة العامة وذلك بتدعيم الثقة من خلال فرض المسؤولية الجزائية عن انتهاك هذه الأسرار في وظائف الدولة وحسن أداء وفاعلية عمل موظفيها في المرافق الحكومية العامة ، فظهور وسائل الاتصالات الإلكترونية الحديثة أمام تنوع الحاجات قد تؤدي إلى إضعاف قدرات موظفي الدولة على كتمان أسرار الوظيفة ، فضلاً عن عدم الاحتياط بين الموظفين وكثرة الأزمات السياسية والظروف التي مر بها البلد وشيوع المحسوبية مما أدى إلى تراجع ثقافة حفظ أسرار الأعمال الوظيفية.

وهذا أوصلنا إلى إن بعض الموظفون أصبحوا يتبادلون الأسرار الوظيفية في العلن ، وفي وسائل التواصل الاجتماعي ، وحتى أمام الإعلام بدون إذن قانوني ، وبدون أي إحساس بالمسؤولية ، أو الإحساس بخطورة ما يرتكبونه من ذنب ، في ظل إغفال وتقاعس الإدارة لمثل هذه الأعمال،

علماً أن هذا الموضوع على الرغم من أهميته لم يلقى دراسة وافية خاصة ، سوى القليل من الكتابات والشروحات المتناثرة بين المصادر،

مشكلة البحث :-

تتمثل مشكلة البحث في الإجابة على التساؤلات الآتية :-

- ١- ما هي طبيعة وحدود الجزاء التأديبي الذي يفرض على الموظف جراء إفشاء السر الوظيفي؟
- ٢- هل هناك شروط معينة لقيام المسؤولية الجنائية للمتهم بإفشاء السر وما هو الحال بالنسبة لمسؤولية الشريك أن وجد؟
- ٣- هل يحق للمتضرر بالتعويض إذا أفشى موظف سراً دون قصد وسبب ضرر لصاحب السر؟
- ٤- هل ثمة جزاء إجرائي يتعرض له الموظف المخالف لالتزام كتمان السر الوظيفي؟

^١ د.سعداوي مفتاح ، جريمة إفشاء الموظف العام أسرار وظيفته وأثرها على وضعه التأديبي ، مركز معلومات النيابة الإدارية .

منهج البحث :-

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لغرض إيضاح التأصيل القانونية للجزاء المترتبة على إفشاء الأسرار الوظيفية واعتمد الباحث على هذا المنهج المذكور في جمع المعلومات الظاهرة محل الدراسة وفي هذا الموضوع قمنا ببيان العقوبة المطبقة على الموظف في حالة الإخلال بهذا الالتزام من خلال ما جاء في القانون والقضاء والفقهاء الفرنسي والمصري ، على اعتبار أن فرنسا مهد القانون الإداري ولا غنى عنها في كل دراسة في إطار القانون الإداري ، أما مصر فلعراقة تجربتها في القانون الإداري ولضخامة الإرث الفقهي والعلمي في هذا المجال وبعدها نتيجة إلى بيان ، ما جاء القانون والقضاء والفقهاء العراقي من أساس قانوني لجزاء إفشاء الأسرار الوظيفية مع مجموعة من القوانين العربية .

- خطة البحث :-

تم عرض وتناول موضوع الدراسة في ثلاث مباحث وبالشكل التالي :-

- الفصل الأول :-**- المبحث الأول :- الجزاء الجنائي .**

- المطلب الأول :- طبيعة العقوبة الجنائية :-
- المطلب الثاني :- نماذج من العقوبات الجنائية .
- المطلب الثالث :- تمييز الجزاء الجنائي عن الجزاءات الأخرى .

- المبحث الثاني :- الجزاء التأديبي .

- المطلب الأول :- تعرف الجزاء التأديبي .
- المطلب الثاني :- خطأ الموظف والعقوبة المقررة .

- المبحث الثالث :- الجزاء المدني والإجرائي :-

- المطلب الأول :- الجزاء المدني .
- المطلب الثاني :- الجزاء الإجرائي .

- النتائج :-**- التوصيات :-**

المبحث الأول

الجزاء الجنائي

لقد عاقب القانون جنائيا وفي حالات معينة فعل إفشاء السر المهني وإن والشروع في هذه الجريمة متصور ، ولكنه ليس معاقباً عليه والاشتراك متصور فيها ، ولو كان الشريك لا يحمل الصفة التي يتطلبها القانون في الفاعل . ويتعين أن يتضمن حكم الإدانة بياناً واضحاً لواقعة الإفشاء ومهنة والفعل الذي يصدر عن المتهم ، حيث يتيح بيان الواقعة لمحكمة الموضوع أن تتحقق من صفتها كسر ، وبيان المهنة لها أن تتحقق من الطبيعة المهنية للسر ومن أن هذه هي من المهن التي يلتزم أفرادها بالكتمان ، ولا تلتزم محكمة الموضوع بالتحدث عن القصد استغلالاً ، فإذا أثبت صفة السر أفترض علم المتهم ، ولأصل في فعل الإفشاء أنه إرادي ، ولا تلتزم المحكمة بالتحدث عن البواعث على الجريمة ، إلا إذا دفع المتهم بانتفاء القصد لديه فيكون هذا الدفع جوهرياً ، والتزمت المحكمة بأن ترد عليه رداً مدعماً بالدليل وكذلك إذا دفع بتوافر سبب للإباحة^(٢).

وسوف نتناول في هذا المبحث طبيعة العقوبة الجنائية ، ونماذج منها في مطلبين مستقلين .

المطلب الأول

^٢ د. عبد الحميد المنشاوي ، جرائم القذف والسب وإفشاء الأسرار ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ص ١٥٥ .

طبيعة العقوبة الجنائية

العقوبة هي جزاء يقرره القانون الجنائي لمصلحة المجتمع تنفيذاً لحكم قضائي على من تثبت مسؤوليته عن الجريمة ، إذ لا جريمة بدون عقوبة فهي تأخذ وضعها القانوني من كونها المقابل للواقعة التي جرمها القانون ، والغاية هي دائماً منع ارتكاب الجريمة من قبل المجرم أو من غيره وهي غاية تقررت لمصلحة المجتمع ، وبالتالي فإن العقوبة لا تقرر إلا من خلال دعوى جنائية باسم المجتمع والحكم الجنائي هو الفاصل في هذه الدعوى.

ولابد من بيان معنى المصلحة قبل الخوض في تفاصيلها . في العقوبة الجنائي، فالمصلحة هي وجه من أوجه الحماية القانونية بقصد حماية مصالح الأشخاص والمصلحة العامة في استقرار المجتمع وضمان ممارسة حقوق أفرادها ، فهي كل ما يشبع مصلحة مادية او معنوية لشخص أو كيان قانوني ما ، فالحاجة المادية تتمثل في حماية المصلحة في الحياة والسلامة البدنية والذمة المالية ، أما المصلحة المعنوية فتتمثل في حماية الشرف أو الاعتبار في الجرائم الماسة بحرية الإنسان^(٣).

كما ويجب أن تخضع العقوبات لمبدأ الشرعية فلا جريمة ولا عقوبة إلا بنص ، وهذا يعني أنه على المشرع الوضعي أن يعين سلفاً ما يعد جريمة من الأفعال الصادرة عن الأشخاص ، فيحدد لكل جريمة عقوبتها ، وقد قررت هذه القاعدة في لائحة الحقوق الصادرة سنة ١٧٨٩ م في فرنسا ومرت بتطورات مختلفة ، فبعد أن كان القاضي مقيد بنص القانون في نوع العقوبة لا يستطيع الخروج عن نصها ، جعل المشرع الفرنسي للعقوبة حدين ، أعلى وحداً ادني ، وترك للقاضي حرية التقدير فيما بين الحدين ، ثم تطور الأمر إلى إعطاء القاضي حق إيقاف تنفيذ العقوبة ، كما أعطيت السلطة التنفيذية حق العفو وتخفيف العقوبة .

وتعد جريمة الإفشاء في معظم تشريعات الدول من الجرح ، ومن الممكن إن تكون جنائية إذا ما وقعت على سر من أسرار الدولة ، ولهذا فإن محل السر ممكن إن يكون سبباً لتشديد العقوبة الجنائية لجريمة إفشاء الأسرار . ومن الممكن أيضاً إن تكون لصفة الفاعل إذا ما كان موظفاً ، عاملاً رئيساً في تشديد العقوبة خاصة في بعض الوظائف ، مثل موظفي المصارف أو موظفي الضرائب أو الموظفين والعاملين في البريد.

^٣ د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠٠٦ ، ص ٤٠٥ .

وان الفائدة المرجوة التي تحققها المصلحة المعتبرة من تحريم إفشاء السر الوظيفي يمكن إن تظهر في مستويات أو عناصر عدة وفي مقدمتها المنفعة التي يستحصلها المجتمع من خلال عدم إفشاء إسرار الوظيفة من قبل صاحب الوظيفة ، لذا فان هذه الجريمة بصرف النظر عن مقدار المنفعة المستحصلة منها حسب اعتقاد مرتكبيها ، تحرم مؤسسات الدولة من ثقة المجتمع بأعمالها وحسن أدائها لها – مما ينبغي مواجهتها بالتحريم والعقاب^(٤).

المطلب الثاني

نماذج من العقوبات الجنائية

إن كثير من الدول العربية تجرم إفشاء السر ، وتفرض عقوبات على إفشاء الإسرار المهنية وسوف نتطرق إلى موقف القوانين العربية والقانون العراقي من هذه الجريمة.

أولاً :- التشريعات العربية :-

لقد اتجهت غالبية الدول العربية إلى فرض عقوبة على من يرتكب جريمة إفشاء السر، ومنها المشرع المصري الذي جعلها من الجنح وفقاً للمادة (٣١٠) من قانون العقوبات رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ ، وكذلك ذهب كل من المشرع الجزائري والمشرع التونسي والسوري إلى نفس الاتجاه حيث ذهبوا إلى ما ذهب إليه المشرع المصري^(٥).

ونذكر هنا ايضاً أن القضاء المصري قد ذهب إلى إن الصفة الوظيفية تعد مانعاً من موانع استعمال الرأفة المقررة بمقتضى المادة ١٧ عقوبات مصري لما توحى به هذه الجريمة من إخلال بالثقة المفروضة في الموظف العام^(٦) .

ثانياً : القانون العراقي :-

إما في العراق فلقد كان المشرع العراقي ينص على اعتبارها من الجنح في قانون العقوبات البغدادي الملغى في المادة ٢٥٧ ، وبقيت هذه العقوبة لمن يفشي سراً في ظل قانون العقوبات العراقي

^٤ د. تميم طاهر أحمد الجادر ، الحماية القانونية للحماية القانونية للأسرار العامة والخاصة (نظرية جريمة السرقة) ، محاضرات أقيمت على طلبه الماجستير – القسم العام – كلية القانون ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠١٠-٢٠١١ ، مطبوعة غير منشورة ، ص ٧٨ .

^٥ المادة ٣١٠ من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ وفقاً للتعديل الصادر بالقانون رقم ١٠٠ لسنة ٢٠١٥ .

^٦ د. أحمد كامل سلامة ، الحماية الجنائية لأسرار المهنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٨ ، ص ٤٢٨ هامش ٢ .

النافذ رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ في المادة ٤٣٧ لا تزيد العقوبة على الحبس لمدة سنتين وبغرامة لا تزيد على مئتي دينار ، ولكن المشرع العراقي شدد العقوبة عند ارتكابها من قبل موظف أو مستخدم في دوائر البريد والبرق والهاتف^(٧).

كما وقد شدد المشرع العراقي في الفقرة ٢ من المادة ١٧٨ من قانون العقوبات على عقوبة السجن لمدة لا تزيد على عشرة سنين على من أذاع أو افشي بأي طريقة سرا من إسرار الدفاع ، كما وقد أشارت الفقرة ٣ من هذه المادة سالفة الذكر على انه " تكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على خمس عشرة سنة إذا وقعت في زمن الحرب أو كان الجاني شخصاً مكلفاً بخدمة عامة " وبنيت الفقرة الثانية من المادة ١٧٧ من قانون العقوبات العراقي النافذ انه يعاقب بالسجن المؤبد " كل من سلم أو افشي سر من إسرار الدفاع عن البلاد إلى دولة أجنبية أو احد ممن يعملون لمصلحتها" . كما وقد شدد المشرع العراقي عقابه للموظف في حالة إفشائه المعلومات حيث نصت المادة ٣٢٧ من قانون العقوبات العراقي على انه (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبالغرامة التي لا تزيد على ثلاثمائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مكلف بخدمة عامة افشي امراً وصل إلى علمه بمقتضى وظيفته لشخص يعلم وجوب عدم إخباره به . وتكون العقوبة السجن إذا كان من شأن الإفشاء إن يضر بمصلحة البلاد ويعاقب بالعقوبة ذاتها كل من ارتبط مع الحكومة بعقد مقاوله أو عمل) .

ولكن هنالك سؤال يطرح نفسه ، فهل هناك شروط معينة لقيام المسؤولية الجنائية للمتهم بإفشاء السر

؟ وما الحال بالنسبة لمسؤولية الشريك إن وجد ؟

في ما يخص شروط المسؤولية ومن خلال اطلاعنا على المادة ٤٣٧ من قانون العقوبات العراقي نستطيع إن نقول إن المسؤولية الجنائية للمتهم تقتضي توافر عدة شروط ومن هذه الشروط ما هو آت :

- ١- إن يكون الفاعل مارس أو يمارس مهنة تجعل منه أمينا على سر الغير ، كالطبيب أو الموظف العام وغيره .
- ٢- إن تتحول الواقعة من نطاق السرية إلى نطاق العلانية حيث لا عقاب على واقعة ذات شهرة عامة وأكيدة .
- ٣- توافر القصد الجرمي لدى الفاعل ويجب إن يكون عمدا ، فلا تقوم المسؤولية في حالة الإفشاء عن طريق الخطأ .

^٧ نصت المادة ٣٢٨ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل على أنه (يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سبع سنوات أو بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة أو مستخدم في دوائر البريد والبرق والتلفون وكل موظف أو مكلف بخدمة عامة فتح أو أتلّف أو أخفى رسالة أو برقية أودعت أو سلمت للدوائر المذكورة أو سهل لغيره ذلك أو أفشى سرا تضمنته الرسالة أو البرقية . ويعاقب بالعقوبة ذاتها من أفشى ممن ذكر مكاملة تلفونية أو سهل لغيره ذلك .

فإذا ما توصل القاضي إلى تحقق هذه الشروط ، وعدم وجود مبررات كان حرياً على القاضي إن يفرض العقوبة على هذه الجريمة وفقاً لما حدده القانون .

لذلك لا تنشأ المسؤولية الجزائية للموظف عن إفشائه للأسرار الوظيفية ما لم تسند الجريمة مادياً إليه ويبرز ذلك بتحقيق ارتكابه لفعل الإفشاء عن قصد منه وهذا القصد يمثل الإسناد المعنوي ما بين نفسيته وواقعة الإفشاء^(٨).

إما بالنسبة إلى مسؤولية الشريك فإنه يشترط في الفاعل الأصلي في جريمة الإفشاء إن يكون أمين على السر ، ولكن قد يحصل احد الأشخاص بوسيلة أو أخرى على سر ويفشيه ، وهنا قد اختلف الفقه في الإجابة عن هذا السؤال . ويمكن حصر هذا الاختلاف في اتجاهين حيث يرى الاتجاه الأول عدم المسؤولية للغير في هذه الجريمة إلا إذا كان الأمر متعلقاً بإفشاء أسرار الدولة . وذهب أصحاب الاتجاه الثاني إلى إن قواعد الاشتراك توجب مسؤولية الغير الذي يشترك مع الأمين على السر في إفشاء الأسرار^(٩).

ويميل الباحث إلى الاتجاه الثاني ، وذلك كون القواعد العامة في الاشتراك توجب مسؤولية من يتلقى السر من الأمين عليه فيقوم بإفشائه ، حيث يعد الأمين على السر فاعلاً أصلياً في جريمة إفشاء الأسرار ويعد الغير شريكاً مساهماً ، فإذا اشترك الغير مع الموظف الأمين على السر بان يكون قد حرضه أو ساعده أو اتفق معه على ارتكاب جريمة إفشاء السر فوُجعت هذه الجريمة بناء على الاتفاق بينهم فان الغير يعد شريكاً للموظف طبقاً للمادة ٤٨ من قانون العقوبات العراقي ، وطبقاً لما ذهبت إليه محكمة الاستئناف الأهلية المصرية إلى إن إفشاء التلغراف لا يعاقب عليه إلا إذا حصل بواسطة احد موظفي الحكومة أو مصلحة التلغراف أو مأموريها.

المطلب الثالث

تمييز العقوبة الجنائية عن الجزاءات الأخرى

تتميز العقوبة الجنائية عن الجزاءات الأخرى ومنها الجزاء المدني والجزاء التأديبي بعدة نقاط وسوف نبينها كما يلي :-

أولاً – العقوبة والجزاء المدني :-

^٨ د. تميم طاهر أحمد ، الإسناد الجنائي وقيوده ، محاضرات أقيمت على طلبة الماجستير ، كلية القانون ، الجامعة المستنصرية للعام ٢٠٠٨ – ٢٠٠٩ ، غير منشورة ، ص ٤ .

^٩ د. أحمد كامل سلامة ، الحماية الجنائية لأسرار المهنة ، مرجع سابق ، ص ٣٤٣ .

١- **من حيث الأهداف**:- يتميز هدف العقوبة الجنائية هو ضبط السلوك الاجتماعي للأفراد لتحقيق المصلحة الاجتماعية ، إما الجزاء المدني فإنه يهدف إلى مواجهة الإضرار المدنية التي تصيب المضرور . وبناء عليه فإن العقوبة تهدف إلى تحقيق آثار مستقبلية بخلاف الجزاء المدني ، فإنه يهدف إلى إصلاح آثار الماضي ، ومما لا شك فيه إن اثر الجزاء المدني يدفع الأفراد إلى الامتناع عن الخطأ المدني مستقبلاً ، ولكن هذا الأثر لا يحتل المكان الأول في وظيفة الجزاء المدني.

٢- **من حيث صفة الفاعل**:- ترتبط العقوبة الجنائية بشخص المجرم ، بخلاف الجزاء المدني فإنه لا يرتبط بشخص المحكوم عليه ولذلك فإن العقوبة يتم تفريدها طبقاً لشخص المجرم . كما إن الدولة لا تستوفي العقوبة إلا من المحكوم عليه بخلاف الجزاء المدني فيجوز وفائه من الغير.

٣- **من حيث الحكم**:- لا تصدر العقوبة الجنائية إلا بحكم ينفذ جبراً على المحكوم عليه . بخلاف الجزاء المدني فيمكن الاتفاق على تنفيذه عليه بأخبار المحكوم عليه^(١٠) .

٤- **من حيث التنازل**:- الجزاء المدني يتوقف على مطالبة المضرور من التصرف ، فان تنازل عن حقه أو سكت عن المطالبة به لا يحل احد مكانه في ذلك ، بينما العقوبة الجنائية يطالب الادعاء العام بتوقيعها على الجاني بوصفه ممثلاً للمجتمع ولا يستطيع التنازل عن الدعوى الجنائية .

٥- **من حيث نوع ومقدار العقوبة**:- إن نوع ومقدار العقوبة الجنائية باختلاف نفسية المجرمين ومدى الخطورة الإجرامية لكل منهم ، إما الجزاء المدني فإنه ينحصر في إزالة الخلل أو الضرر الذي وقع نتيجة للسلوك المحظور، ولا شأن له بنفسية من احدث الخلل^(١١).

ثانياً - العقوبة والجزاء التأديبي :-

١- **من حيث الهدف**:- هدف العقوبة الجنائية تحقيق مصلحة المجتمع بشكل عام ، إما الجزاء التأديبي فان هدفه تحقيق مصلحة الهيئة التي تقوم على أداء خدمة عامة ، ومن ثم يخضع للعقوبة الجنائية جميع أفراد المجتمع ، إما الجزاء التأديبي فلا يتصور الخضوع له إلا من قبل فئات معينة تخضع للنظام التأديبي^(١٢).

^{١٠} د. حسين على الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، مرجع سابق ، ص ٤٠٦ .
^{١١} د. رمسيس بهنام ، النظرية العامة للقانون الجنائي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط٣ ، ١٩٧١ ، ص ٤٧ .
^{١٢} د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي ، مرجع سابق ، ص ٤٠٧ .

٢- من حيث المضمون :- يتمثل مضمون العقوبة الجنائية في ألم معين هو الانتقاص من حقوقه أو مصالحه بخلاف الجزاء التأديبي ، فإنه ينطوي على قدر من الألم يختلف في طبيعته عن الألم المستفاد من العقوبة الجنائية.

٣- من حيث الحكم :- لا تصدر العقوبة الجنائية إلا بحكم ، بخلاف الجزاء التأديبي فإنه قد يصدر من السلطات الإدارية.

المبحث الثاني

الجزاء التأديبي

الجزاء التأديبي للموظف يكون نتيجة لمخالفة واجبات الوظيفة ، وتندرج العقوبة التأديبية من الإنذار أو اللوم إلى الفصل أو إنهاء الخدمة.

فإذا ما أخل الموظف العام بالواجبات المكلف بها ، وارتكب مخالفة عمداً أو إهمالاً ، يلزم إن يعاقب أو يجازي تأديباً ، وهو ما يسمى بالمسؤولية التأديبية للموظف العام أو العامل المدني بالدولة ، فهي تمثل الضمان المهم لاحترام الموظفين لواجباتهم التي يفرضها النظام الوظيفي والقوانين واللوائح . وتتمثل هذه المسؤولية التأديبية في توقيع جزاء تأديبي على الموظف المخالف لواجبات وظيفته^(١٣) .

المطلب الأول

تعريف الجزاء التأديبي

لم يضع المشرع في الدول محل الدراسة تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية . خلافاً للمشرع الجنائي ، فإن المشرع لقواعد وأحكام القانون الإداري ، وعلى الأخص قانون الخدمة المدنية أو الوظيفة العامة . لا يضع عادة تعريفاً محدداً للمخالفات أو الأفعال التي تؤدي إلى تقرير مسؤولية الموظف العام التأديبية^(١٤) .

وفي مصر فقد عرفت المحكمة الإدارية العليا الجزاءات بقولها إن الجريمة التأديبية هي " إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً ، أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه " فالموظف الذي

^{١٣} د. محمد رفعت عبد الوهاب ، النظرية العامة للقانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠١٢ ، ٤٨٥ .

^{١٤} د. سامي جمال الدين و د. ميادة عبد القادر ، أصول القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، ٢٠١٣ ، ص ٣١٠ .

يخالف الواجبات المكلف بها والتي تنص عليها القوانين ، أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب إن يقوم بها بنفسه ، أو قصر في تأديتها بما تتطلبه من حيطة ودقة وأمانة ، فإنما يرتكب مخالفة إدارية يستحق على أثرها هذه المخالفة العقوبة التأديبية . وفي حكم احدث وسعت المحكمة الإدارية نطاق الجريمة التأديبية عندما ذكرت في فحوى قرار لها إن الجريمة التأديبية ، " ليست فقط إخلال الموظف بواجبات الوظيفة إيجاباً وسلباً وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم ، بل تنهض كذلك المخالفة التأديبية كلما سلك الموظف سلوكاً معيناً انطوى على إخلال بكرامة الوظيفة ، ولا يستقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وبعد عن مواطن الريب والدنيا ، وانه لا يجوز لمن يملك قانوناً سلطة التأديب إن يرى في إي عمل ايجابي أو سلبي يقع من الموظف عند ممارسته أعمال وظيفته ذنباً إدارياً يتنافى مع واجبات الوظيفة^(١٥) .

وفي مجال فقه القانون الإداري فقد تعددت تعريفات الجزاء التأديبي ، فمن الفقهاء من يضع تعريفاً لها من زاوية طبيعتها ومحلها فقد عرف الدكتور ماجد راغب الحلو العقوبة التأديبية " هي تلك الجزاءات التي توقع على مرتكبي الجرائم التأديبية من الموظفين وهذه العقوبات ذات طبيعة أدبية أو مالية أو مهنية للعلاقة الوظيفية ، وهي تحدد على سبيل الحصر في قوانين الموظفين بحيث لا يمكن توقيع عقوبة ليست من بينها كالحرامان من الإجازة السنوية أو النقل من الوظيفة مثلاً لما في ذلك من مخالفة لمبدأ شرعية العقوبة ، ويجب إن تتناسب العقوبة مع المخالفة المرتكبة من حيث الجسامة بحيث لا يشوبها غلو أو مبالغة كما إذا وقعت عقوة الفصل أو تخفيض الدرجة كجزاء للتأخير عن موعد العمل كما يجب إلا توقع أكثر من عقوبة تأديبية عن نفس المخالفة إلا إذا أجاز القانون ذلك ، كما في عقوبة خفض الراتب والدرجة . كما عرف الدكتور محمد رفعت العقوبة التأديبية كما يلي " يقصد بالعقوبات التأديبية تلك الجزاءات التي توقعها سلطة التأديب المختصة على الموظفين المرتكبين المخالفات أو الجرائم التأديبية . وعرفت أيضاً بأنها " إجراء عقابي محدد بالنص توقعه السلطة التأديبية المختصة على الموظف الذي يخل بواجبات الوظيفة ، ويناله في مزاياها^(١٦) .

في حين يضع جانب آخر من الفقه تعريفاً للجزاء التأديبي من حيث الهدف من ورائها حيث يعرفها الدكتور محمد مختار عثمان بأنها " إحدى وسائل الإصلاح والتقويم في مجال الوظيفة العامة وانه بمثابة ضمان وأداة في يد الحكومة تستخدمها لتحقيق حسن سير العمل وانتظامه المرفق العام" وفي حين يعرفها جانب آخر من الفقه من زاوية الأشخاص الذين توقع عليهم الجزاءات التأديبية وهم الموظفون العموميون

^{١٥} أكرم محمود الجمعات ، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، كلية الحقوق ، الأردن ، ٢٠١٠ ، ص ٤٢ .

^{١٦} د. إبراهيم منصور العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة ، مطبعة الشرق ، عمان ، ط ١ ، ١٩٨٤ ، ص ١٢٠ .

بحيث لا تصيب سواهم ، وكذا من زاوية سبب توقيع الجزاء التأديبي حيث عرفها الدكتور مصطفى محمود عفيفي بأنها " جزاء وظيفي يتم فرضه لمواجهة ما يقع من إخلال بالالتزامات الوظيفية من جانب الموظف إثناء أو بمناسبة أداء الواجبات المكلف بها"^(١٧).

ويرى الباحث إن الجزاء التدريبي هو قرار يتخذ ضد الموظف بسبب إخلال هذا الموظف بالواجبات المكلف بها ومنها إفساء الأسرار الوظيفية أو قيامه بعمل محرم عليه.

المطلب الثاني

أصناف العقوبات التأديبية

في مصر ومن خلال الاطلاع على قانون العاملين المدنيين المصري السابق رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة (٦١) من قانون الخدمة المدنية الحالي رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ . نستطيع تقسيم الجزاءات التأديبية التي يجوز فرضها على مرتكبي الجرائم التأديبية من الموظفين إلى جزاءات فرضها على عموم الموظفين ، وجزاءات يجوز فرضها شاغلي الوظائف العليا . وأخرى يجوز فرضها على العاملين الذين تركوا الخدمة الوظيفية . ويمكن تقسيمها إلى ثلاث مجموعات وكما يلي:-

١- **عقوبات أدبية :-** وهي ادني درجات العقوبة جسامة ، وتعد تحذيراً وقائياً تمارسه الإدارة في مواجهة موظفيها بهدف وقايتهم ومنعهم من ارتكاب أخطاء جديدة مستقبلاً . وتنحصر العقوبات التأديبية في ثلاث عقوبات هي :-

أ- **الإنذار :** وهي اخف الجزاءات التأديبية ، وتتضمن طابع التحذير للموظف من العودة لارتكاب الخطأ أو الوقوع في خطأ أشد مستقبلاً ، ولا يرتب المشرع عليها أي تبعية فيما يتصل بالعلاوات والترقيات.

ب- **التنبيه :-** وهي تنبيه الموظف إلى وجوب مراعاة واجبه الوظيفي ونص عليها المشرع في المادة (٨٠) من قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة (١٠) من القانون رقم ٢١٠ في ١٩٥١ ، والمادة (٥٧) من القانون رقم ٥٨ في ١٩٧١ . والفقرة (٢) من المادة (٦١) من قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ الحالي بالنسبة للجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية.

^{١٧} د. محمد أبو ضيف باشا خليل ، النظام التأديبي ، دار الجامعة الجديدة ، ٢٠١٤ ، ص ٥٠ ،

ت- **اللوم :-** ويقصد به استنكار السلوك الذي انتهجه الموظف العام خلال قيامه بأعمال وظيفته ، وهو اشد جسامة من الإنذار والتنبيه ، ولهذا لا يسمح بتوقيع اللوم إلا لمرة واحدة بسبب ما ينطوي عليه من جسامة وتأثير يفوق ما يترتب على الإنذار المجرد من أثار. وقد نص عليها قانون الخدمة المدني الحالي رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في الفقرة (٢) من المادة (٦١) فيما يخص الجزاءات التي يمكن توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية^(١٨).

٢- **عقوبات مالية :-** وهي عقوبات ذات طابع مالي وتعتبر أكثر فعالية من العقوبات المعنوية ، فبالإضافة للأثار الأدبية ، فان العقوبات المالية تمس المزاي المالية للموظف. وهي على النحو التالي :

أ- **تأجيل موعد استحقاق العلاوة:-** حيث يحرم الموظف مؤقتاً من مقدار العلاوة الدورية التي كان يستحقها في تاريخ معين ، ذلك خلال مدة لا تزيد عن ثلاثة شهور ولا يؤثر تأجيل موعد استحقاقه العلاوة في موعد استحقاق العلاوات التالية. وقد ألغيت وفقاً للقانون الحالي رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦^(١٩).

ب- **الخصم :-** وهو الاستقطاع المالي من الأجر لمدة على إن لا تتجاوز شهرين في السنة ، ولقد نص المشرع على هذه العقوبة في المادة ٣/٨٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة السابق رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨^(٢٠).

ت- **الحرمان من نصف العلاوة:-** وهو الحرمان من نصف العلاوة الدورية^(٢١). وقد راعى المشرع على ضرورة الاحتفاظ للأسرة بنصف العلاوة الدورية للاعتبارات الإنسانية ، لمواجهة تكاليف الحياة التي تتزايد بصورة مطردة لارتفاع الأسعار من ناحية ، وللزيادة الطبيعية في أعباء الأسرة من ناحية أخرى^(٢٢). وقد ألغيت وفق أحكام قانون الخدمة المدنية الحالي رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦.

ث- **عقوبة الوقف عن العمل :-** وهي مدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر . والوقف عن العمل هو منع الموظف عن ممارسته أعمال وظيفته جبراً عنه بصفة مؤقتة.

^{١٨} مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبات التأديبية وأهدافها ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، ١٩٧٦ ، ص ٢٥٤ .

^{١٩} ألغيت بالمادة ٦١ من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ .

^{٢٠} المادة ٢/٨٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والمادة ٦١ / ٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، والمادة ٥٧ / ٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

^{٢١} ألغيت في القانون الجديد رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بالمادة ٦١ .

^{٢٢} د. سليمان الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، ١٩٨٧ ، ص ٣١٣ .

ج- **عقوبة تأجيل الترقية :-** وهي تأخير حصول الموظف على الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين . وتعد من العقوبات المستحدثة في القانون السابق. ونص عليها في المادة (٦١) فقرة (٤) من القانون الحالي رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ .

ح- **عقوبة خفض الدرجة :-** ويقصد بهذه العقوبة خفض أجر الموظف المعاقب بها إلى الدرجة الأدنى مباشرة من الدرجة التي كان عليها قبل تنفيذ العقوبة التأديبية ، إي إن العامل سينزل درجة في السلم الإداري مما ينعكس على وضعه الوظيفي من حيث الاختصاصات وفرض الترقية والعلاوات الدورية ، إي يرجع إلى علاوات الدرجة السابقة، ولكنه يحتفظ بأجره الذي كان يتقاضاه عند توقيعها^(٢٣).

خ- **عقوبة خفض المرتب والدرجة :-** وهذه العقوبة تجمع بين العقوبتين السابقتين اللتين تكلمنا عنهما في الفقرتين (ح ، خ) . ويرى الدكتور سليمان الطماوي أنها عقوبة بالغة القسوة ، سيما إذا كان العامل قديماً في الدرجة التي يشغلها^(٢٤).

وقد دمج قانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ بين عقوبة خفض الأجر وعقوبة خفض المرتب والدرجة بعقوبة في الفقرة (٦) من المادة (٦١) بعقوبة الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية.

٣- **عقوبة منهيّة لرابطة التوظيف :-** تنحصر هذه العقوبات المنهيّة لرابطة التوظيف بصورة نهائية في عقوبتين أولهما عقوبة الإحالة على المعاش ، وهي إذا ما أكمل الموظف السن القانونية للخدمة الوظيفية أو بناء على طلب الموظف فتكون الإحالة إلى المعاش في هذه الحالة وسيلة طبيعية من وسائل إنهاء الخدمة. إما إذا صدر قرار الإحالة إلى المعاش قبل بلوغ الموظف السن القانونية ، فإن صفة الجزاء تثبت لهذه . وقد نص المشرع المصري على هذه العقوبة في المادة (١٠/٨٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة السابق رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . والفقرة ٧ من المادة ٦١ في قانون الخدمة المدنية الحالي رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ، وثاني عقوبة منهيّة لرابطة التوظيف عي عقوبة الفصل من الخدمة ، وتعتبر من اقسى العقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموظف ، ولم يكن منصوص عليها في القانون السابق رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وإنما نص على عقوبة العزل من الوظيفة ، مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو معه الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة. وقد نص في القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على عقوبة الفصل مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في

^{٢٣} د. علي جمعة حمادي ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠١٠ ، ص ٤٤٦ .

^{٢٤} د. سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص ٣١٨ .

حدود الربع. إما القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ فقد نصا على عقوبة الفصل دون الإشارة إلى المرتب أو المعاش^(٢٥).

٤- عقوبات قاصرة على الموظفين شاغلي الوظائف العليا:- ويقصد بهم العاملين من شاغلي الدرجات مدير عام والعالية والممتازة ، والتي عدل تسميتها في القانون الحالي رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بشاغلي الوظائف فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية :-

أ- التنبيه .

ب- اللوم .

ت- الإحالة على المعاش .

ث- الفصل من الخدمة .

وتبدو الغاية من الحصار نطاق الجزاءات التي توقع على شاغلي وظائف الإدارة العليا في أبسط وأخف العقوبات من ناحية ، وأشد وأقسى العقوبات من ناحية أخرى ، فقد ارتأي المشرع أن الرؤساء الإداريين يجب إن يكونوا مثلاً اعلي ويحتدي به لمرؤوسيههم ، وان في توقيع الجزاءات التي تحتل المرتبة الوسطى من حيث القوة والشدة عليهم ، كخفض الراتب أو كخفض الدرجة تقليل من شأنهم وفي نظر مرؤوسيههم.

وبما إن الجزاءات المقررة على شاغلي الوظائف العليا تنحصر بالتنبيه أو اللوم أو الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة ، فيكون منطق المشرع لكبار الموظفين ينحصر في إحدى احتمالين : فإما إن الجريمة المنسوبة إلى الموظف الكبير تجعله صالحاً للبقاء في منصبه ، وحينها يعاقب بالتنبيه أو اللوم فقط وإما إن تكون الجريمة المنسوبة إليه تجعله غير صالح للبقاء في منصبه فيقرر عزله^(٢٦).

ويذهب رأي الباحث مع ما ذهب إليه الدكتور سليمان الطماوي انه على الرغم من نبل الاعتبارات التي يقوم عليها هذا المنطق فأنا كنا نرى انه محل نظر ، لان السلطات التأديبية تتخرج كثيراً من توقيع الفصل للاعتبارات الإنسانية ، وحينئذ تصبح عقوبة اللوم هي العقوبة الأخف غير ملائمة للجريمة المرتكبة

^{٢٥} د. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري ، مرجع سابق ، ص ٤٢٨ .

^{٢٦} د. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري ، مرجع سابق ، ص ٤٢٨ .

فيلفت كبار الموظفين من العقاب ، بينما تمد طائلة العقاب إلى صغراهم ، في حين إن حسن الإدارة يستوجب إن يكون الكبير قدوة للصغير ، وان يشدد له العقاب نظراً لمركزه^(٢٧).

٥- **العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظفين الذين تركوا الخدمة:-** إما بالنسبة للموظفين تاركي الخدمة لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة ، فان القانون المصري لا يمنع من التحقيق مع الموظف ومحاكمته عما ينسب إليه من مخالفات لم يمضي على وقوعها خمس سنوات إذا ما كانت هذه المخالفات المنسوبة إليه من تلك التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة أو التي تكون قد بدئ في التحقيق فيها^(٢٨).

وهذا ما قضى به مجلس الدولة المصري أيضا من إن انتهاء خدمة الموظف لا تحول دون استمرار محاكمته عما يثبت في حقه ولا تعفيه من المسؤولية. وكل ما له من اثر بعد انتهاء خدمته هو إلا توقع عليه إلا إحدى العقوبات الجائز توقيعها قانوناً على من تركوا الخدمة^(٢٩).

وقد ذكر قانون العاملين المدنيين السابق رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ العقوبات التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة الوظيفية فهي تقتصر على غرامة لا تقل عن خمسة وعشرين جنيهاً ، ولا تتجاوز خمسة إضعاف الأجر الذي كان يحصل عليه الموظف في مرتبه الشهري عندما كان في وظيفته وقبل انتهاء خدمته. وقد عدلت بقانون الخدمة المدنية الحالي رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ بالمادة (٦٦) حيث نصت " لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته . ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة للدولة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها . ويجوز إن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تتجاوز عشرة إضعاف أجره الوظيفي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة، وذلك مع عدم الإخلال بالعقوبات الجنائية والتزامه برد قيمة الحق ، واستثناء من إحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه ، تستوفي الغرامة المشار إليها بالفقرة السابقة من المعاش بما لا يجاوز رבעه، أو بطريق الحجز الإداري".

والمخالفات التي تجازي عليها الموظف بعد ترك الخدمة هي مخالفات ذات طابعين ، فأما إن تكون قد وقعت أثناء الخدمة سواء تم اكتشافها وتأخرت إجراءات التأديب بشأنها أو لم يكشف أمرها إلا بعد ترك الوظيفة ، وإما المخالفات قد حدثت بعد ترك الموظف للخدمة مثل إفساء الإسرار الوظيفية التي

^{٢٧} د. سليمان الطماوي ، قضاء التأديب ، مرجع سابق ، ص ٣١٠ .

^{٢٨} د. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ٢٠٠٤ ، ص ٢٤٧ .

^{٢٩} مجموعة مجلس الدولة في خمسة عشر عاما ، ج ٤ ، الهيئة المصرية للكتاب ، ١٩٥٨ ، ص ٣٦٩-٣٧٠ .

اطلع عليها الموظف إثناء خدمته الوظيفية أو بمناسبةها ، أو حصول الموظف على مقابل معين ممن سبق إن أدى لهم بعض الخدمات من خلال وظيفته قبل تركها سواء كان تنفيذاً لواجبات هذه الوظيفة أو إخلالاً بها^(٣٠).

إما في العراق وعلي صعيد النظام القانوني للموظف العام فيعد العراق من أوائل الدول العربية التي وضعت تشريعاً لانبضاط الموظفين ، ففي عام (١٩٢٩) اصدر المشرع قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٤١) ، وهو تشريع متقدم جداً في تنظيم محاسبة الموظف وانضباطه في ذلك الزمان^(٣١).

ثم تبع بذلك إصدار قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦^(٣٢). والعقوبات التي يمكن إيقاعها على الموظفين في حالة مخالفة إي منهم تلك الواجبات ، فيمكن تقسيمها بحسب جسامتها إلى قسمين :-

١- عقوبات انضباطية وهي :-

أ- الإنذار

ب- قطع الراتب وذلك عن أيام لا تتجاوز العشرة .

ت- التوبيخ .

٢- عقوبات تأديبية وهي :-

أ- إنقاص الراتب

ب- تنزيل الدرجة

ت- الفصل

ث- العزل .

إما في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ فقد حدد الفصل الثالث منه وفي المادة (٨)العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف وهي^(٣٣) :-

١- **لفت النظر:-** ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكابها وتوجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي ، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ثلاثة أشهر.

٣٠. د. عبد الفتاح حسن ، القانون الإداري الكويتي ، دار النهضة العربية ، ١٩٦٤ ، ص ٣٦٠ .

٣١ جريدة الوقائع العراقية ، العدد ٧٨٣ في ٢٢ / ٨ / ١٩٢٩ .

٣٢ جريدة الوقائع العراقية ، العدد ٥١٣ في ٩ / ٥ / ١٩٣٦ .

٣٣ القاضي نبيل عبد الرحمان حيوي ، قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل مع ملحق قواعد السلوك للموظفين ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠١٠ ن ص ١١ .

٢- الإنذار :- ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته مستقبلاً ، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة أشهر .

٣- قطع الراتب:- ويكون بحجب القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة ، ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة وفقاً لما يأتي :-

أ- خمسة أشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام .

ب- شهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام .

٤- التوبيخ :- ويكون بإشعار الموظف تحريراً بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرض، ويطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة وتحسين سلوكه الوظيفي ، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة واحدة .

٥- إنقاص الراتب :- ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبة لا تتجاوز ١٠٪ من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين ، ويم ذلك بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه، ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنتين.

٦- تنزيل الدرجة :- ويكون بأمر تحريري يشعر فيه الموظف بالفعل الذي ارتكبه .

ويترتب على هذه العقوبة :-

أ- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية والترفيع ; تنزيل راتب الموظف إلى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشرة مع منحه العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها (بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل إليها) ثم يعاد ، ونشير في هذا الصدد إلى إن الإدارات العراقية قد دأبت في ظل القانون السابق لسنة ١٩٣٦ على فرض عقوبات غير هذه المنصوص عليها في القانون مثل عقوبة التنبيه وتنزيل الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

ب- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة كل سنتين تخفيض زيادتين من راتب الموظف ، ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة .

ت- بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الزيادة السنوية تخفيض ثلاث زيادات سنوية من راتب الموظف مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل العقوبة .

٧- **الفصل :-** ويكون بتنحيه الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة على النحو الآتي :-

أ- مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات إذا عوقب الموظف باثنتين من العقوبات التالية أو بأحدها :-

● التوبيخ

● انقاص الراتب

● تنزيل الدرجة

ب- مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه ، وتعتبر مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه إنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد .

٨- **العزل:-** ويكون بتنحيه الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي ، وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات التالية :-

أ- إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرراً بالمصلحة العامة .

ب- إذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكابه بصفته الرسمية .

ت- إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه ، فارتكب فعلاً يستوجب الفصل مرة أخرى .

وتتشابه المسؤولية التأديبية مع المسؤولية الجنائية في قيامها على فكرة الخطأ ، في حين تختلف عن المسؤولية المدنية في إن الضرر ليس ركناً أساسياً فيها ، ولا يشترط لقيام المسؤولية التأديبية إن يكون الأمين على السر قد تعمد ارتكاب الخطأ ، بل يكفي مجرد الإهمال ، وعدم بذل العناية بالسر مسوغاً لقيام هذه المسؤولية وتختص المحاكم التأديبية عادة بمحاكمة العضو المخالف لقانون المهنة التي ينسب إليها.

المبحث الثالث

الجزاء المدني والجزاء الإجرائي

المطلب الأول

الجزاء المدني

تكون الجزاءات المدنية متمثلة في التعويض إذا ترتب على إفشاء الإسرار ضرر لمن تعلق به هذه الإسرار ، ويكون رجوع الضرر على الموظف نفسه إذا كان قد ارتكب خطأ شخصياً منفصلاً عن ممارسة أعمال وظيفته ، إما إذا كان الخطأ شخصياً متصلاً بممارسة أعمال الوظيفة ، أو مرفقياً يعزى إلى سوء تنظيم المرفق ذاته - فان الرجوع يكون على الإدارة ذاتها ، على إن يكون لها في الحالة الأولى الرجوع على الموظف بما التزمت به على المضرور ، كما يرجع على أيضاً بالتعويض إذا ما أفضت أسرار متعلقة بموظفيها دون مقتضى من القانون^(٣٤).

ولا تحول العقوبة سواء أكانت جنائية أم كانت تأديبية دون إمكانية التعويض المدني للمتضرر سواء أكان الضرر مادياً أم معنوياً . فالجريمة هي اعتداء ، وكل تعد يصيب بأي ضرر يستوجب التعويض ، والقاعدة القانونية في كافة دول العالم تشير إلى إن كل عمل غير مشروع يسبب ضرراً للغير يلزم التعويض^(٣٥).

وقد قرر مجلس الدولة الفرنسي تأكيداً لأهمية الالتزام بسرية المهنة . إن إفشاء المعلومات السرية دون وجه حق يعيب القرار الإداري الصادر استناداً إليها ، بل ويمكن إن يستتبع مسؤولية الإدارة في تعويض المضرر عمداً إصابة من ضرر من جراء إفشاء هذه الإسرار^(٣٦).

^{٣٤} د. ماجد راغب الحلو ، السرية في أعمال السلطة التنفيذية ، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية ، السنة ١٧ ، العدد الأول ، ١٩٧٥ ، ص ١٢١.

^{٣٥} المادة ١٩٠ والمادة ١٩١ من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل ، ص ٤٩ .

^{٣٦} د. ماجد راغب الحلو ، السرية في أعمال السلطة التنفيذية ، مصدر سابق ، ص ١٢٢ .

وبما إن جريمة إفشاء السر تعد عملاً غير مشروع فإن ذلك يوجب المسؤولية في إحداث ضرر بالمجني عليه ، وقد يتجه المتضرر وحسب تبعية الدعوة ، إلى القضاء الجنائي أو القضاء المدني أو إلى القضاء الإداري ، إما القضاء الجنائي فإن الضرر يعد ركناً من أركان المسؤولية المدنية دون المسؤولية الجنائية ، فإذا كان الجاني يجهل إن للواقعة صفة السرية فأعلنه ، فإن القصد يعد منتفياً لديه في هذه الحالة وبالتالي ينتفي الخطأ الجنائي ، كما يعد القصد في حالة إجبار الامين على السر على إفشائه. وهنا يمكن القول بالقاعدة الجنائية يوقف المدني ، والمقصود إن القاضي المدني ملزم بإيقاف النظر في دعوى إفشاء السر عند نظرها من قبل المحكمة الجنائية حتى الحكم بها وثبوت الخطأ الجنائي ، لأن الخطأ الجنائي محدد في القانون وعند ثبوته يقوم الخطأ المدني ويلزم القاضي المدني بالتعويض^(٣٧).

بينما تقوم المسؤولية المدنية على ثلاثة أركان وهي الخطأ والضرر والعلاقة السببية ، فالخطأ المدني عام إي لا يوم نصوص قانونية لحصره ، فهو كل مساس بحقوق الآخرين ، أو مخالفة للالتزام ناشئ عند عقد فينتج مسؤولية تعاقدية ، أو من خلال نص وارد في القانون فتكون مسؤولية تقصيره . أي إن القانون يوجب التزاماً عاماً بموجب عدم المساس بحقوق الآخرين . فكل تجاوز أو انتهاك للواجب القانوني العام يشكل خطأ في المجال المدني^(٣٨).

ومن خلال ما تقدم هنالك سؤال يطرح نفسه ، فماذا لو إن موظفاً أفشي سراً دون قصد وتسبب بالضرر لصاحب السر ، فهل يحق للمتضرر بالتعويض ؟

بما إن جريمة إفشاء الأسرار تقوم على القصد العام دون تطلب لقصد خاص يتمثل في نية الإضرار ، إذ إن الفعل يعتبر في ذاته من الأفعال الشائنة التي لا يلزم لتأييدها قصدتها خاص . وإذا كانت المسؤولية الجنائية تفترض وجود نص سابق يقرر التجريم ، فإن الجريمة المدنية لا تفترض مثل هذا النص ، لأنها تقع بأي خطأ يسبب الضرر للغير. فيمكن إن تتوافر الجريمة المدنية دون خطأ من الجاني وهو مالا يمكن تصوره بالنسبة للجريمة الجنائية ، فمن الممكن إن يسند الخطأ إلى الشخص المعنوي ويحكم للمتضرر بالتعويض إليه . كما في حالة مسؤولية المتبوع عن الإضرار التي يحدثها تابعه في حقوق الغير ، فالمصرف ملزم بالتعويض مع الموظف الذي يكشف الأسرار المالية لأحد العملاء^(٣٩).

^{٣٧} د. أحمد كامل سلامة ، الحماية الجنائية لإسرار المهنة ، مرجع سابق ، ص ٤٥٠ .

^{٣٨} د. أحمد فتحي سرور ، أصول قانون العقوبات ، القسم العام ، النظرية العامة للجريمة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٢ ، ص ١٤٩ .
^{٣٩} د. محي الدين إسماعيل ، التزام البنوك في سر المهنة في القانون المقارن ، بحث منشور في مجلة إدارة قضايا الحكومة ، سنة ١٤ ، العدد ٢ ، ١٩٧٠ ، ص ٣٤٥ .

وحق المتضرر في اللجوء إلى القضاء الإداري يقوم على أساس إن إفشاء الأسرار يشكل خطأ من جانب الموظف ، وهذا الخطأ وان عد ذا طابع شخصي لا مرفقي فان المجني عليه يستطيع مطالبة الدولة بالتعويض ، وفقاً لقضاء مجلس الدولة في جلسة ٢٦ / ٧ / ١٩١٨ ، وحكم القضاء الإداري في جلسة ١٩٥٠/٦/٢٩ و جلسة في ٨ / ٦ / ١٩٥٤ ، والحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا في جلسة ١٩٦٤/١٢/٥ ، فالخطأ وان انفصل عن المرفق ، فان المرفق لا ينفصل عن الخطأ^(٤٠).

كما إن الضرر الذي يسببه الموظف بسبب سوء استخدامه للسلطة الممنوحة إليه بموجب القانون ، فقام بتسخيرها لمصالحه الشخصية أو الإساءة لحقوق الآخرين والأضرار بهم أو حتى محاولة التسبب بها إثناء أداء العمل الوظيفي ، فان يتحمل التبعية القانونية المترتبة عليها ومنها التعويض عن الإضرار التي تحصل نتيجة لذلك^(٤١) .

ويذهب رأي الباحث إلى ضرورة تعويض المتضرر حيث إن المتضرر لا ينظر إلى الأسباب التي أدت إلى إلحاق الضرر به ولا يعنيه سواء كان التعمد بذلك الضرر أو عدمه ، فإذا كان سوء إدارة أو تنظيم المرفق العام هو السبب في وقوع جريمة إفشاء السر ، كما في حالة مراجعة الدوائر أو المستشفيات والذي يؤدي كثرة المراجعين أو زوار المرضى في المستشفيات إلى الاطلاع على أسرار وظيفية ، بسبب التنظيم السيئ للمرفق ، وهذا يجعل الأمر متعلقاً بخطأ إدارة المرفق ، فتكون الإدارة مسؤولة ، ويمكن الرجوع عليها إمام القضاء .

المطلب الثاني

الجزاء الإجرائي

تقدم إمام المحكمة وإثناء الإجراءات عرض مستندات وأدلة أو حتى الشهادة إلى القضاء ، وقد يحدث من خلال هذه المستندات والأدلة بل حتى الشهادة إفشاء للأسرار مهنية أو وظيفية ، فهل يمنع الشاهد من الادلاء بالشهادة استناداً إلى منع إفشاء الأسرار المهنية وفقاً للمشرع الجنائي ، ام يجب على المحكمة استبعاد الدليل المقدم كمخالفة لسر المهنة وما مصير القرار الذي تتخذه المحكمة في حالة الاستناد على شهادة تفشي سرا مهنيًا ؟

^{٤٠} د. مجدي مدحت النهري ، مسؤولية الدولة عن اعمالها غير التعاقدية ، مكتبة العالمية ن المنصورة ، ١٩٨٨ ، ص ٢٠٢ .
^{٤١} تعليمات رقم ١ لسنة ٢٠٠٦ ، التعديل الأول لتعليمات قواعد السلوك الخاص بموظفي الدولة والقطاع العام ومنتهي القطاع المختلط ، تعديل نموذج قواعد السلوك الخاصة بموظفي الدولة ، الفقرة ١٥ .

سوف نحاول الإجابة عن هذه الاستفسارات من خلال الفقرتين التاليتين :-

١- استبعاد الدليل الكاشف للسر الوظيفي :-

من حق أي شخص إن يستند بالدليل الذي يراه مناسباً أمام القضاء ، فالأصل إن لكل شخص الحرية في تقديم الدليل الذي يراه مفيداً في كشف الحقيقة بشرط إن يكون هذا الدليل مشروعاً. وهذا يعني إن يقر القانون صلاحيته باعتباره دليلاً مقبولاً . أي إن يكون الحصول عليه ثم بطريقة مطابقة للقانون وبعكسه يتوجب على القضاء استبعاده ، فلا تقبل الشهادة المخالفة للسر الوظيفي ، كما لا يقبل الدليل المستند إلى تفتيش أو قبض غير قانوني^(٤٢). كما ولا يجوز الاعتماد على الاعتراف الذي يحصل بناء على ضرب وتعذيب المتهم . ولا يجوز كذلك للشاهد إن يقدم معلومات حصل عليها بمقتضى وظيفته أو مهنته^(٤٣).

وقد استقر الفقه الفرنسي على عدم الاعتماد على الشهادة المؤدية إلى كشف السر المهني باعتبارها عملاً مخالفاً للقانون^(٤٤).

كما وان الفقه المصري قد استقر على عدم جواز السماح للأمين على السر بالشهادة أو إلزامه عليها بالمخالفة لسر من إسرار مهنته ، وإلا كان حكم المحكمة باطلاً لمخالفته في التطبيق القانون. فقد نصت المادة رقم ٦٥ من قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٨ على إن "للموظفين والمكلفين بخدمة عامة لا يشهدون ولو بعد تركهم العمل عما يكون قد يوصل إلى عملهم في إثناء قيامهم به من معلومات لم تنتشر بالطريق القانوني ، ولم تأذن السلطة المختصة في إذاعتها ، ومع ذلك فلهذه السلطة إن تأذن لهم في الشهادة على طلب المحكمة أو احد الخصوم. ولا يقيم القضاء العراقي وزناً للشهادة المؤدية إلى كشف السر المهني باعتبارها جريمة معاقب عليها بمقتضى المادة ٤٣٧ عقوبات عراقي خاصة إذا ما جاءت هذه الشهادة دون إن ينطبق عليها احد أسباب الإباحة^(٤٥).

ويؤيد الباحث بان هذه القاعدة تنطبق على كافة الأدلة المستندة على مخالفة كشف الإسرار المهنية ، سواء كان ذلك بضبط مستندات تلقاها الأمين إثناء ممارسته لوظيفته أو مراسلات متبادلة بين الزبون والأمين على السر.

٢- البطـلان :-

^{٤٢} المادة ٢١٨ من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ .

^{٤٣} د. رؤوف عبيد ، المشكلات العملية الهامة في الإجراءات الجنائية ، مطبعة مصر بالفجالة ، ١٩٦٣ ، ج ١ ، ص ٢٨٨ .

^{٤٤} د. أحمد كامل سلامة ، الحماية الجنائية لأسرار المهنة ، مرجع سابق ، ص ٤٤٥ .

^{٤٥} المادة ٤٣٧ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .

ذهبت محكمة النقض في مصر على انه يترتب على التزام الأمين بالكتمان عدم جواز التعويل على الدليل الناتج عن مخالفة السر الوظيفي ، وإلا كان الحكم باطلاً. حيث ليس من المستطاع التعرف على مدى الأثر الذي ينتجه الدليل الفاسد على الرأي الذي انتهت إليه المحكمة. ومدى تأثيره على الأدلة الأخرى ، حيث إن الأدلة الجنائية متساندة ، ويكمل بعضها البعض ، وتكون المحكمة عقيدتها مجتمعة ، ومع ذلك يمكن التخلص من هذا البطلان باستبعاد الواقعة السرية في تقدير المحكمة^(٤٦).

ويذهب الرأي في الفقه المصري إلى بطلان الدليل المقدم إلى القضاء بالمخالفة للسر الوظيفي ، ويترتب عليه بطلان الحكم الذي يبنى عليه ، فإذا استندت المحكمة إلى شهادة المحامي المتضمنة إفشاء للسر الوظيفي أو المهني ، كان الحكم باطلاً وقابلاً للطعن فيه من هذه الناحية^(٤٧).

وفي العراق فان المشرع العراقي لم يأخذ بنظرية البطلان في قانون أصول المحاكمات الجزائية وقانون المرافعات المدنية العراقية ، ولكن هناك بعض النصوص في هذين القانونين قد أشارا إلى البطلان^(٤٨) . وعلى ذلك فان يمكن إن يقع البطلان ضمناً أو دلالة ، ومثال ذلك ما نص عليه المشرع العراقي في قانون الإثبات رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ المعدل بأنه " لا يجوز للموظفين أو المكلفين بخدمة عامة إفشاء ما وصل إلى عملهم قيامهم بواجبهم من معلومات لم تنشر بالطريق القانوني ولم تأذن الجهة المختصة في إذاعتها^(٤٩) .

ولابد من الإشارة هنا إلى إن السرية المقررة في قانون المرافعات وقانون أصول المحاكمات الجزائية على نوعين ، أولهم مقرر لمصلحة الخصوم مثال على ذلك المحاكمات التي يطلب الخصوم إجراءها بشكل سري ، والثاني هو المقرر للمصلحة العامة مثل على ذلك سرية محاكمة الإحداث^(٥٠) .

ويختلف التمسك بالبطلان باختلاف ما إذا كان البطلان متعلقاً بالنظام العام أو المصلحة الخاصة بالخصوم ، فإذا ما كان البطلان يتعلق بالنظام العام فان للمحكمة إن تقضي ببطلانه وجاز لها التمسك به في إي مرحلة من مراحل الدعوى ، إما إذا كان البطلان متصلاً خاصة للخصوم فلا يجوز لغير من له المصلحة فيه إن يتمسك بالبطلان^(٥١) .

^{٤٦} د. محمد محي الدين عوطي ، القانون الجنائي ، إجراءاته في التشريعين المصري والسوداني ، المطبعة العالمية ، القاهرة ، ١٩٦٤ ، ج ١ ، ص ٤٩١ .

^{٤٧} د. أحمد كامل سلامة ، الحماية الجنائية لإسرار المهنة ، مرجع سابق ، ص ٤٤٨ .

^{٤٨} د. عدنان خلف محي ، جريمة إفشاء سر المهنة ، مرجع سابق ، ص ١٤٨ .

^{٤٩} المادة ٨٨ من قانون الإثبات العراقي رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ .

^{٥٠} المادة ٥٨ / ج من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ والمادة ٥٨ من قانون رعاية الإحداث رقم ٧٦ لسنة ١٩٨٣ .

^{٥١} د. أحمد كامل سلامة ، الحماية الجنائية لإسرار المهنة ، مرجع سابق ، ص ٤٥٢-٤٥٣ .

الخاتمة

لقد بينا في بحثنا إن الوظيفة العامة تعد مسؤولية تقوم على الكفاءة والأمانة والإخلاص ، إذ إن الهدف الأساس من الوظيفة هو خدمة المواطن والمجتمع والحفاظ على الحقوق والمصالح ، فالشخص الذي يتولى الوظيفة العامة سيكون ملزماً بعدة واجبات تفرض عليه في سبيل تحقيق هذه المصالح والحقوق ، ومن بين هذه الواجبات هو واجب كتمان الأسرار الوظيفية ، ومن الطبيعي إن إي مرفق من المرافق العامة تكون له حياته وإسراره الخاصة به التي من الواجب على عمال أو موظفي هذا المرفق حمايتها وصيانتها وضمنان عدم اطلاع الغير عليها ،

إن إفشاء الموظف العام لهذه الأسرار بدون إي مسوغ قانوني يؤدي إلى قيام مسؤوليته القانونية بأنواعها المختلفة ، فتقوم مسؤولية الموظف الجنائية إذا افشي الموظف أسرار وظيفته . لأن إفشاء الأسرار الوظيفية جريمة نصت عليها القوانين العقابية ، ويعد أيضاً عمل غير مشروع يؤدي إلى قيام المسؤولية المدنية (التقصيرية) للموظف ، ويعد كذلك مخالفة انضباطية يؤدي إلى قيام المسؤولية الانضباطية للموظف العام لكونه قد اخل بواجب من واجبات الوظيفة العامة المنصوص عليها قانوناً . وإمام هذه المسؤولية لابد من تحقق ضمانات لهذا الموظف لتفادي تعسف الإدارة يتمتع بها الموظف المتهم بإفشاء الأسرار الوظيفية لإثبات براءته بوجه الاتهام الموجه إليه

أولاً :- النتائج

- ١- جريمة إفشاء الأسرار ذات صفة خاصة ، حيث يشترط في الجاني إن يكون ذا صفة خاصة مستمدة من نوع مهنته التي يمارسها ، والعبرة في ذلك هو وقت العلم بالسر أثناء ممارسة المهنة حتى لو انتفى وقت الإفشاء .
- ٢- إن جريمة إفشاء الأسرار لا تتطلب قصداً خاصاً . لذلك فهي تقوم بمجرد توافر القصد العام بعنصريه العلم والإرادة ، بمعنى انه ليس متطلباً إن تتوافر لدى المتهم نية الإضرار بالجهة التي افشي سرها ،

باعتبار إن ذلك مجرد باعث على الجريمة لا يحول انتفاؤه دون توافر القصد ، تساس ذلك إن علة التجريم ليست في الحماية من الضرر ، وإنما تتمثل في ضمان السير السليم والمنظم للمرافق العامة والقائمة أجهزة الدولة على إدارتها ، وهو مالا يرتبط بضرر أو نية الضرر ، ويجب إن ينصرف العلم كأحد عنصري القصد العام إلى خطورة الفعل في حد ذاته ، وهو فعل الإفشاء وانه ينطوي على سر بطبيعته أو بموجب تعليمات صادرة من جهة عمله تلزمه بذلك وان السلطة المختصة ليست راضية عن إذاعته.

٣- جريمة إفشاء السر من الجرائم العمدية التي يتخذ الركن المعنوي فيها صورة القصد الجنائي ، فينتفي القصد الجنائي في حالة عدم اتجاه إرادة المتهم اطلاق الغير على السر ، كما لو نطق الطبيب الموظف بالمرض الذي شخصه لدى المريض إثناء تدوينه له ، فسمعه خادم كان يمر في ذلك الوقت دون إن يشعر به الطبيب الموجود ، ولكن عدم المسؤولية الجنائية لأمين السر بسبب الإهمال وعدم الاحتياط لا ينفي المسؤولية المدنية عن الإضرار التي تسبب بها ، والحكم عليه بالتعويض المدني .

٤- إن حالات إباحة إفشاء الأسرار يمكن إن تنقسم إلى حالات وجوبه فيوجب على من علم بالسر انم يفشيه وإلا عوقب جنائياً مثل العلم بجريمة ارتكبت أو سوف ترتكب ، وحالات جوازيه يكون فيها للأمين على السر إن يفشي السر أو لا ، وذلك يعود إلى تقديره الشخصي ، بالإضافة لحالة رضا صاحب السر بالإفشاء.

٥- تتشابه المسؤولية التأديبية مع المسؤولية الجنائية في قيامها على فكرة الخطأ ، وتختلف عن المسؤولية المدنية في إن الضرر ليس ركناً فيها ، ولا يشترط لقيام المسؤولية التأديبية ان يكون الأمين على السر قد تعمد ارتكاب الخطأ بل يكفي مجرد الإهمال وعدم بذل العناية بالسر مسوغاً لقيام هذه المسؤولية . بينما تشترط المسؤولية الجنائية القصد الجنائي ، أما القضاء الجنائي فان الضرر يعد ركناً من أركان المسؤولية المدنية دون المسؤولية الجنائية.

٦- لا تحول العقوبة سواء كانت جنائية أو كانت تأديبية دون إمكانية التعويض المدني للمتضرر سواء أكان الضرر مادياً أم معنوياً . فالجريمة هي اعتداء وكل تعد يصيب بأي ضرر يستوجب التعويض ، والقاعدة القانونية في كافة دول العالم تشير إلى أن كل عمل غير مشروع يسبب ضرراً للغير يلزم التعويض.

- ٧- وجد الباحث إن التحقيق الإداري مع الموظف في مصر يتم عن طريق السلطة الرئاسية أو النيابة الإدارية بحسب جسامه المخالفة كضمانه من ضمانات الموظف العام ، أما في العراق فان السلطة المختصة بأجراء التحقيق مع الموظف العام هي اللجنة التحقيقية التي يأمر بتشكيلها الرئيس الإداري ، وهذا الإجراء يعيب ضمانات الموظف العام فيكون الخصم والحكم جهة واحدة وهي الإدارة ذاتها .
- ٨- إن الشكليه التي تطلبها قانون الانضباط لسنة ١٩٩١ في تشكيل اللجنة (على الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقه من رئيس وعضوين)^(٤٣) ، فنرى إن هذه الشكليه لم توفر للموظف العام ضمانه حقيقيه فمثلاً إذ ما تم إحالة موظف في إحدى الدرجات العليا للسلم الوظيفي للتحقيق ، واللجنة أعضائها من الدرجات الدنيا فربما يكون ذلك سبباً ودافعاً للانتقام وتصفية الحسابات خصوصاً إذا ما كان الموظف محل التحقيق مسئولاً في يوم من الأيام لهؤلاء الموظفين ، ومن جانب آخر بالفرضية السابقة قد تجامل اللجنة الموظف محل التحقيق ، وبالتالي يكون هنالك هدرٌ للعدالة وضررٌ بالصالح العام .

ثانياً :- المقترحات :-

- ١- نأمل من المشرع سن قانون متعلق بحق الحصول على المعلومات ، لأهمية ذلك في تعزيز مبدأ الشفافية وحرية الرأي .
- ٢- يجب التوفيق بين التزام الموظف بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية وبين حق الموظف في توجيه النقد او التعبير عن الرأي بأي من الوسائل المشروعة وعدم تقييد هذه الحقوق والحريات باسم المحافظة على السرية الوظيفية .
- ٣- يجب المراعاة بين التزام الموظف بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية العامة وما حصل من تطورات حديثة على وسائل الإدارة وأعمالها وأهدافها وبخاصة التأكيد على مبدأ الشفافية الإدارية وحق الأفراد في تداول المعلومات .
- ٤- ضرورة توعية موظفي الدولة بواجب كتمان الأسرار الوظيفية ، عن طريق إقامة الدورات والندوات التثقيفية .
- ٥- نأمل من شرع العراقي النص على واجب الحياد بشكل صريح في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل لما له من أهمية كبيرة في الحفاظ على استقلالية الوظيفية

العامة وحيادتها واستنادا للمبادئ العامة التي توجب امتناع الموظف عن كل ما من شأنه الإخلال بالواجبات الوظيفية .

٦- نلتمس من المشرع العراقي إلى تشكيل جهة محايدة في التحقيق الإداري مع الموظف سواء عن طريق السلطة الرئاسية أو النيابة الإدارية كما في التشريع المصري حيث إن التحقيق يكون من اختصاص النيابة الإدارية وبحسب جسامه المخالفة كضمانة من ضمانات الموظف العام ، كون السلطة المختصة بأجراء التحقيق في العراق مع الموظف العام هي اللجنة التحقيقية التي يأمر بتشكيلها الرئيس الإداري ، وهذا الإجراء يعيب ضمانات الموظف العام فيكون الخصم والحكم جهة واحدة وهي الإدارة ذاتها .

وأخر القول ، أرجو من القارئ الكريم لهذا البحث العذر عن أي قصور قد شاب هذه الدراسة فالنقص من لوازم البشر ، وأسأل الله تعالى التوفيق وبالرضا والقبول

المصادر :

- ١- د. إبراهيم منصور العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة ، مطبعة الشرق ، عمان ، ط ١ ، ١٩٨٤ .
- ٢- د. أحمد كامل سلامة ، الحماية الجنائية لأسرار المهنة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٨ .
- ٣- د. أحمد فتحي سرور ، أصول قانون العقوبات ، القسم العام ، النظرية العامة للجريمة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٢ .
- ٤- د. سامي جمال الدين و د. ميادة عبد القادر ، أصول القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، ٢٠١٣ .
- ٥- د. سليمان الطماوي ، القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب ، دار الفكر العربي ، ١٩٨٧ .
- ٦- د. تميم طاهر أحمد الجادر ، الحماية القانونية الحماية القانونية للأسرار العامة والخاصة (نظرية جريمة السرقة) ، محاضرات ألقيت على طلبة الماجستير - القسم العام - كلية القانون ، الجامعة المستنصرية ، ٢٠١٠-٢٠١١ ، مطبوعة غير منشورة .
- ٧- د. تميم طاهر أحمد ، الإسناد الجنائي وقيوده ، محاضرات ألقيت على طلبة الماجستير ، كلية القانون ، الجامعة المستنصرية للعام ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ ، غير منشورة .
- ٨- د. رمسيس بهنام ، النظرية العامة للقانون الجنائي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ط ٣ ، ١٩٧١ .
- ٩- د. رءوف عبيد ، المشكلات العملية الهامة في الإجراءات الجنائية ، مطبعة مصر بالفجالة ، ١٩٦٣ ، ج ١ .

- ١٠- د. عبد الحميد المنشاوي ، جرائم القذف والسب وإفشاء الأسرار ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية .
- ١١- د. عبد الفتاح حسن ، القانون الإداري الكويتي ، دار النهضة العراقية ، ١٩٦٤ ، ص ٣٦٠ .
- ١٢- د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي ، المبادئ العامة في قانون العقوبات ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠٠٦ .
- ١٣- د. علي جمعة حمادي ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠١٠ .
- ١٤- د. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ٢٠٠٤ .
- ١٥- د. محمد رفعت عبد الوهاب ، النظرية العامة للقانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠١٢ .
- ١٦- د. محمد أبو ضيف باشا خليل ، النظام التأديبي ، دار الجامعة الجديدة ، ٢٠١٤ .
- ١٧- د. مجدي مدحت النهري ، مسؤولية الدولة عن اعمالها غير التعاقدية ، مكتبة العالمية ن المنصورة ، ١٩٨٨ .
- ١٨- د. محمد محي الدين عوطي ، القانون الجنائي ، إجراءاته في التشريعين المصري والسوداني ، المطبعة العالمية ، القاهرة ، ١٩٦٤ ، ج ١ .

القوانين :

- ١- قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل .
- ٢- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- ٣- قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ .
- ٤- القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل .
- ٥- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل مع ملحق قواعد السلوك للموظفين ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠١٠ .
- ٦- قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ .
- ٧- قانون الإثبات العراقي رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٩ .
- ٨- قانون رعاية الإحداث رقم ٧٦ لسنة ١٩٨٣ .

الرسائل العلمية :

- ١- أكرم محمود الجمعات ، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا ، كلية الحقوق ، الأردن ، ٢٠١٠ .
- ٢- مصطفى عفيفي ، فلسفة العقوبات التأديبية وأهدافها ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، ١٩٧٦ .

الأحكام القضائية :

- ١- مجموعة مجلس الدولة في خمسة عشر عاما ، ج ٤ ، الهيئة المصرية للكتاب ، ١٩٥٨ .

الجرائد الرسمية :

- ١- جريدة الوقائع العراقية ، العدد ٧٨٣ في ٢٢ / ٨ / ١٩٢٩ .
- ٢- جريدة الوقائع العراقية ، العدد ٥١٣ في ٩ / ٥ م ١٩٣٦ .

المجلات :

- ١- مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق ، جامعة الإسكندرية ، السنة ١٧ ، العدد الأول ، ١٩٧٥ .
- ٢- مجلة ادارة قضايا الحكومة ، سنة ١٤ ، العدد ٢ ، ١٩٧٠ .