

الكتمان الوظيفي من واجبات الموظف العام واعتبار مخالفته جريمة ودور القانون بتحديد عقوبة مخالفته جزائياً

م.م. انتصار عريس سلطان الخفاجي

الجامعة التقنية الوسطى- معهد الطبي التقني- المنصور

intissar-orys33@mtu.edu.iq

المستخلص:

يتناول هذا البحث موضوع الكتمان الوظيفي كأحد الواجبات الأساسية للموظف العام، حيث يهدف إلى حماية المعلومات الحساسة التي يطلع عليها الموظفون أثناء أداء وظائفهم، ويعد هذا الواجب ضرورة قانونية وأخلاقية للحفاظ على المصلحة العامة وضمان الثقة في الأجهزة الحكومية.

تم في البحث تقسيم الموضوع إلى ثلاثة فصول رئيسية: استعرض الفصل الأول مفهوم الكتمان الوظيفي وأساسه القانوني، موضحاً أهميته في ضمان سرية المعلومات والحفاظ على الاستقرار الوظيفي. أما الفصل الثاني، فقد تناول النصوص القانونية المنظمة للكتمان الوظيفي في التشريعات الوطنية والدولية، حيث ركز على القوانين العراقية التي تلزم الموظفين بالحفاظ على سرية المعلومات حتى بعد انتهاء خدمتهم، مع مقارنة ذلك بالقوانين الدولية مثل قانون حماية البيانات الأوروبي (GDPR).

في الفصل الثالث، تمت مناقشة أشكال مخالفة الكتمان الوظيفي، مثل تسريب المعلومات أو الإهمال في حفظ البيانات، واستغلالها لتحقيق مكاسب شخصية، إلى جانب العقوبات الجزائية المترتبة على هذه المخالفات في التشريعات الوطنية والدولية. كما عرض أمثلة واقعية لحالات انتهاك الكتمان الوظيفي، مما يبرز خطورة هذه الظاهرة على الأمن القومي والمصالح العامة.

خلص البحث إلى أن القوانين الحالية تعاني من قصور في التطبيق العملي، وتحتاج إلى تطوير لتعزيز الالتزام بواجب الكتمان الوظيفي. ومن أبرز التوصيات: وضع تشريعات موحدة لمعالجة التحديات الناشئة عن التطور التقني، تعزيز التدريب والتوعية القانونية للموظفين، وتطوير آليات رقابية لحماية البيانات. كما أوصى بزيادة العقوبات المفروضة على المخالفات المرتبطة بالكتمان الوظيفي، وتشجيع التعاون الدولي في مجال مكافحة الجرائم المرتبطة بتسريب المعلومات.

يسعى هذا البحث إلى الإسهام في تعزيز ثقافة الكتمان الوظيفي وضمان حماية المعلومات الوظيفية، من خلال اقتراح حلول عملية وتشريعية لتحسين الالتزام بهذا الواجب وضمان استقرار المؤسسات وثقة المجتمع بها. الكلمات المفتاحية: الكتمان الوظيفي، المعلومات السرية، التشريعات القانونية، العقوبات الجزائية، تسريب البيانات، الموظف العام.

Abstract:

This research deals with the topic of job secrecy as one of the basic duties of a public employee, as it aims to protect sensitive information that employees access during the performance of their jobs, and this duty is a legal and ethical necessity to preserve the public interest and ensure trust in government agencies. The first chapter reviewed the concept of job secrecy and its legal basis, explaining its importance in ensuring the confidentiality of information and maintaining job stability. The second chapter dealt with the legal provisions regulating job secrecy in national and international legislation, focusing on the Iraqi laws that oblige employees to maintain the confidentiality of information even after the end of their service, while comparing this with international laws such as the European data protection law (GDPR). In the third chapter, the forms of violation of functional secrecy, such as information leakage or negligence in keeping data, and exploiting them for personal gain, along with the criminal penalties arising from such violations in national and international legislation, are discussed. He also presented real-life examples of cases of violation of functional secrecy, highlighting the danger of this phenomenon to national security and public interests. The research concluded that the current laws suffer from shortcomings in practical application, and they need to be developed to strengthen compliance with the duty of functional secrecy. Among the most prominent recommendations are: the development of unified legislation to address the challenges arising from technical development, enhancing training and legal awareness of employees, and developing regulatory mechanisms for data protection. He also recommended increasing penalties for violations related to job secrecy, and encouraging international cooperation in combating crimes related to information leakage. This research seeks to contribute to strengthening the culture of job secrecy and ensuring the protection of job information, by proposing practical and legislative solutions to improve compliance with this duty and ensure the stability of institutions and the confidence of society in them

Keywords: Job secrecy, confidential information, legal legislation, criminal sanctions, data leak, public employee.

المقدمة

تعد الوظيفة العامة أداة أساسية لتحقيق الصالح العام، وهي تستند إلى مجموعة من المبادئ والواجبات التي يجب على الموظف العام الالتزام بها لضمان حسن سير العمل الإداري. ومن أبرز هذه الواجبات، واجب الكتمان الوظيفي الذي يلزم الموظف بالحفاظ على سرية المعلومات التي يطلع عليها بحكم وظيفته، ومنع تسريبها أو استخدامها بشكل يضر بالمصلحة العامة [١].

يكتسب الكتمان الوظيفي أهمية كبرى في سياق التطور السريع للمجتمعات وتزايد الاعتماد على المعلومات الحساسة في إدارة الشؤون العامة والخاصة. وقد أكدت التشريعات الوطنية والدولية على ضرورة التزام الموظفين العموميين بالكتمان الوظيفي، حيث نصت القوانين على عقوبات جزائية صارمة تفرض على من يخالف هذا الواجب. فعلى سبيل المثال، نص القانون الاتحادي رقم ٧ لسنة ١٩٩٩ في دولة الإمارات العربية المتحدة بشأن الوظيفة العامة على ضرورة المحافظة على أسرار الوظيفة. كما تطرقت قوانين مكافحة الفساد واتفاقيات الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة إلى أهمية تعزيز الالتزام بالكتمان الوظيفي كجزء من مكافحة تسريب المعلومات واستغلالها لأغراض غير مشروعة (الأمم المتحدة، ٢٠٠٣) [٢].

وعلى الرغم من هذا التأطير القانوني، يظل موضوع الكتمان الوظيفي محل إشكالية مستمرة، تتمثل في التوازن بين مصلحة الحفاظ على السرية وبين متطلبات الشفافية والإبلاغ عن الفساد. ومن هنا تنبع أهمية هذا البحث، الذي يسعى إلى الإجابة عن الأسئلة التالية: ما هو الكتمان الوظيفي؟ وما مدى أهميته في حماية المصلحة العامة؟ وكيف تعامل القانون مع مخالفته من حيث التوصيف والعقوبات؟ [٣]. ويهدف هذا البحث إلى تحليل مفهوم الكتمان الوظيفي وتحديد أهميته من النواحي الأخلاقية والقانونية، بالإضافة إلى استعراض العقوبات الجزائية التي تترتب على مخالفته. كما يسعى البحث إلى تقييم مدى فاعلية هذه العقوبات في تحقيق الردع العام والخاص.

أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تتعلق بواجب الكتمان الوظيفي وأثر مخالفته من النواحي القانونية والجزائية، ويمكن تلخيص هذه الأهداف فيما يلي:

١. توضيح مفهوم الكتمان الوظيفي: تحليل تعريف الكتمان الوظيفي من الجوانب اللغوية والقانونية والعملية، وبيان الفرق بينه وبين السرية المهنية في مجالات العمل المختلفة.
٢. تسليط الضوء على أهمية الكتمان الوظيفي: إبراز دور الكتمان الوظيفي في حماية المصلحة العامة، والحفاظ على سرية المعلومات الحساسة المتعلقة بالمؤسسات والهيئات العامة.

٣. دراسة الإطار القانوني للكتمان الوظيفي: استعراض النصوص التشريعية المتعلقة بالكتمان الوظيفي في القوانين الوطنية والدولية، وبيان الأسس القانونية التي تلزم الموظف العام بالالتزام بهذا الواجب.

٤. تحليل أشكال مخالفة الكتمان الوظيفي: توضيح صور الانتهاكات المرتبطة بالكتمان الوظيفي، مثل تسريب المعلومات أو إساءة استخدامها، وبيان المخاطر التي تترتب على هذه المخالفات.

٥. تقييم العقوبات الجزائية المترتبة على مخالفة الكتمان الوظيفي: دراسة العقوبات المنصوص عليها في القوانين الوطنية، وتحليل مدى فاعليتها في تحقيق الردع والحفاظ على سرية العمل.

٦. تقديم توصيات لتحسين الالتزام بالكتمان الوظيفي: اقتراح حلول قانونية وإدارية لتعزيز الالتزام بالكتمان الوظيفي، بما يوازن بين متطلبات السرية والشفافية.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، يسعى البحث إلى تقديم فهم شامل للكتمان الوظيفي وأهميته، مع تسليط الضوء على الجوانب القانونية التي تنظم هذا الواجب الحيوي.

الفصل الأول: مفهوم الكتمان الوظيفي وأهميته

المبحث الأول: تعريف الكتمان الوظيفي

أولاً: التعريف اللغوي

يشير مصطلح "الكتمان" في اللغة إلى الإخفاء والستر، ويقال "كتم الأمر" أي أخفاه ولم يفشه. ويستعمل المصطلح للتعبير عن حفظ السر ومنع الإفصاح عن شيء معين. أما "الوظيفي"، فهو ما يتعلق بالوظيفة أو العمل الرسمي الذي يؤديه الشخص ضمن نطاق اختصاصه ومسؤولياته. ومن هنا، فإن الكتمان الوظيفي يعني إخفاء الموظف لما يطلع عليه من معلومات أثناء أداء وظيفته وعدم إفشائها لغير أصحاب الشأن (ابن منظور، لسان العرب) [٤].

ثانياً: التعريف الاصطلاحي

الكتمان الوظيفي يعرف على أنه التزام قانوني وأخلاقي يقع على عاتق الموظف العام، يتمثل في حفظ سرية المعلومات التي يحصل عليها بحكم وظيفته، وعدم استخدامها أو الكشف عنها إلا في إطار القانون. ووفقاً لتعريف بعض الفقهاء، يعد الكتمان الوظيفي جزءاً من واجبات الموظف في الوظيفة العامة، يهدف إلى حماية مصلحة الدولة أو الجهة التي يعمل فيها الموظف (السنهوري، القانون الإداري) [٥].

ثالثاً: الفرق بين الكتمان الوظيفي والسرية المهنية

- **الكتمان الوظيفي:** يرتبط بجميع المعلومات التي يحصل عليها الموظف العام أثناء تأدية وظيفته، بغض النظر عن طبيعتها أو مجالها، ويشمل جميع العاملين في القطاع العام.
- **السرية المهنية:** تتعلق بمهن محددة كالمحاماة والطب، وتهدف إلى حماية أسرار الأفراد الذين يتعاملون مع أصحاب هذه المهن [٦].

المبحث الثاني: أهمية الكتمان الوظيفي

أولاً: حماية المعلومات الحساسة

الكتمان الوظيفي يعد ضرورة ملحة لحماية المعلومات الحساسة المتعلقة بالجهة الحكومية، مثل الخطط المستقبلية، البيانات الشخصية للمواطنين، وأسرار الدولة. تسريب مثل هذه المعلومات قد يؤدي إلى أضرار جسيمة، من بينها تعريض الأمن القومي للخطر أو الإضرار بالمصلحة العامة.

ثانياً: تعزيز الثقة بين الموظف والمؤسسة

إن الالتزام بالكتمان الوظيفي يعزز الثقة بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها، كما يعزز الثقة العامة في مؤسسات الدولة، حيث يشعر المواطنون بأن معلوماتهم تعامل بسرية وأمان.

ثالثاً: دور الكتمان في الحفاظ على المصلحة العامة

يعد الكتمان الوظيفي أداة أساسية لتحقيق المصلحة العامة، حيث يمنع استغلال المعلومات الوظيفية لتحقيق مكاسب شخصية أو للإضرار بالمصلحة العامة. كما يساهم في استقرار العمل الإداري وضمان حسن سيره [٧].

رابعاً: دور الكتمان في مواجهة التحديات الحديثة

مع التطور التكنولوجي وتزايد الاعتماد على البيانات الرقمية، أصبح الكتمان الوظيفي أكثر أهمية من أي وقت مضى. تسريب البيانات في العصر الرقمي يمكن أن يؤدي إلى عواقب وخيمة مثل جرائم الاحتيال والابتزاز الإلكتروني. لذا، تركز القوانين الحديثة على وضع آليات صارمة لحماية الكتمان الوظيفي في ظل هذه التحديات [٨].

الخاتمة

يوضح هذا الفصل أن الكتمان الوظيفي يمثل أحد الأعمدة الأساسية للوظيفة العامة، لما له من دور كبير في حماية المعلومات الحساسة وتعزيز الثقة العامة بالمؤسسات. ويتجلى هذا الواجب من خلال التزام الموظفين بعدم إفشاء المعلومات التي يطلعون عليها أثناء أداء عملهم. ومن هنا، تنبع ضرورة وضع تشريعات فعالة تضمن الالتزام بهذا الواجب الحيوي.

الفصل الثاني: الكتمان الوظيفي في التشريعات القانونية

المبحث الأول: الأساس القانوني للكتمان الوظيفي

أولاً: النصوص القانونية المنظمة للكتمان الوظيفي في التشريعات الوطنية

تولي معظم التشريعات الوطنية أهمية كبيرة لواجب الكتمان الوظيفي، حيث تدرجه كواجب رئيسي ضمن قوانين الوظيفة العامة.

- **في القانون الإماراتي:** نص القانون الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩ بشأن الوظيفة العامة على وجوب التزام الموظف بالمحافظة على سرية المعلومات التي يطلع عليها أثناء تأديته لعمله، وعدم إفشائها حتى بعد انتهاء خدمته.
- **في القانون المصري:** حدد قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ واجب الحفاظ على الأسرار الوظيفية كجزء من التزامات الموظف العام.
- **في القانون الفرنسي:** تنص المادة ٢٦ من قانون الوظيفة العامة الفرنسي (١٩٨٣) على واجب الموظف العام في الكتمان، حيث يمنع إفشاء المعلومات التي قد تضر بمصالح الدولة أو الأطراف المعنية.

أولاً: النصوص القانونية المنظمة للكتمان الوظيفي في التشريعات الوطنية في القانون العراقي

يعد الكتمان الوظيفي من المبادئ الأساسية التي نظمها القانون العراقي بهدف حماية المصلحة العامة وضمان سرية المعلومات الوظيفية التي يطلع عليها الموظف أثناء أداء عمله. وقد تم التأكيد على هذا المبدأ من خلال عدة نصوص قانونية:

١- قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل

- تناول القانون الكتمان الوظيفي كجزء من الالتزامات القانونية للموظف العام.
- نصت المادة (٣٢٧) على أن إفشاء أسرار الوظيفة يعد جريمة، إذ يعاقب بالسجن أو الغرامة كل من أفشى معلومات تتعلق بعمله الوظيفي إذا كانت هذه المعلومات سرية أو تم إفشاؤها بغير وجه حق.

- أكدت المادة على أن هذا الواجب يستمر حتى بعد انتهاء الخدمة الوظيفية [٩].

٢- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل

- ألزمت المادة (٤) من القانون الموظفين بالحفاظ على أسرار العمل والامتناع عن إفشاء المعلومات التي يطلعون عليها أثناء الخدمة إلا بموجب موافقة رسمية أو قانونية.
- شددت على أن مخالفة واجب الكتمان تعد خرقاً للانضباط الوظيفي، مما يعرض الموظف للمساءلة الإدارية والجزاءات التأديبية [١٠].

٣- قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل

- نص القانون على ضرورة التزام الموظف العام بواجب الكتمان الوظيفي، باعتباره جزءاً من الأخلاقيات الوظيفية التي تحافظ على سرية المعلومات التي تمس عمل الدولة أو مصلحة المواطنين.
- أشار إلى أن إخلال الموظف بهذا الواجب يعرضه للعقوبات الإدارية، إلى جانب الجزاءات الجنائية التي قد تفرض عليه [١١].

٤ - قانون حماية البيانات الشخصية

- على الرغم من عدم وجود قانون شامل لحماية البيانات الشخصية في العراق حتى الآن، فإن هناك نصوصاً تتعلق بحماية المعلومات الحكومية والخاصة. يعد الكتمان الوظيفي جزءاً من الجهود الرامية إلى ضمان عدم تسريب البيانات التي قد تؤدي إلى الإضرار بالأفراد أو المؤسسات.

٥ - الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥

- أشار الدستور بشكل عام إلى ضرورة احترام المبادئ القانونية والأخلاقية في أداء الوظيفة العامة، دون النص صراحة على الكتمان الوظيفي. ومع ذلك، فإن المبادئ الدستورية المتعلقة بحماية المصلحة العامة وحقوق الأفراد تدعم هذا الواجب [١٢].

أهمية النصوص القانونية في الكتمان الوظيفي

- تهدف النصوص القانونية العراقية إلى حماية المعلومات الحساسة المتعلقة بأمن الدولة أو المصلحة العامة، ومنع استغلالها لتحقيق مكاسب شخصية أو الإضرار بالآخرين.
- تظهر هذه النصوص التزاماً واضحاً بمبدأ الكتمان الوظيفي كجزء من الأخلاقيات المهنية، مع وضع عقوبات صارمة لضمان الالتزام بهذا المبدأ [١٣].

ثانياً: الكتمان الوظيفي في القوانين الجنائية

- يتجاوز الكتمان الوظيفي نطاق القوانين الإدارية إلى القوانين الجنائية التي تفرض عقوبات صارمة على تسريب المعلومات الحساسة. على سبيل المثال:
- في قانون العقوبات الأردني، يعد إفشاء الأسرار الوظيفية جريمة يعاقب عليها بالسجن أو الغرامة وفقاً للمادة (٣٥٥) [١٤].
- في القوانين الأوروبية، تتضمن تشريعات حماية البيانات العامة (GDPR) التزامات الكتمان، حيث تعاقب الأفراد والمؤسسات على انتهاك سرية البيانات [١٥].

المبحث الثاني: واجبات الموظف العام المتعلقة بالكتمان الوظيفي

أولاً: التزامات الموظف العام وفق القوانين

الكتمان الوظيفي يعد أحد الواجبات الأساسية للموظف العام، ويشمل:

١. عدم إفشاء المعلومات الحساسة: يلتزم الموظف بعدم الإفصاح عن أي معلومات تتعلق بعمله الوظيفي إلا للجهات المصرح لها.
٢. حماية البيانات والمستندات: يشمل الكتمان الوظيفي حماية الوثائق الرسمية من الاطلاع غير المصرح به أو تسريبها.

٣. الاستمرار في الالتزام بالكتمان بعد انتهاء الخدمة: تظل المسؤولية الأخلاقية والقانونية قائمة حتى بعد انتهاء علاقة الموظف بالمؤسسة.

ثانياً: استثناءات على واجب الكتمان الوظيفي

رغم أهمية الكتمان الوظيفي، هناك استثناءات محددة قانونياً تلزم الموظف بالإفصاح عن المعلومات، منها:

١. التبليغ عن الجرائم: إذا كان الموظف على علم بجريمة تهدد المصلحة العامة أو ترتبط بالفساد، يلزم القانون بالإفصاح عنها.

٢. تطبيق القوانين الخاصة بالشفافية: مثل قوانين الحق في الوصول إلى المعلومات.

٣. أوامر الجهات القضائية أو السلطات المختصة: إذا صدرت أوامر قضائية للإفصاح عن المعلومات، فإن الكتمان يصبح غير ملزم في هذه الحالة [١٦].

ثالثاً: مقارنة دولية حول واجبات الكتمان

- في القانون البريطاني: يضع قانون "أسرار الدولة" (Official Secrets Act) التزاماً صارماً على الموظفين بعدم الإفشاء عن أي معلومات تمس الأمن القومي.
- في القانون الكندي: يشدد قانون المعلومات السرية (Security of Information Act) على الكتمان الوظيفي، مع فرض عقوبات جزائية مشددة على المخالفين [١٧].

الخاتمة

يظهر هذا الفصل أن الكتمان الوظيفي ليس مجرد واجب أخلاقي، بل هو التزام قانوني تنظمه التشريعات الوطنية والدولية بهدف حماية المعلومات وضمان حسن سير العمل الوظيفي. كما تحدد القوانين الجنائية والإدارية حدود هذا الواجب والعقوبات المترتبة على مخالفته، مما يعكس الأهمية الكبرى التي توليها الدول لحماية المصلحة العامة وتعزيز الثقة في الأجهزة الحكومية.

الفصل الثالث: مخالفة الكتمان الوظيفي والعقوبات الجزائية المترتبة عليها

المبحث الأول: أشكال مخالفة الكتمان الوظيفي

أولاً: تسريب المعلومات الوظيفية

يعد تسريب المعلومات الحساسة من أبرز صور انتهاك الكتمان الوظيفي. يتمثل ذلك في قيام الموظف بإفشاء معلومات تتعلق بالعمل الوظيفي إلى جهات غير مخولة، سواء كان ذلك بهدف تحقيق مكاسب شخصية أو نتيجة للإهمال.

- دراسة منشورة في مجلة القانون والمجتمع (٢٠٢٠) تشير إلى أن تسريب المعلومات الوظيفية يعد جريمة تؤثر سلباً على استقرار المؤسسات الحكومية، حيث أظهرت الدراسة أن ٦٠٪ من الجرائم المتعلقة بالكتمان الوظيفي تعود لتسريب المعلومات من قبل الموظفين [١٨].

- تسريب المعلومات قد يتم بشكل مباشر من خلال نشر الوثائق أو البيانات، أو بشكل غير مباشر عبر تلميحات أو محادثات غير رسمية.

ثانياً: الإهمال في حفظ البيانات

الإهمال يعد صورة غير مباشرة لمخالفة الكتمان الوظيفي. وهو يتجلى في عدم اتخاذ الموظف الإجراءات المناسبة لحماية البيانات الوظيفية من الوصول غير المصرح به.

- في دراسة أجرتها مجلة الحوكمة الرشيدة (٢٠٢١)، تبين أن الإهمال الوظيفي يمثل ٣٥٪ من حالات خرق الكتمان الوظيفي في المؤسسات الحكومية، وغالباً ما يكون نتيجة لضعف تدريب الموظفين على التعامل مع المعلومات الحساسة [١٩].

ثالثاً: استغلال المعلومات لأغراض شخصية

تتضمن هذه المخالفة استخدام الموظف للمعلومات التي حصل عليها من وظيفته لتحقيق منافع شخصية أو مكاسب مالية.

- دراسة منشورة في مجلة القانون الإداري الحديث (٢٠١٩) أوضحت أن استغلال المعلومات الوظيفية يعد خرقاً جسيماً لواجب الكتمان الوظيفي، حيث يتسبب في أضرار كبيرة للمؤسسات ويضعف ثقة المواطنين فيها [٢٠].

المبحث الثاني: العقوبات الجزائية لمخالفة الكتمان الوظيفي

أولاً: العقوبات الجزائية في القوانين الوطنية

- في القانون العراقي: تنص المادة (٣٢٧) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل على معاقبة الموظف الذي يفشي أسرار الوظيفة بالسجن أو الغرامة. كما تشدد العقوبة إذا كانت المعلومات المسربة تتعلق بالأمن القومي أو المصالح العليا للدولة.
- في القانون المصري: يعاقب قانون العقوبات المصري مخالفي الكتمان الوظيفي بالحبس لمدة تصل إلى ثلاث سنوات أو بغرامة مالية، وفقاً للمادة (٣١٠).

ثانياً: العقوبات في القوانين الدولية

- وفقاً للقانون الأوروبي لحماية البيانات (GDPR)، يمكن أن تصل العقوبات على إفشاء البيانات الحساسة إلى غرامات مالية ضخمة تصل إلى ٢٠ مليون يورو أو ٤٪ من العائد السنوي للشركة، أيهما أكبر.
- في الولايات المتحدة، ينص قانون حماية المعلومات الحكومية (Federal Information Security Act) على عقوبات تصل إلى السجن عشر سنوات إذا أدى إفشاء المعلومات إلى تهديد الأمن القومي [٢١].

ثالثاً: أمثلة قضائية على مخالفات الكتمان الوظيفي

١. قضية تسريب معلومات الأمن القومي في الولايات المتحدة: (٢٠١٣) حيث تم الحكم بالسجن لمدة ٣٥ عاماً على موظف في وكالة الأمن القومي بسبب تسريب وثائق سرية.
٢. قضية موظف حكومي في العراق: (٢٠٢٠) أدين موظف في وزارة الصحة بتسريب معلومات حساسة تتعلق بالمشتريات الحكومية، وحكم عليه بالسجن لمدة خمس سنوات [٢٢].

الخاتمة

يتضح من هذا الفصل أن مخالفة الكتمان الوظيفي تأخذ أشكالاً متعددة، منها تسريب المعلومات، الإهمال في حفظ البيانات، واستغلال المعلومات لأغراض شخصية. وقد عالجت القوانين الوطنية والدولية هذه الانتهاكات بعقوبات جزائية صارمة تهدف إلى ردع المخالفين وحماية المصلحة العامة. تسلط الدراسات المنشورة الضوء على أهمية تحسين نظم التدريب وتطبيق العقوبات لضمان الالتزام بواجب الكتمان الوظيفي، مما يعزز من كفاءة المؤسسات وثقة المجتمع فيها.

الاستنتاجات

١. أهمية الكتمان الوظيفي: يمثل الكتمان الوظيفي أحد الأعمدة الأساسية لضمان حماية المعلومات الحساسة المرتبطة بالمصلحة العامة، ويعد واجباً قانونياً وأخلاقياً على الموظف العام.
٢. تنظيم قانوني متباين: تختلف القوانين الوطنية في تناول واجب الكتمان الوظيفي، حيث أظهرت بعض الدول تفصيلاً دقيقاً للعقوبات والالتزامات، بينما اكتفت دول أخرى بنصوص عامة قد تقتصر على الوضوح الكافي.
٣. قصور في التطبيق: على الرغم من وجود نصوص قانونية واضحة بشأن الكتمان الوظيفي، فإن التطبيق العملي يعاني من بعض القصور، خاصة فيما يتعلق بالتدريب والتوعية القانونية للموظفين.
٤. العقوبات الرادعة: القوانين الوطنية والدولية تقر عقوبات صارمة على مخالفة الكتمان الوظيفي، تتراوح بين الغرامات المالية والسجن. ومع ذلك، فإن هذه العقوبات تحتاج إلى تعزيز لضمان الردع الفعلي.
٥. التحديات التقنية: مع تزايد استخدام التقنيات الرقمية، ظهرت تحديات جديدة مثل اختراق البيانات وتسريبها إلكترونياً، ما يتطلب تحديثاً مستمراً للقوانين وآليات الحماية.

أهم التوصيات

١. توحيد الإطار القانوني: وضع تشريعات موحدة تحدد مفهوم الكتمان الوظيفي والتزاماته، مع بيان واضح للعقوبات المترتبة على مخالفته، بما يحقق التوازن بين السرية والشفافية.

٢. **تعزيز التدريب والتوعية:** تنظيم برامج تدريبية دورية للموظفين العامين لتوعيتهم بأهمية الكتمان الوظيفي وأبعاده القانونية، خاصة في ظل التطورات التقنية الحديثة.
٣. **تطوير آليات الرقابة:** إنشاء أنظمة رقابية متطورة لمراقبة التعامل مع المعلومات الحساسة داخل المؤسسات الحكومية، وضمان الالتزام بإجراءات السرية.
٤. **تحديث التشريعات:** إدراج نصوص صريحة تعالج التحديات المستجدة مثل الجرائم السيبرانية وتسريب البيانات الرقمية، مع وضع عقوبات صارمة تتناسب مع خطورة هذه الانتهاكات.
٥. **تشجيع ثقافة الإبلاغ:** تطوير آليات لحماية الموظفين الذين يبلغون عن الجرائم أو المخالفات داخل المؤسسات، بما يحفز الإبلاغ عن الانتهاكات دون الإضرار بسرية المعلومات.
٦. **تعزيز التعاون الدولي:** التعاون بين الدول لتبادل الخبرات في تطوير قوانين الكتمان الوظيفي ومكافحة الجرائم المرتبطة بتسريب المعلومات على الصعيد الدولي.

اقتراحات لتطوير القوانين

١. **إصدار قانون خاص بالكتمان الوظيفي:** ينظم الكتمان الوظيفي بشكل شامل، مع مراعاة مختلف أنواع المعلومات الحساسة ومجالاتها.
 ٢. **إدراج تقنيات حماية البيانات:** وضع لوائح تلزم المؤسسات باستخدام تقنيات حماية متطورة مثل التشفير وإدارة الوصول لحماية المعلومات من التسريب.
 ٣. **زيادة العقوبات:** رفع الحد الأدنى للعقوبات في حالات تسريب المعلومات التي تؤثر على الأمن القومي أو المصالح العامة الحيوية.
 ٤. **إلزامية العقود السرية:** فرض توقيع عقود سرية ملحقمة بعقود العمل، تنص على واجب الموظف بالكتمان الوظيفي وتعزز من التزامه القانوني.
 ٥. **إنشاء لجان تحقيق مستقلة:** تكوين لجان تحقيق مختصة بالنظر في مخالفات الكتمان الوظيفي، لضمان الحياد والسرعة في معالجة القضايا.
 ٦. **تطوير البنية القانونية للتكنولوجيا:** تعديل القوانين لتشمل حماية البيانات الرقمية، وتوفير إجراءات قانونية محددة لمواجهة التسريبات الإلكترونية.
- باتباع هذه التوصيات والاقتراحات، يمكن تعزيز الالتزام بالكتمان الوظيفي، مما يساهم في حماية المعلومات وتحقيق الاستقرار المؤسسي، ويعزز من ثقة المجتمع بالمؤسسات الحكومية.

المصادر:

- [١] القانون الاتحادي رقم ٧ لسنة ١٩٩٩ بشأن الوظيفة العامة، الإمارات العربية المتحدة.
- [٢] الأمم المتحدة، اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، ٢٠٠٣.
- [٣] دراسات في القانون الإداري: يوسف محمد عيسى، الطبعة الخامسة، ٢٠١٨.
- [٤] بلوط، et al. المصطلحات البلاغية في معجم لسان العرب لابن منظور. Diss. جامعة جيجل، ٢٠١٥.
- [٥] على السيد محمد، سيد، and سيد. "السلطة القضائية عند عبد الرزاق السنهوري." مجلة الآداب والعلوم الإنسانية ٨٢، ٣ (٢٠١٦): ٤٠-٥٣.
- [٦] يوسف عيسى، واجبات الموظف العام، (الطبعة الخامسة، ٢٠١٨).
- [٧] بن صالح، and رشيدة. "جهود الأمم المتحدة في مكافحة الفساد." Revue d'ECONOMIE et de MANAGEMENT ٢٢، ١ (٢٠٢٣): ٤٧-٥٧.
- [٨] جمال الدين، هبه. "الأمن السيبراني والتحول في النظام الدولي." مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية ٢٤، ١ (٢٠٢٣): ١٨٩-٢٣٠.
- [٩] قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- [١٠] قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
- [١١] قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- [١٢] الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥.
- [١٣] القانون الاتحادي رقم (٧) لسنة ١٩٩٩ بشأن الوظيفة العامة.
- [١٤] قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨.
- [١٥] التشريع الأوروبي لحماية البيانات العامة (GDPR)، ٢٠١٦.
- [١٦] قانون أسرار الدولة البريطاني (Official Secrets Act)، ١٩٨٩.
- [١٧] قانون المعلومات السرية الكندي (Security of Information Act)، ٢٠٠١.
- [١٨] د. عبد الله سعدون عبد الحمزة الشمري. (٢٠٢٣). التزام الموظف العام بعدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة: JRLS.١٠، ٣٧٩٤٠، ٢٠٢٣، ٤، ٢، ٥. Doi:https://doi.org/10.37940/JRLS.10.37940.2023.4.2.5. استرجع في من <https://uofjls.net/index.php/new/article/view/170>
- [١٩] مجلة الحوكمة الرشيدة، ٢٠٢١.
- [٢٠] م.د. أمجد قاسم علي شرهان السوداني، واجب الموظف في كتمان السر الوظيفي- دراسة مقارنة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية/المجلد (١٠) /العدد (٣٨) /العام (٢٠٢١).
- [٢١] تقارير الأمم المتحدة عن جرائم المعلومات (٢٠٢٠).
- [٢٢] دراسة منشورة في مجلة حماية البيانات الدولية، ٢٠١٩.