



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة النهرين – كلية الحقوق

واجب الموظف في عدم إفشاء الأسرار الوظيفية

بحث مقدم الى جامعة النهرين – كلية الحقوق
وهو جزء من متطلبات نيل درجة البكالوريوس في الحقوق .

إعداد الطالبة :

طيبة هيثم قاسم

بإشراف :

أ.د سلمى طلال

الآية القرآنية

(مَالِ هَذَا الْكِتَابِ لَا يُغَادِرُ صَغِيرَةً
وَلَا كَبِيرَةً إِلَّا أَحْصَاهَا وَوَجَدُوا مَا
عَمِلُوا حَاضِرًا وَلَا يَظْلِمُ رَبُّكَ أَحَدًا)

صَدَقَ اللهُ الْعَظِيمُ،

الاهداء

اهدي ثمرة جهدي المتمثلة في هذا البحث الى
(ابي) عسى ان اكون مصدر فخراً لك
الى من علمني اول الكلمات
انت مسكني وسكني و سكينتي
انت قلبي و قبلتي و قبيلتي
انت امني واماني و مأمني
انت حبيبي و صديق روعي ونبض قلبي اسأل الله
ان يديمك ظلاً لا يفارقني

الباحثة

الشكر والعرفان

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء
 والمرسلين

محمد (صلى الله عليه وآله) الصادق الأمين.

أما بعد :-

اتقدم بخالص شكري وامتناني الى الاستاذة الفاضلة (أ.د سلمي
طلال)

لما بذلته من جهد حيث كان لها الأثر الكبير في انجاز هذا البحث.
كما اقدم شكري وامتناني الى جميع أساتذتي في (جامعة النهرين –
كلية الحقوق) لما قدموه من علم وجهد في سنوات الدراسة
حيث كان لهم الصدر الرحب وحسن الرعايا لإيصالنا الى ما نطمح
اليه .

واخيرا اتقدم بالشكر و الثناء الى كل من مد لي يد العون و
المساعدة في انجاز هذا البحث و كان سببا في نجاحه و الله الموفق

الباحثة

جدول المحتويات

ت	الموضوع	رقم الصفحة
١	الآية القرآنية	أ
٢	الاهداء	ب
٣	كلمة الشكر والعرفان	ج
٤	قائمة المحتويات	د
٥	المقدمة	١
٦	المبحث الأول: المسؤولية الوظيفية المترتبة على الموظف في كشف الأسرار	٣
٧	المطلب الأول : تعريف المسؤولية الوظيفية وتمييزها عن غيرها	٣
٨	الفرع الأول : تعريف المسؤولية الوظيفية لغة وإصطلاحاً	٤
٩	الفرع الثاني : تمييزها عن المسؤوليات من حيث الأشخاص	٧
١٠	المطلب الثاني : النظريات الخاصة في تحديد مسؤولية الموظف عن كشف اسرار الوظيفة	١١
١١	الفرع الأول : النظريات التعاقدية	١١
١٢	الفرع الثاني : النظرية التنظيمية	١٣
١٣	المبحث الثاني : أحكام كشف الأسرار الوظيفية	١٥
١٤	المطلب الأول : الآثار المترتبة على الموظف في حالة كشف الاسرار	١٥
١٥	الفرع الأول : العقوبات الجنائية	١٥
١٦	الفرع الثاني : العقوبات الإدارية	٢١
١٧	المطلب الثاني : علاقة التزام الموظف بالكتمان بالتزاماته الأخرى	٢٤
١٨	الخاتمة	٢٨
١٩	المصادر	٢٩

المقدمة

الوظيفة العامة مسؤولية وأمانة لخدمة المواطن والمجتمع، تحكمها وتوجه مسيرتها القيم الدينية والوطنية والقومية، وتحرص على إرساء معايير وقواعد ومبادئ أخلاقية تحكم آداب الوظيفة العامة، والموظف العام هو وسيلة الدولة في تنفيذ مهامها وأداء واجباتها وعلى مدى صلاح الموظف يتوقف صلاح الإدارة العامة لذلك فقد قيل بحق ان الادارة العامة تساوى ما يساويه رجالها .

ولا شك أن التعيين في الوظيفة العامة ، يرتب للموظف العام عددا من الحقوق ويفرض عليه بالمقابل مجموعة من الالتزامات الوظيفية، من هذه الالتزامات ما هو إيجابي، ومنها ما هو سلبي، ولقد اخترنا لبحثنا هذا واحداً من أهم التزامات الموظف العام السلبية، وهو عدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة

أهمية البحث :

ان الاهمية فتتمثل في التعرف على الحالة التي يتم بيها كشف الموظف لأسراره الوظيفية موانع المسؤولية الإدارية للموظف ومداها والأحكام القانونية ذات الصلة بأعمالها، والواجبات والأوامر الرئاسية التي تصدر عن الرئيس الإداري التي تكون واجبة الطاعة من قبل الموظف التي قد تحمل الصواب أو الخطأ، وإن عدم تنفيذها يعتبر تخلي عن واجب الطاعة يترتب مسؤولية انضباطية على الموظف، فيجب معرفة الموظف ما عليه فعله لاسيما ما يخص الأوامر الرئاسية غير المشروعة، من أجل توفير الحماية القانونية له، والا سوف يتم تعطيل سير المرافق العامة ، كما يؤدي إلى تحقيق مبدأ العدالة في تطبيق العقوبة على مرتكب الفعل المخالف وذلك بمدى توافر حالة الإدراك والاختيار لديه لحظة ارتكابه للخطأ، إذ يعد عدم توافر أحدهما أو كلاهما، مانع من موانع المسؤولية، أو بضعفها فيعد سبباً من أسباب تخفيف العقوبة للموظف.

مشكلة البحث :

تنبعث اشكالية البحث بصيغة سؤال رئيسي وهو :

ما هي مسؤولية الموظف في حالة كشف الاسرار الوظيفية ؟ وماذا يترتب عليها ؟

ويتفرع من هذه الاشكالية اسئلة فرعية اخرى وهي :

ما هو مفهوم المسؤولية الوظيفية المترتبة على الموظف في كشف الأسرار ؟ وكيف يتك
تمييزها عن المسؤوليات من حيث الأشخاص ؟ وما هي أحكام الموظف في حاله كشف عن
الاسرار؟ وما الجهة المختصة في تحديد مسؤولية الموظف عن كشف اسرار الوظيفة ؟

منهجية البحث :

اتبعنا في دراسة هذا البحث على اسلوب المنهج التحليلي والذي تم بتحليل نصوص
القانون الواردة بهذا الموضوع ، كما اتبعنا المنهج الوصفي والذي تم بوصف مشكلة البحث
والوقوف على مفهومها واسبابها ونتائجها المترتبة عليها .

كما اتبعنا المنهج المقارن والذي تم بين التشريع العراقي والتشريع المصري في معظم
تفرعات البحث .

خطة البحث :

تم تقسيم البحث على مبحثين تطرقنا في المبحث الأول على المسؤولية الوظيفية
المترتبة على الموظف في كشف الأسرار ، وتم تقسيمه الى مطلبين ، في المطلب الأول تناولنا
تعريف المسؤولية الوظيفية وتمييزها عن غيرها ، وتناولنا في المطلب الثاني الجهة المختصة في
تحديد مسؤولية الموظف عن كشف اسرار الوظيفة .

اما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه أحكام الموظف في حاله كشف عن الاسرار ، وتم
تقسيمه على مطلبين ، تناولنا في المطلب الأول الاثار المترتبة على الموظف في حالة كشف
الاسرار ، وفي المطلب الثاني تناولنا علاقة التزام الموظف بالكتمان بالتزاماته الأخرى .

المبحث الاول

المسؤولية الوظيفية المترتبة على الموظف في كشف الأسرار

يتمتع الموظف العام بمجموعة من الحقوق، و يلتزم بمجموعة من الالتزامات ، ومن اهم هذه الالتزامات قيامه بالمحافظة على الاسرار الوظيفية وعدم إفشائها ، وهذا يعد من الواجبات المهمة الملقاة على عاتق الموظف والمكلف بخدمة عامة ، فإن واجب حفاظ الموظف العام على الأسرار الوظيفية هو من أهم الواجبات الوظيفية ، وعند الاخلال بهذا الواجب يمكن أن تؤثر سلباً على حياديته في أداء واجباته الوظيفية ، على نحو يسيء لسمعة الوظيفة أو الجهة التي يعمل بها ، ولبيان مفهوم المسؤولية الوظيفية ينبغي لنا تقسيم هذا المبحث على مطلبين نتناول في المطلب الأول تعريف المسؤولية الوظيفية وتمييزها عن غيرها ، ونتناول في المطلب الثاني الجهة المختصة في تحديد مسؤولية الموظف عن كشف اسرار الوظيفة .

المطلب الأول

تعريف المسؤولية الوظيفية وتمييزها عن غيرها

ان التشريعات الادارية وضعت حداً فاصلاً بين قيام المسؤولية الوظيفية وعدمها ، إذ ان أهم الخصائص التي يمتاز بها الموظف هو التزامه بواجباته التي فرضها عليه القانون الإداري والتعليمات الادارية ، ووضحت تلك التشريعات والتعليمات مفهوم الموظف بشكل عام وخاص ، وميزت مسؤوليته ووظائفه عن كثير من المسؤوليات الاخرى ، كمل ان لمسؤولية الموظف انواع مختلفة قسمها الفقه واستمدها القانون الوضعي ، وعليه سوف نوضح ذلك في هذا المطلب مقسميه على فرعين ، نتناول في الفرع الأول المسؤولية التأديبية للموظف ، ونتناول في الفرع الثاني المسؤولية الجزائية للموظف

الفرع الأول

تعريف المسؤولية الوظيفية لغةً وإصطلاحاً

أولاً - تعريف المسؤولية الوظيفية لغةً :

١ - المسؤولية لغةً هي اسم مشتق من الفعل الثلاثي سأل يسأل بفتح العين في الماضي والمضارع وهو على وزن فعال أي سؤال ويراد بها قيام المسؤول بالعمل المنوط به والذي تقع عليه تبعته وهي مشتقة من الباب الثالث من أبواب الأفعال الثلاثية^(١)..

وتعرف المسؤولية لغة بأنها : (حالة أو صفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعته، يقال انه بريء من مسؤولية كذا)^(٢).

كما تعني المسؤولية ايضاً (توبيخ وتقرير لإيجاب الحجة على المسؤول)^(٣) ، من ذلك قوله تعالى: ((وقفوههم إنهم مسؤولون))^(٤) ، وقد تطلق على (الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع على الغير طبقاً للقانون)^(٥).

٢ - الوظيفة لغةً : هي : (من كل شيء ما يُقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب، وجمعها الوظائف، والوظف، ووظف الشيء على نفسه ووظفه توظيفاً ألزمها إياه)^(٦).

وقد وظفت له توظيفاً على الصبي كل يوم حفظ آيات من كتاب الله عز وجل^(٧).

١ - محمد بن ابي بكر بن عبد القادر الرازي ، مختار الصحاح، دار الكتاب العربي للنشر والتوزيع - بيروت، ب ط ، ص ٢٨٨ .

٢ - د. إبراهيم أنيس ورفقاء، المعجم الوسيط، لجزء الأول، ط٢، القاهرة ١٩٦٠، ص ٤١١.

٣ - ابن منظور، لسان العرب ٣ ج ٦ دار احياء التراث العربي، بيروت، ١٩٩٩، مادة (سأل)، ص ١٣٤ .

٤ - سورة الصافات الآية (٢٤) .

٥ - مجمع اللغة العربية، معجم الوسيط ، المكتبة الاسلامية للطباعة والنشر - اسطنبول ، بلا سنة الطبع ، كلمة (سال) ، ص ٤١١ .

٦ - ابن منظور، لسان العرب مرجع سابق، ج (١٥) ص ٢٤٠ مادة وظف .

٧ - إبراهيم مصطفى وآخرون المعجم الوسيط المكتبة الإسلامية، القاهرة، ط (٢) ١٣٩٢ - ١٩٧٢، ج (٢)، ص ١٠٤٢ .

ويقال : (وظفه وظفاً: أصاب وظيفة من عمل، والوظيفة العهد والشرط والتوظيف : تعيين الوظيفة، ويقال وظف عليه العمل، وهو موظف عليه)^(١).

وجاء أيضاً في معنى الوظيفة سابقاً بأنها الولاية ، فولي الشيء وولي عليه ولاية وولاية وولي الشيء وولي عليه ولاية وولاية بالكسر والفتح، وهي أي بالفتح المصدر وبالكسر الاسم ، مثل: الإمارة والنقابة؛ لأنه اسم لما توليته وقمت به فإذا أرادوا المصدر فتحوا . وقيل : الولاية، بالكسر الخطة، والإمارة، الولاية بالكسر السلطان)^(٢).

ثانياً - تعريف المسؤولية الوظيفية اصطلاحاً :

ان المسؤولية في الفقه الاسلامي تعني ان المتعدي او العاقد المخل بعقده مستوجباً لمسؤوليته عن تعديه او اخلاله امام القضاء وتضمنه جزائه، ومن ثم تشمل المسؤولية التعدي مع ما نشأ عنه من الضمان، فإذا ترتب على التعدي ضمان العقوبة كانت المسؤولية جنائية، وإذا ترتب عليه الضمان المالي كانت المسؤولية عن التعدي مالياً اما اذا ترتب الضمان على العقد، كانت المسؤولية عقدية^(٣).

اما المسؤولية في الاصطلاح القانوني : (فنظراً لتعدد معاني مصطلح المسؤولية فإن تحديد معناها بوجه عام تحديداً جامعاً مانعاً ليس بالأمر الهين او اليسير وبالرجوع الى التشريعات القانونية نجد انها لم تتضمن تعريفاً محدداً الا ان الفقه اجتهد في بيان المقصود بالمسؤولية، اذ وضع لها عدة تعريفات فهناك من عرفها بمعناها العام بأنها تعبير عن الضرر الناشئ عن فعل غير مشروع)^(٤).

وتجدر بالإشارة الى ان مصطلح المسؤولية يطلق على عدة معاني متقاربة، ومنها المؤاخذه او المحاسبة على فعل او سلوك معين أو الجزاء المترتب على ترك واجب او فعل ما كان يجب الامتناع عنه او تحمل الشخص عواقب ونتائج التقصير الذي صدر عنه واول ما توحى به كلمة

^١ - محمد مرتضى الزبيدي تاج العروس من جواهر القاموس مرجع سابق، ج (٢٤)، ص ٤٦٤ - ٤٦٥ .

^٢ - ابن منظور، لسان العرب مرجع سابق، ج (١٥)، ص ٢٨١، مادة ولي.

^٣ - سارة قاسم، حمزة موات ، مسؤولية العامل عن إنشاء الأسرار المهنية ، المركز العربي للنشر والتوزيع - مصر ، ط ١، ٢٠٢٠ ، ص ١٣٤ .

^٤ - د. عبد الرزاق السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام، ج ١، مصادر الالتزام. منشأة المعارف الاسكندرية ٢٠٠١، من ٣١١ .

مسؤولية من معنى ان ثمة فعلا ضارا يوجب مؤاخذه فاعله، ومن ناحية اخرى انه عند وقوع ضرر يجب تعويض المضرور (١).

اما الوظيفة في الاصطلاح القانوني فقد دأب المشرع العراقي على إعطاء تعريف للموظف العام في قوانين الخدمة المدنية المتعاقبة ، فقد عرف قانون الخدمة المدنية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١ الموظف في المادة (٢) منه على ان : (الموظف كل شخص عهدت إليه وظيفة في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة أو ميزانية خاصة وتابع لأحكام التقاعد) (٢).

وعرف قانون الخدمة المدنية رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٩ الموظف في المادة (٢) بأن الموظف (كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في ملاك الدولة الخاصة بالموظفين) (٣).

اما قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغى وفي المادة (١/٢) منه فقد عرف الموظف بأنه : (كل شخص عهد إليه بخدمة مدنية للدولة ويتقاضى راتبه من الميزانية العامة، أو من ميزانية ملحقة وكل موظف مدني مستخدم في وزارة الدفاع والشرطة مع مراعاة أحكام المادة الأولى من احكام هذا القانون) (٤).

وتعرف المسؤولية الوظيفية عموماً بمعنى ان : (الموظف يمكن أن يسأل شخصياً أمام القضاء العادي بسبب الأخطاء الجسيمة التي تبرز سوء نيته في الإضرار بالغير وبسبب أعماله المقصودة، مع أن قانون الوظيفة العمومية يحميه إجمالاً من الدعاوى التي يمكن أن تنثار ضده بسبب الأخطاء المرفقية، التي تبقى من اختصاص المحكمة الإدارية. حيث يسأل الموظف مدنياً إذا ألحق الخطأ الذي ارتكبه ضرراً مدنياً سواء للإدارة أو للغير لكنه لا يسأل شخصياً إلا عن الأخطاء الشخصية أما الأخطاء الوظيفية أي الأخطاء المرفقية فتتحملها الإدارة) (٥).

١- سارة قاسم، حمزة موات ، مسؤولية العامل عن إفشاء الأسرار المهنية ، مصدر نفسه ، ص ١٣٥ .

٢- المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١ .

٣- المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٩ .

٤- المادة (٢) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الملغى .

٥- علي كحلون ، التعليق على مجلة المرافعات المدنية والتجارية ، منشورات مجمع الاطرش للكتاب المختص - تونس ، ط١ ، ٢٠١٦ ، ص ٣٧٢ .

الفرع الثاني

تمييزها عن المسؤوليات من حيث الأشخاص

أولاً - تمييز المسؤولية الوظيفية عن المسؤولية الجزائية :

إن إمتناع الموظفين المختصين في تنفيذ الأحكام القضائية يعد جريمة يعاقب عليها القانون، ويكون للمحكوم له الحق في رفع الدعوى الجنائية الى المحكمة المختصة، وتقع هذه الجريمة بتعمد موظف عام استعمال سلطة وظيفته بأي صورة لوقف تنفيذ حكم قضائي كأن يتدخل لدى رؤوسيه القائمين على تنفيذ الحكم ويأمرهم شفهاً أو كتابة بالتعاضي عن تنفيذ الحكم^(١)، وبهذا تعد المسؤولية الجنائية وسيلة يستخدمها القضاء الإداري والمدني، والفرد أيضاً لحمل الإدارة والموظف المسؤول عن تنفيذ الأحكام على احترام قوة الشيء المقضي به، ولهذا نص بعض من الدساتير والقوانين المقارنة على تجريم الإمتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية أو المماطلة فيها. ولم يعرف النظام القانوني الفرنسي المسؤولية الجنائية للموظف في مجال تنفيذ الأحكام، على الرغم من وجود نصوص جنائية يمكن تطبيقها في هذا المجال، ومنها المادة / ٣١ من قانون العقوبات الفرنسي الصادر في (٢١ تموز ١٩٩٢) التي تعاقب بالغرامة كل موظف إداري يتعدى على اختصاصات السلطة القضائية، والمادة / ١٣١ منه التي تعاقب بالحبس من شهر الى سنتين السلطات الإدارية التي تتجاوز حدودها وتصدر أوامر من أي نوع للمحاكم، وكذلك الأمر في ٢٣/١٢/١٩٥٨ الذي يعاقب بالحبس والغرامة كل من يعمل على التشكيك علناً بالأفعال أو الأقوال أو الكتابة في قرار أو حكم قضائي في ظروف من شأنها أن تمس سلطة القضاء واستقلاله^(٢).

٢

١- د. مازن ليلو راضي، موسوعة القضاء الإداري، ج ٢، ط ١، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٦، ص ٤٠١.

٢- د. عصمت عبدالله الشيخ، الوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩ ص ١٣٩.

ثانياً - تمييز المسؤولية الوظيفية عن المسؤولية الانضباطية :

أن قانون العقوبات المصري أقر عقوبة أخرى مع عقوبة الحبس، وهي عقوبة عزل الموظف كعقوبة جنائية تكميلية ، وقد يعرفها المشرع في المادة /٢٦ من القانون نفسه فذهب الى أن " العزل من وظيفة أميرية هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها. وسواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملاً في وظيفته وقت صدور الحكم عليه، أو غير عامل فيها ولا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية ولا نيله أي مرتب مدة يقدرها الحكم وهذه المدة لا يجوز أن تكون أكثر من ست سنوات ولا أقل من سنة واحدة، وهذا يقابل عقوبة الفصل في التشريع العراقي، والتي نظمها قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل (١) ، إلا أن هذه العقوبة التكميلية في العراق هي من العقوبات الانضباطية التي تفرضها الإدارة ، وبهذا يختلف عن عقوبة العزل (٢) المنظم في هذا القانون الأخير. ولكون المشرع لم يحدد مدة عقوبة العزل لجريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام، تبقى للقاضي الجنائي السلطة التقديرية لتحديد هذه المدة وفق ملابسات القضية، بشرط ألا يتجاوز ما حدده المشرع في المادة / ٢٦ من القانون نفسه.

وهناك من يرى أنه رغم وجود هذه النصوص والمبادئ للمحافظة على حجية الأحكام، فإن الواقع العملي يجد نفوراً كبيراً في أعمال هذه الأحكام بصفة دائمة مع وجود العديد من المشكلات التي لا تزال النصوص القانونية قاصرة على حلها، ومنها مشكلة الحصانة التي يتمتع بها الموظفون ذوو الصفة النيابية ومنهم غالبية الوزراء (٣).

ومسلك المشرع العراقي اتجاه المشرع المصري نفسه، وذلك في قانون العقوبات العراقي المطبق في إقليم كردستان، حيث يعاقب بالحبس وبالغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مكلف بخدمة عامة استغل وظيفته في وقف وتعطيل تنفيذ أي حكم أو امر صادر من إحدى المحاكم أو أية سلطة عامة مختصة ، ويعاقب بالعقوبة نفسها كل موظف أو مكلف بخدمة عامة

١- المادة / ٢٦ سابقاً : الفصل : ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه على النحو الآتي: ... ب - مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تأريخ صدور الحكم عليه.....

٢- المادة / " ثامناً : العزل : ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائياً ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي، وذلك بقرار مسبب من الوزير ...

٣- د. حمدي ياسين عكاشة ، موسوعة المرافعات الإدارية والاثبات في قضاء مجلس الدولة، ج ٥ ، الأحكام الإدارية وطرق الطعن فيها في قضاء مجلس الدولة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠١٠ ، ص ٧٠٥ .

امتنع عن تنفيذ حكم او امر صادر من احدى المحاكم او من اية سلطة عامة مختصة بعد مضي ثمانية أيام من اذاره رسمياً بالتنفيذ متى كان تنفيذ الحكم أو الأمر داخلاً في اختصاصه، كما ويعاقب بالعقوبة نفسها أيضاً من خالف الأوامر الصادرة من موظف أو مكلف بخدمة عامة أو هيئة رسمية، أو لم يتمثل أوامرهم^(١).

أما بالنسبة للصور الأخرى لمخالفة الإدارة لالتزامها مثل التحايل على تنفيذ الحكم، ومثل إصدار قرار إداري يعيد الحياة للقرار الإداري الملغى فلا يمكن اللجوء الى مثل هذا النوع من الجزاء لحمل الموظف على التنفيذ الصحيح^(٢).

ولا يعد امتناع الموظف عن التنفيذ جريمة في حالة ما إذا وقع الفعل منه تنفيذاً لأمر صادر إليه من رئيس تجب عليه طاعته أو إذا كان القانون لا يسمح للموظف بمناقشة الأمر الصادر إليه أو اعتقد أن طاعته واجبة عليه، ولكن ألزم القانون أن يثبت الموظف ان اعتقاد الفاعل بمشروعية الفعل كان مبنياً على أسباب معقولة وأنه لم يرتكبه إلا بعد اتخاذ الحيطة المناسبة^(٣).

علماً أن القانون يلزم أن يكون هذه الأوامر في حدود ما تقضي به القوانين والأنظمة والتعليمات، بحيث إذا كانت في هذه الأوامر مخالفة فعلى الموظف أن يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة ولا يلتزم بتنفيذ تلك الأوامر إلا إذا أكدها رئيسه كتابة وعندئذ يكون الرئيس هو المسؤول عنها^(٤).

وتتعدد المسؤولية التأديبية للموظف العام كأثر لارتكابه فعل مؤثم حتى إن لم يترتب على ذلك ضرر ولا شك في أن امتناع الموظف العام عن تنفيذ حكم قضائي أو عرقلة لهذا التنفيذ يشكل خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي^(٥)، لأن من أهم الواجبات الوظيفية احترام أحكام القضاء، فامتناع الموظف عن تنفيذ الحكم أو سعيه في تعطيل تنفيذه ينطوي على إخلال خطير بواجبات وظيفته وإهدار لحجية الحكم وهذا ما يكون جريمة تأديبية يؤاخذ عليها الموظف^(٦).

١- الفقرة / ٢، ١ من المادة / ٣٢٩ والمادة / ٢٤٠ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٢- د مازن ليلو راضي، موسوعة القضاء الإداري، ج ٢، ط ١، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٦، ص ٤٠٣.

٣- المادة / ٤٠ من قانون العقوبات العراقي.

٤- الفقرة / ٣ من المادة / من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

٥- د. عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، ضوابط اصدار الأحكام الإدارية والطعن عليها، ص ١٤٣.

٦- محمود سعد عبدالمجيد الحماية التنفيذية للأحكام الإدارية بين التجريم والتأديب والإلغاء والتعويض، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٢، ص ٣٠.

وعلى الرغم من خلو القوانين الانضباطية في الأنظمة المقارنة التي تأخذ بالمسؤولية الشخصية للموظف عن امتناعه لتنفيذ الحكم الإداري، من نصوص صريحة تعد هذا الامتناع مخالفة تأديبية^(١)، فإن مسؤولية الموظف التأديبية تقوم نتيجة إخلاله بواجبات وظيفته ومخالفة الأنظمة والقوانين وقواعد السلوك الوظيفي التي يجب مراعاته لها بوصفه موظفاً عاماً^(٢)، ولا يمكن له أن يبرر امتناعه عن تنفيذ الحكم بالتزامه أمراً صادراً له من رئيسه إلا إذا أثبت أنه سلك الطريق القانوني الذي يعفيه من المسؤولية، كما بيناه.

علماً أن هناك ترابطاً ما بين العقوبة الجزائية والتأديبية بحيث إذا عوقب الموظف بحبس الجريمة الامتناع، يفصل من وظيفته لمدة تقابل مدة حبسه^(٣).

ومن خلال النصوص السابقة يعد امتناع الموظف عن تنفيذ الحكم الإداري، أو تسببه من خلال وظيفته للتأخير أو التعطيل في تنفيذه، جريمة يعاقب عليها الموظف جزائياً، وهذا ما يجعلنا أن نعتبر هذه الوسيلة من أكثر الوسائل قوة وتشديداً من بين الوسائل الأخرى، نظراً لوصول شدة العقوبات الى درجة سلب الحرية من الموظف الممتنع على الرغم مما يتحملة المحكوم له من التبعات في إقامة الدعوى أمام محكمة أخرى.

المطلب الثاني

النظريات الخاصة في تحديد مسؤولية الموظف عن كشف اسرار الوظيفة

^١ - وجاء في قرار للمحكمة الإدارية العليا المصري بشأن المخالفة التأديبية في ٥/١١/١٩٥٥ بأنها " إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو اتيانه عملاً من الاعمال المحرمة عليه ، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان ذلك منوطاً به، وأن يؤديها بدقة وأمانة إنما يرتب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه، فتتجه إرادة الإدارة لتوقيع جزاء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المقررة ذكره د. حمدي عطية مصطفى عامر ، الوسيط في القضاء الإداري، ج ٣، قضايا التأديب و طرق الطعن في الأحكام، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية ٢٠١٨ ، ص ٢٢ .

^٢ - د. محمود حلمي، القضاء الإداري، ط ٢ ، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٧ ، ص ٢١٤ .

^٣ - الفقرة / من المادة / من قانون انضباط موظفي الدولة " الفصل : ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه على النحو الآتي ... ب: مدة بقائه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه . وتعد مدة موقوفته من ضمن مدة الفصل

اختلف الفقهاء في موضوع تحديد الجهة المسؤولية عن كشف اسرار الوظيفة فالبعض قال الجهة الادارية حيث انها تقع عليها مسؤولية الموظف الادارية ، والبعض الاخر قال انها جهة قضائية حيث تقع عليها مسؤولية الموظف الجزائية ، وعلى الوجه الآتي :

الفرع الاول

النظريات التعاقدية

١- نظرية عقد القانون المدني : وهي من أقدم النظريات التي تمسك بها الفقهاء في الماضي ، لتكييف علاقة الموظف بالدولة ، فالموظف العام على وفق هذا التكييف في مركز تعاقدية ، وأساس هذه العلاقة هو العقد المدني الذي يحدد حقوق والتزامات الطرفين وهو شريعة المتعاقدين ، وتم وصف هذا العقد بأنه عقد وكالة إذا كان العمل الذي يقوم به الموظف عملاً قانونياً ، وعقد إجارة أشخاص إذا كان الموظف يقوم بعمل مادي ، واعتبر العقد أحياناً من العقود غير المسماة () ، إن هذه النظرية باءت بالفشل لاسيما بعد ظهور القانون الإداري ، واستقلاله عن القانون المدني ، ومن أهم الملاحظات التي سجلت على هذه النظرية ما يأتي :

أ - إن العقود المدنية تحتاج إلى مفاوضات ، ومناقشات لحقوق والتزامات الطرفين ، والموافقة عليها ، ومثل هذه المفاوضات غير متوافرة ، لان تعيين الموظف يجري بقرار إداري ، وهذا القرار لا تسبقه مفاوضات ولا مناقشات () .

ب - إن العقد المدني يخضع إلى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ، وهذا الأمر يحول من دون انفراد الإدارة بتعديل النظام القانوني للوظيفة العامة ، إلا بموافقة الموظف ، وهو الطرف الثاني في العقد ، بحجة المساس بالحقوق والتزامات المتفق عليها مسبقاً هذا من جهة ، كما أن تطبيق هذه

١- د.اوشن حنان ، القانون الإداري ، ج ١ ، دار اليازوري للطباعة والنشر - الاردن ، ط١ ، ٢٠٢١ ، ص ٤٥ .

٢- عصمت عبد المجيد بكر ، نظرية العقد في القوانين المدنية العربية ، دار الكتب العلمية - مصر ، ط١ ، ٢٠١٥ ، ص ١١٧ .

القاعدة يتعارض مع المبادئ الأساسية التي تحكم المرافق العامة ، لاسيما مبدأ مواكبة المرافق العامة للظروف المستجدة من جهة أخرى (١) .

٢- نظرية عقد القانون العام العقد الإداري : نظراً إلى الانتقادات الموجهة إلى نظرية عقد القانون المدني، ظهرت نظرية عقد القانون العام ، على أساس أن علاقة الموظف العام بالإدارة هي علاقة عقد إداري ، يمنح الإدارة سلطات وامتيازات في مواجهة المتعاقد ، لا تتضمنها العقود المدنية ، بقصد إدارة المرافق العامة وتحقيق المصلحة العامة (٢) ، إن هذا التكييف لم يسلم أيضاً من الانتقادات الموجهة إليه ، ومن أهم هذه الانتقادات ما يأتي:

أ- إن العقود الإدارية هي عقود ملزمة للإدارة من جهة ، والأفراد المتعاقدين من جهة أخرى، وهذا الأمر لا يتفق مع طبيعة العلاقة التي تربط الموظف العام بالإدارة ، فهذه العلاقة تنشأ من خلال قرار إداري وليس بمقتضى عقد إداري يجري إبرامه بإيجاب وقبول من الطرفين (٣) .

ب - إن السلطة الإدارية لا تستطيع التحرر من التزاماتها التعاقدية إلا على وفق شروط مستمدة من ظروف طارئة تحدث بعد التعاقد ، على إن تعوض المتعاقد عن ذلك ، كما تنقيد الإدارة بقيود معينة ، وذلك من أجل إعادة التوازن المالي إلى العقد ، فضلاً عن هذا فإن المتعاقد مع الإدارة يستطيع اللجوء إلى القضاء في حالة خروج الإدارة عن تلك القيود ، وهذا الأمر يتناقض مع طبيعة علاقة الموظف بالإدارة (٤) .

الفرع الثاني

النظرية التنظيمية

١- أنور العمروسي ، الموسوعة الوافية في شرح القانون المدني بمذاهب الفقه وأحكام القضاء ، دار العدالة للنشر والتوزيع - مصر ، ط ٥ ، ٢٠١٣ ، ص ٤٦٨ .

٢- عبد العزيز بن محمد الصغير ، القانون الإداري بين التشريعي المصري والسعودي ، المركز القومي للإصدارات القانونية - مصر ، ط ١ ، ٢٠١٥ ، ص ١٢٢ .

٣- وفاء محمود أحمد النبواتي ، المقابل المالي في العقود الإدارية: دراسة مقارنة ، المركز العربي للنشر والتوزيع - مصر ، ط ١ ، ٢٠١٨ ، ص ٩ .

٤- رشا عبد الرازق جاسم الشمري ، المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي ، المركز القومي للإصدارات القانونية - مصر ، ط ١ ، ٢٠١٦ ، ص ٢٩ .

بعد إن فقدت النظريات التعاقدية قيمتها القانونية ، نظراً إلى عدم تحقيق النتائج جميعها التي يتطلبها سير المرافق العامة بانتظام واستمرار ، تبني القضاء والفقه نظرية جديدة هي النظرية القانونية التنظيمية ، والتي فحواها أن الموظف العام يخضع إلى أحكام القوانين ، والأنظمة الخاصة بالوظيفة العامة ، فهي التي تنظم كيفية التحاق الموظف بالوظيفة ، كما تبين حقوقه وواجباته تجاه الوظيفة (١) .

وأكد القضاء في العراق ممثلاً بمحكمة التمييز هذا التكييف بالإشارة إلى أن مركز الموظف هو مركز تنظيمي ، وعلاقة الإدارة بموظفيها تحكمها القوانين والأنظمة ، لذلك فإن الموظف العام في العراق يخضع إلى قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل ، وإلى بعض القوانين الخاصة بالخدمة المدنية ، وإلى الأنظمة والتعليمات الصادرة استناداً إليها ، كما يخضع الموظف العام أيضاً إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ، فيما يخص العقوبات الانضباطية والنظام التأديبي في الوظيفة العامة (٢) .

ثالثاً - النتائج المترتبة على النظرية التنظيمية :

١- ينشأ المركز القانوني للموظف العام ابتداء من تاريخ صدور قرار التعيين ، الذي يسند الوظيفة للموظف ، وهو عمل شرطي (معلق على شرط فاسخ) من شأنه تطبيق النظام القانوني للوظيفة العامة على الموظف ، ولا نقصد بذلك تعيين الموظف في الوظيفة ، والتزامه بواجباتها رغم على إرادته ، إن لم يكن راغباً فيها ، ولكن المقصود هنا أن التعيين وما يترتب عليه من آثار لا يتوقف على رضا الموظف ، وإنما يجري بعمل إرادي من جانب السلطة الإدارية (قرار إداري) ، ويترتب على ذلك أن السلطة الإدارية يجوز لها أن تعدل من المركز القانوني للموظف العام بمحض إرادتها ، وبما ينسجم مع مواكبة المرفق العام للتغيير ، ويسري هذا التغيير بأثر مباشر من دون أن يكون للموظف الحق في الاحتجاج بفكرة الحقوق المكتسبة ، طالما أن هذا التعديل عام للموظفين كافة ، إلا أنه

١- محمد صادق إسماعيل ، الفساد الإداري في العالم العربي: مفهومه وأبعاده المختلفة ، المجموعة العربية للتدريب ، ط١ ، ٢٠١٤ ، ص ٣٦ .

٢- حسن مصطفى حسين ، الحكم الجزائي وأثره في سير الدعوى الإدارية والرابطة الوظيفية ، المركز العربي للنشر والتوزيع - مصر ، ط١ ، ٢٠١٨ ، ص ١٦٦ .

- ينبغي التنبيه إلى أنه لا يجوز المساس بمركز موظف معين والانتقاص من حقوقه ومزاياه الوظيفية إلا بموجب عقوبة نص عليها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام (١) .
- ٢- تسري قواعد الخدمة المدنية على الموظفين كافة من الفئة نفسها ، ولا يجوز للإدارة أن تخالف ما يقرره النظام القانوني للوظيفة العامة من حقوق وواجبات ، ولا يمكن استبعاد حكم من هذه الأحكام نتيجة مساومة أو اتفاق يجري بين الموظف والإدارة لمصلحة احد الطرفين ، فكل اتفاق من هذا القبيل بعد باطلا بالنظر إلى مخالفته للقوانين التي تتضمن قواعد آمنة تخص النظام العام .
- ٣- تستمر علاقة الموظف بالدولة إلى حين قبول استقالته من الوظيفة ، طبقاً إلى قواعد الخدمة ولا تنقطع هذه الصلة بتقديم الاستقالة (٢) .
- ٤- يلتزم الموظف بالعمل بصورة دائمة لضمان سير المرافق العامة بانتظام ، ومن مقتضى ذلك ، أن يمنع أو يحدد حق الموظف العام في الإضراب عن العمل ، أو الامتناع عن أداء واجباته الوظيفية (٣) .

المبحث الثاني

^١ - نجوم غانم هديب الحجري ، السلطة التقديرية في القرار الإداري: دراسة مقارنة ، المركز العربي للنشر والتوزيع - مصر ، ط١ ، ٢٠١٩ ، ص ٢٣٣ .

^٢ - سعيد السيد علي ، أسس وقواعد القانون الإداري ، دار المصرية للنشر والتوزيع - مصر ، ط١ ، ٢٠١٩ ، ص ٦٥ .

^٣ - د. هاشم منصور نصار ، دور السلطات العامة في تكييف الجرائم التي يرتكبها الموظف العام ، مركز الكتاب الأكاديمي للطباعة والنشر - الأردن ، ط١ ، ٢٠١٨ ، ص ٢٤ .

أحكام كشف الأسرار الوظيفية

سنتناول في هذا المبحث أحكام الموظف في حاله كشف عن الاسرار ، وسنقسمه الى مطلبين نتناول في المطلب الأول الاثار المترتبة على الموظف في حالة كشف الاسرار ، ونتناول في المطلب الثاني الاساليب الواجب اتباعها للموظف في حاله كشف او أساليب الدفاع .

المطلب الأول

الاثار المترتبة على الموظف في حالة كشف الاسرار

تترتب على حالة كشف الموظف لإسراره الوظيفية عقوبات ونتائج تؤثر على مركزه الوظيفي سنقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الأول العقوبات في قانون العقوبات العراقي ، ونتناول في الفرع الثاني العقوبة الجنائية للموظف.

الفرع الأول

العقوبات الجنائية

تحدث القانون العراقي عن العقوبات التي تفرض على الموظف في حال قيامه بإفشاء اسرار الوظيفة او القيام بأي فعل مخالفا للقانون الذي يترتب عليه في اداء مهامه الوظيفية ، بمواد نص عليها القانون المادة ٣١٦ ، حيث تنص هذه المادة على ما يلي : (يعاقب بالسجن كل موظف او مكلف بخدمة عامة استغل وظيفته فاستولى بغير حق على مال او متاع او ورقة مثبتة لحق او غير ذلك مملوك للدولة او لأحدى المؤسسات أو الهيئات التي تسهم الدولة في مالها بنصيب ما أو سهل ذلك لغيره ^(١)).

^١ - د . واثبة داود السعدي ، جامعة بغداد قانون العقوبات الخاص ، ص ٣٣ .

وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على عشر سنين اذا كان المال او المتاع أو الورقة او غيره مملوكا لغير من ذكر في الفقرة المتقدمة. و من تحليل هذا النص نرى بأن هذه الجريمة تتحقق بتحقق اركانها التالية :

١- صفة الجاني : يشترط لتحقيق هذه الجريمة أن يكون الجاني موظفا أو مكلفا بخدمه عامه.

٢- استغلال الوظيفة : لتحقيق هذا الركن يشترط احد الأمرين فأما ان يستولي بغير حق او ان يسهل ذلك .

٣- صفة محل الاستيلاء : فأما ان يكون مالا او متاعا أو ورقة مثبتة لحق او غير ذلك مملوك للدولة او لأحدى مؤسسات أو الهيئات التي تسهم الدولة في مالها بنصيب ما او مملوكة للغير مثل الافراد او القطاع الخاص . و بعبارة اخرى اما ان يكون مالا" عاما" او خاصا" استطاع الموظف ان يستولي عليه بغير حق باستغلاله لوظيفته دون ان يكون المال تحت حيازته كان يستولي موظف او المكلف بخدمة عامة على المال و المتاع او الورقة المثبتة للحق بطريق الاحتيال كأن يقدم استمارة بمبالغ غير مستحقة او بمبالغ تزيد عن ما هو مستحق له فعلا" و استيلائه عليها .

و قد يتطلب القانون صراحة" ان تكون وظيفة الجاني قد يسرت له سبيل الاستيلاء على المال او ورقة او سر خاص بالدائرة التي يعمل فيها" (١).

اما المادة ٣١٨ فتتص على ما يلي :- (يعاقب بالسجن كل موظف او مكلف بخدمة عامة عهدت اليه المحافظة على أسرار مصلحة للجهة التي يعمل فيها في صفقة او قضية فاضر بسوء نية او تسبب بالأضرار لهذه المصلحة عن طريق افشاءه لمعلومات تخص هذه المصلحة ليحصل على منفعة لنفسه او لغيره) . من تحليل ها النص نستنتج بان لهذه الجريمة ثلاثة اركان هي:

١. صفة الجاني : ان يكون الجاني موظفا" او مكلفا" بخدمة عامة عهدت اليه المحافظة على مصالحه للجهة التي يعمل فيها كتكليفه بشراء شيء او بيعه او صنعه او ايجاره على حساب الجهة التي يعمل فيها.

١ - د . واثبة داود السعدي ، جامعة بغداد قانون العقوبات الخاص ، ص ٣٤٠، ٣٣ .

٢. الاضرار بسوء نية بالمصالح المعهود اليه المحافظة عليها او تسببه في ذلك كأن يتواطأ او يتفق الموظف او المكلف بخدمة عامه مع آخر على ان يكون الشيء المشتري او المصنوع اقل كمية او جودة من الكمية المقررة او ببديل اكثر من ما يجب دفعه .

٣. القصد الجنائي : لا يكفي لمعاقبة المتهم حصول الضرر فعلا" بمصالح الجهة التي يعمل فيها و التي عهدت اليه المحافظة على مصالحها في صفقة او قضية بل يشترط لمعاقبته ثبوت النية أي ان ينصرف قصده الى الاضرار بنية الحصول على منفعة له او لغيره .مثال ذلك ان يعهد الى موظف اجراء مناقصة لشراء بعض الادوات او المهمات فيعمل على إرساء المناقصة على شخص لم تتوافر في العينات المقدمة من طرفه المواصفات المطلوبة ، و مثال ذلك ان تعهد وزارة الى احد مهندسيها ببناء حي سكني فيتعهد استعمال مواد رديئة ، او يتعمد شراء المواد اللازمة لتنفيذ المشروع الاسكاني بثمان يزد عن ثمنها في السوق ،^(١) وان يعهد الى الممثل القانوني في احدى الدوائر الحكومية بمباشرة قضية لدى المحكمة باسم الدائرة فيتواطئ مع محامي الخصم على عدم تقديم ما لديه من دفع و يترتب على ذلك ان تخسر الدائرة التي يمثلها دعواها و يتضح من نص المادة (٣١٨) عقوبات ، انه يستلزم وقوع ضرر فعلي و ليس معنوي أي يجب حصول ضرر مادي .

اما المادة ٣١٩ فتتص على ما يلي :- (يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنين او بالحبس كل موظف او مكلف بخدمة عامة انتفع مباشرة او بالواسطة من الاشغال او المقاولات او التعهدات التي له شان في اعدادها او احوالها او تنفيذها او الاشراف عليها .ويعاقب بالعقوبة ذاتها اذا حصل على عمولة لنفسه او لغيره بشأن من الشؤون المتقدمة). من تحليل هذا النص نرى ان لهذه الجريمة ثلاث اركان هي^(٢) :-

١- صفة الجاني : و هي ان يكون الجاني موظفا" او مكلفا" بخدمة عامة .

٢- الفعل المادي المكون للجريمة و هو على صورتين فأما ان يكون بالانتفاع المباشر او الواسطة من الاشغال او المقاولات او التعهدات التي للموظف او المكلف بخدمة عامه شأن في اعدادها او

^١ د . فخري الحديثي - جامعة بغداد _ قانون العقوبات الخاص ، ص ٣٥ .

^٢ د . فخري الحديثي - جامعة بغداد _ قانون العقوبات الخاص ، ص ٣٦ .

احالتها او تنفيذها او الاشراف عليها كاشتراك المهندس مع المقاتل في اعمال محالة اليه ملاحظتها و كاشتراك الطبيب في عملية استيراد الادوية للمستشفى المحالة اليه ادارتها او كأن يحيل رئيس لجنة العطاءات في وزارة ما من الوزارات المناقصة على مقاتل او متعهد سبق ان اتفق معه على تأمين المقاتلة مقابل عمولة معينة له او لغيره و في هذه الحالة فالعقوبة كما اسلفنا هي السجن مدة لا تزيد على عشر سنوات او الحبس مع الحكم برد قيمة ما حصل عليه من منفعة .

٣ - القصد الجنائي : و تتحقق هذه الجريمة بانصراف نية الموظف او المكلف بخدمة عامة الى الحصول على عموله له او لغيره بشأن من الشؤون المذكورة اعلاه .

ويقصد بالعقوبة الجنائية اهلية الشخص بأن يتحمل جزاء عقابيا نتيجة ارتكاب فعل نهى القانون عنه او أمر به ، وهذه الاهلية تشمل العوامل النفسية اللازم توافرها في الشخص لكي يمكن نسب الفعل اليه ووصفه فاعلا له عن ادراك و ارادة ، اي ان يكون الفاعل مدركا لما يفعله . وحيث ان هناك موانع للمسؤولية الجنائية :-

١- الاكراه

٢- السكر . و غيرها من الموانع الأخرى .

وفي هذه الحالات يرتكب الجاني فعلا محرما ولكن العقوبة ترفع عنه لفقدان الاختيار والادراك ، وقد جاء المشرع العراقي في المادة (٤٠) من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ بنص مشابه الى نص المادة ١١٤ من القانون الجنائي الفرنسي، والمادة ٦٣ من القانون الجنائي المصري، فورد ((لا جريمة اذا وقع الفعل من موظف أو شخص مكلف بخدمة عامة في الحالات التالية:

اولاً: اذا قام بسلامة نية بفعل تنفيذاً لما أمرت به القوانين أو اعتقد ان اجراؤه من اختصاصه. ثانياً: اذا وقع الفعل منه تنفيذ لأمر صادر من رئيس تجب عليه طاعته أو اعتقد ان طاعته واجبه عليه. ويجب في الحالتين ان يثبت ان اعتقاد الفاعل بمشروعية الفعل مبنياً على أسباب معقولة وانه لم يرتكبه إلا بعد اتخاذ الحيطة المناسبة ومع . ذلك فلا عقاب في الحالة الثانية اذا كان القانون لا يسمح للموظف بمناقشة الامر الصادر اليه))^(١).

١. محمد زهرة ، الجريمة و العقوبات في الفقه الاسلامي ، ص ٤٣٢/٤٣٠.

يتضح من هذا النص انه تضمن حالتين يكون عمل الموظف فيها مباحاً هما.

- تنفيذ امر القانون^(١)

١

- تنفيذ امر الرئيس

الحالة الاولى :

عبر المشرع العراقي عنها بقوله ((اذا قام بسلامة نية بفعل تنفيذاً لما امرته القوانين...)). وهنا يعد العمل قانونياً اذا أتاح الموظف وكان ضمن اختصاصه ولا جناح عليه حتى لو نتج عن هذا العمل ضرر، إذ انه يكسب صفة المشروعية من القانون مباشرة، كحالة الجلال الذي يقوم بتنفيذ عقوبة الاعدام، فلا يكون والحال هذه مرتكباً لجريمة القتل. وحالة تفتيش دار متهم بعد استحصال امر بالتفتيش.

ويشترط في هذه الحالة ان يكون هذا العمل بسلامة نية وفي الحدود التي يجيزها القانون، فاذا قصد الموظف من تنفيذ امر القانون تحقيق اغراض ومأرب اخرى بعيدة عن الصالح العام كاستهداف مصلحة شخصية، فان المسؤولية تترتب عليه لفعله هذا ولا تتحقق الاباحة.

الحالة الثانية :

وهي حالة تنفيذ الامر الصادر من رئيس تجب طاعته أو يعتقد ان طاعته واجبة، وهو ما اشترطته المادة (٤٠) من قانون العقوبات لتحقيق اعفاء الموظف من المسؤولية ما يلي:

١- حسن النية.

يقصد بحسن النية ان لا يكون الموظف قد تعمد اخفاء قصد سيء تحت ستار تنفيذه للأمر الصادر اليه عن رئيسه، وحسن النية هذا يتحقق باعتقاد المروؤوس ان إطاعة رئيسه واجبه أو اعتقاد ان من وجه اليه الامر شخص ملزم بطاعته وتنفيذ اوامره.^(٢)

٢

١. د. عبد القادر عودة ، التشريع الجنائي الاسلامي ، ص ٥٧١

٢. الدكتور مأمون سلامة - قانون الأحكام العسكرية ص ١٦٦ ، مشار اليه في بحث العميد حسين عيسى مال الله - المصدر السابق - ص ٣٩٢

ومن الجدير بالذكر هنا انه لا يقبل الدفع بحسن نية المتهم واعتقاده مشروعية الامر الذي ينفذه، متى كانت عدم المشروعية واضحة أو مفضوحة، وكان الاجرام بادياً، فلا يقبل من عضو الضبط القضائي الذي يعذب معتقلاً لحمله على الاعتراف ان يدفع بانه ينفذ أمر رئيسه.

٢- الاعتقاد بمشروعية الفعل.

لا يكفي ان يكون الموظف حسن النية لرفع مسؤولية الجنائية، فحسن النية المجرد لا قيمة له قانوناً، وانما يجب ان تكون الظروف التي صدر فيها الامر وأحاطت بالموظف تحمله على اعتقاد مشروعية الامر وتجعله يعتقد ان الامر الصادر اليه تجب طاعته أو ان الشخص الذي وجه الامر رئيس تجب طاعته.^(١)

٣- التثبت والتحري:

استلزم نص المادة (٤٠) لإعفاء الموظف من المسؤولية، ان يتحرى عن مشروعية الامر وان يتخذ الحيطة والحذر عند تنفيذه، فمن واجب المرؤوس مثلاً ملاحظة ما اذا كان الرئيس مختصاً في اصدار هذا الامر، وعليه ان يمتنع عن التنفيذ اذا تبين له عدم اختصاصه أو كان الامر يشكل مخالفة ظاهرة للقانون أو يضر بالمصلحة العامة ضرراً جسيماً.^(٢)

غير ان واجب التثبت والتحري يدعو الى التساؤل: هل من حق الموظف المرؤوس ان يفحص امر رئيسه، ليقدر ما اذا كان مشوباً بعيب يجعله غير مشروع وغير قابل للتنفيذ برى الفقه انه متى كان العيب في امر الرئيس ظاهراً، فانه لا يمكن للمرؤوس ان يدفع المسؤولية عن نفسه، ويعاقب متى قام بتنفيذه، لكن متى كان العيب غير ظاهر، ولا يستطيع المرؤوس كشفه رغم قيامه بالتثبت والتحري، كان المرؤوس ملزماً بتنفيذه، ويعفى من المسؤولية اذا ثبت بعد ذلك انه نفذ أمراً معيباً.^(٣)

يتضح ان امر الرئيس يكون واضحاً في عدم مشروعيته اذا كان متضمناً ارتكاب جريمة، اذ لا يجوز للمرؤوس ان ينفذ هذا الامر، لان طاعة الرؤساء لا ينبغي ان تكون جريمة. وعلى عاتق

١ د. محمود محمد مصطفى - شرح قانون العقوبات - القسم العام ط. ١ سنة ١٩٨٣ - ص ٢٠٤ .

٢ د. محمود نجيب حسني - شرح قانون العقوبات - القسم العام - دار النهضة العربية ١٩٧٧ ص ٢٤٤ .

٣ د. فخري عبد الرزاق الحديثي - شرح قانون العقوبات القسم العام . بغداد ١٩٩٢ ص ١٢٠ .

المروءوس يقع عبء اثبات ما يدعيه من ان الامر كان صادراً عن رئيس مختص واجب الطاعة أو انه اعتقد بناءً على أسباب معقولة إن طاعته كانت واجبه.

الفرع الثاني

العقوبات الإدارية

يؤدي عدم التزام الموظف بكتمان المعلومات والوثائق السرية الخاصة بالدائرة الحكومية أو المؤسسة التي ينتمي إليها وإفشائها الى قيام مخالفته لهذا الالتزام الذي أوجبه القانون (١).

ومن ثم يترتب عليه فرض العقوبة الانضباطية بوصفها أثراً لهذه المخالفة وليس لكل مخالفة انضباطية عقوبة خاصة بها، مثل مخالفة إفشاء الأسرار الوظيفية بخلاف الأمر في النظام الجنائي الذي يضع المشرع فيه عقوبة محددة لكل سلوك مجرم، لذا يتعين على سلطة التأديب في الدائرة أو المؤسسة الحكومية أن تختار إحدى العقوبات المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة لكي تفرضها على الموظف المفشي لأسرارها بما يتناسب مع جسامة هذه المخالفة وخطورتها ولجسامة المخالفة الانضباطية التي تشكل جريمة جنائية في الوقت ذاته دور في تحديد العقوبة الانضباطية التي تناسبها. ولما كانت المخالفات الانضباطية غير مقننة لعدم خضوعها لمبدأ الشرعية، لذا برزت الحاجة إلى اعطاء سلطات التأديب قدراً من السلطة التقديرية لكي تفرض بموجبها العقوبات الانضباطية على المخالفات الصادرة من موظفيها (٢).

وبصدد فعل إفشاء الأسرار الوظيفية بوصفه مخالفة انضباطية فلا شك في أنه يعد فعلاً خطيراً يخل بالثقة العامة وبكرامة الوظيفة، إذ استقر العمل لدى لجان التحقيق الانضباطي في الدوائر والمؤسسات الحكومية على وقف إجراءات فرض العقوبة الانضباطية بحق كل موظف تتم إحالته إلى المحاكم الجزائية وتنتريث إلى نتيجة القرار الصادر من محكمة الموضوع بشأن مخالفة الموظف التي أدت إلى قيام مسؤوليته عنه، فإذا حكم على الموظف بجزاء جنائي في جنائية أو عن جريمة

١- المادة (٤ / سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي.

٢- شفيق عبد المجيد الحديثي النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون بجامعة بغداد ١٩٧٣، ص ١٤٦.

مخلة بالشرف والأمانة فإن الدائرة الحكومية تقرر إنهاء علاقة الموظف بعزله عن الوظيفة على وفق أحكام المادة (٨ / ثامناً)، إذ جاء فيها : ((العزل، ويكون بتتحية الموظف من الوظيفة نهائياً ... في إحدى الحالات الآتية ... إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة)) (١).

وعن مدى إمكانية إيقاع عقوبة العزل على الموظف في مخالفة إفشاء الأسرار الوظيفية وعدم كتمانها، فإنه وإن كانت عقوبة العزل تشمل الجريمة التي يرتكبها الموظف من نوع الجنائية ولا تسري على جرائم الجنج مالم تكن من الجنج المخلة بالشرف والأمانة، ويظهر أن المشرع العراقي يرمي في المادة (٤٣٧) والمجربة لإفشاء الأسرار الوظيفية الى حماية الأسرار لكفالة حسن أداء الاعمال الوظيفية واستحصال ثقة الافراد بالأعمال المنجزة في الدوائر الحكومية لذا فإن إفشاء أسرار هذه المؤسسات والدوائر الرسمية من الموظف وعدم مراعاة الامانة في كتمانها لا شك في إنه يمس باعتبار الوظيفة وشرفها بما قد يصيب المصلحة العامة بالضرر فضلاً عن إنها تخل باعتبار مرتكبها وشرفه في الهيئة الاجتماعية، ووفقاً لما تقدم يمكن أن توصف جنحة إفشاء الأسرار الوظيفية بأنها مخلة بالشرف والأمانة يسوغ معها للجهات الحكومية أن تفرض عقوبة العزل إذا ارتكبت من أحد موظفيها، وبهذا الاتجاه سار مجلس الانضباط العام العراقي في قراراته (٢).

و يعد إفشاء الأسرار الوظيفية خطأ وعملاً غير مشروع من الناحية المدنية ينشأ منه ضرر مادي أو أدبي، فالضرر المادي هو الذي تنجم عنه الخسارة أو الكسب الفائت الذي كان من المفترض أن تحصل عليه الدائرة الحكومية أو المؤسسة لولا الإفشاء بأسرارها من أحد موظفيها، كما في حالة إفشاء الأسرار التي تتعلق بالعقود الحكومية التي تبرمها مؤسسات الدولة لإقامه الابنية الخاصة بها. ويتحقق الضرر الادبي إذا أخر الإفشاء بكرامة الوظيفة وهيبتها والمركز الحكومي للدائرة المعنية أو الإخلال بالثقة والسمعة المالية لها، وفي هذه الأحوال يمكن أن تطالب الدائرة الحكومية بالتعويض عن مثل هذا الضرر الذي أصاب سمعتها واعتبارها بين مؤسسات الدولة (٣).

١- القاضي لفته هامل العجيلي، التحقيق الإداري إجراءاته و ضماناته في ضوء قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، بحث منشور في مجلة التشريع والقضاء ع ٣، س ، بغداد ٢٠١١، ص ١٧٤ وما بعدها، يصدرها فتحي الجواري.

٢- قرار مجلس الانضباط العام العراقي رقم ٩/٢٠٠٠ في ٩/١٢/٢٠٠٠ نقلاً عن د. غازي فيصل مهدي، شرح أحكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١، مطبعة العزة، بغداد ٢٠٠١، ص ٥٧ وما بعدها

٣- د. ماهر فيصل صالح د. وليد مرزّه المخزومي، المسؤولية القانونية للموظف عن إفشائه الأسرار الوظيفية، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، جامعة الانبار، ع ١ ٢٠١٠، ص ٢٢٩.

إن الأصل في التعويض أن يكون نقدياً يقوم قاضي الموضوع بتقديره بمبلغ محدد من النقود، ولا ضير أن يكون شيئاً آخر من غير المال مثلما هي الحال مع التعويض غير النقدي الذي يتمثل بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل أن يرتكب المسؤول عن الضرر فعله غير المشروع () ، ولصعوبة إرجاع حالة الأسرار وإعادتها إلى ما كانت عليه من الكتمان والخفاء بعد أن أفشي مضمونها وصيرت في حالة من العلانية، يتبين من ذلك عدم صلاحية الأخذ بالتعويض العيني في جريمة إفشاء الموظف للأسرار الوظيفية، لذا يكون من الأنسب لقاضي الموضوع أن يحكم عن الجزاء المدني المترتب على ضرر الإفشاء بالتعويض النقدي سواء أكان ذلك الضرر مادياً أم أدبياً، فالأصل في المسؤولية التقصيرية هو التعويض النقدي، وتستفاد هذه الطريقة للتعويض من نص الفقرة الثانية للمادة (٢٠٩) من القانون المدني العراقي التي ورد فيها : (يقدر التعويض بالنقد ..) () ويترك للمحكمة صلاحية تقدير التعويض عن الضرر الذي أصاب الدائرة الرسمية.

المطلب الثاني

علاقة التزام الموظف بالكتمان بالتزاماته الأخرى

تتعدد وتتنوع التزامات الموظف الوظيفية، فمنها ما نص عليه القانون ومنها ما لم ينص عليه. ومنها ما هو ايجابي يتعين عليه القيام به، ومنها ما هو سلبي او محظور يمتنع عليه ان يفعله . وإذا كان الالتزام بعدم افشاء أسرار الوظيفة العامة هو أحد المحظورات على الموظف ، فإن هذا الالتزام يتكامل مع التزاماته الأخرى ، خصوصاً وان القصد من فرضه يتقارب او يشترك مع ما قصده المشرع من فرض الالتزامات الأخرى. وبغية توضيح ذلك () .^٣

نبحث فيما يأتي العلاقة بين الالتزام بالكتمان واهم واجبات الموظف العام الأخرى فيما يلي:

أولاً: الواجبات الايجابية :-

^١ - الفقرة (٢) من المادة (٢٠٩) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل.

^٢ - المادة (٢٠٩) من القانون المدني العراقي

^٣ د. علي عبد الفتاح محمد خليل ، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ٢٠٠٢، ص ١٩

١. واجب طاعة الرؤساء

يلتزم الموظف العام بمقتضى واجب الطاعة ، ان يحترم وينفذ ما يصدر اليه من اوامر من رؤسائه الاداريين في حدود ما يقتضيه تنفيذ هذا الواجب^(١) وهو ما نصت عليه تشريعات الوظيفة العامة المقارنة كالقانون الفرنسي والمصري والعراقي ونظام الخدمة المدنية الأردنية .لذلك فان صدور امر من الرئيس الاداري بكتمان ما اطلع عليه الموظف من معلومة او بيان او وثيقه او غير ذلك بوصفه سرا من أسرار الوظيفة ، يوجد على الموظف تنفيذ هذا الامر وعدم افشاء مضمون تلك الاسرار حتى وان لم ينص القانون على كونها كذلك . ويذهب رأي الى ان اسرار الوظيفة لا يجوز افشاؤها في هذه الحالة حتى ولو لم يخش أن يترتب اي ضرر على افشائها، واساس ذلك هو واجب الطاعة وبالمثل فان صدور اذن من الرئيس الاداري بالسماح للمرؤوس بالكشف عن مسألة معينة او معلومة او وثيقة اطلع عليها بحكم وظيفته يمثل وسيلة من وسائل انقضاء التزام الموظف بالكتمان .

٢. واجب التحفظ .:

إن اداء الموظف لعمله الوظيفي في خدمة الدولة او غيرها من اشخاص القانون العام ،يوجب عليه الحياد والتحفظ ،سواء بالمعنى السياسي أو الديني او المذهبي ، وهو ما استقر عليه قضاء مجلس الدولة الفرنسي.

الا ان هذا الواجب لا يتعارض مع حرية الراي او الانتماء الى الاحزاب السياسية أو حرية التعبير عموما سواء ثم التعبير عن الرأي بالفعل او بالقول أو بالكتابة والنشر الى غير ذلك من وسائل التعبير مادام ان ذلك كله ثم في حدود القانون ولم يترتب عليه اي اخلال بواجبات الموظف الأخرى ايجابية كانت ام سلبية ومنها عدم أفشاء ما أطلع عليه الموظف من خلال عمله أو بحكم وظيفته من اسرار . وعليه فإذا كان ما أقدم عليه الموظف من افشاء للأسرار سببه انتماءه الي احد الاحزاب السياسية ، أو جرى تحت ضغوط شتى تحقيقا لغايات سياسية او دينية أو غيرها فإنه يكون قد اخل بهذين الالتزامين الوظيفيين في أن واحد . وقد اكد نظام الخدمة المدنية هذا

^١ د. فاروق عبد البر، دور مجلس الدولة المصري في حماية حريات الموظف العام ، لم يذكر دار النشر ، ١٩٩٨، ص٥٨.

الواجب في المادة ٦٨/ب التي تقضي بوجوب معاملة الجمهور بحيادية وتجرد وموضوعية وعدالة
(١).

ثانيا: الواجبات السلبية

١. عدم الاحتفاظ بآية وثيقة رسمية :-

يتعامل الموظف العام يوميا مع الوثائق الرسمية المختلفة كالأوامر والقرارات والمذكرات والمسودات ومشاريع القوانين والانظمة والقرارات وغيرها وتحظر تشريعات الوظيفة العامة المقارنة على الموظف العام الاحتفاظ بأصل اي وثيقة من الوثائق الرسمية او بنسخ او بصور عنها. غير ان المحكمة الادارية العليا في مصر

قضت ب (...بانه يجب لقيام هذه المخالفة ان يثبت على وجه اليقين أن العامل قد احتفظ بأصول هذه الاوراق الرسمية ولا يكفي لقيام تلك المخالفة مجرد تقديم صور من الاوراق لعرض الصورة في صفحة مستقلة...) وهذا القضاء يأتي منسجما مع منطوق النص المصري الذي حظر الاحتفاظ بأصول الوثائق الرسمية . ولا شك ان هذا الحكم لا يضيف ما هو مطلوب من حماية ويقصر عن تحقيق ما قصده المشرع من اهداف . وبالمقارنة مع نص المادة (٦٨/ب) من نظام الخدمة المدنية نجد ان الاخير جاء اكثر شمولاً لأنه حظر الاحتفاظ بأصول الوثائق الرسمية أو بصور أو بنسخ عنها وتشمل هذه النسخ في تقديرنا النسخ والصور الالكترونية سواء كانت على شكل قرص مدمج أو (C D) أو قرص مرن (Floppy) أو غير ذلك من الوسائل الالكترونية. كما تحظر التشريعات الوظيفة العامة المقارنة اطلاع اي شخص من خارج الدائرة التي يعمل فيها الموظف على تلك الوثائق او حتى التصريح له عنها. ولا شك ان الغرض من تقرير هذا الحظر هو منع تسرب مضمون هذه الوثائق خارج الادارة وما يترتب على ذلك من افشاء ما تحتويه من معلومات (٢) سواء تعلقت بالمصلحة العامة ام بمصالح الافراد . وهو ذات ما قصده المشرع من الزام الموظف بكتمان اسرار الوظيفة العامة وان كان الاخير اوسع نطاقا. ومن التشريعات الاردنية التي نصت على هذا الحظر اضافة الي نظام الخدمة المدنية ، قانون الامن

١ (١) د. فواز صالح ، المبادئ القانونية التي تحكم الأخلاقيات الحيوية ، مجلة الشريعة والقانون ، جامعة الامارات العربية المتحدة ٢٠٠٥ ، ص ٧٥ .

٢ محمد بكر حسين ، الوسيط في القانون الاداري ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ٢٠٠٦ ، ص ٥٢ .

العام وذلك في المادة (٦٦) وقانون الاحصاءات العامة المؤقت في الفقرة (٢) من المادة (١٩) ونظام موظفي هيئة تنظيم الطيران المدني رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٦ في المادة (٢٢ فقرة د) . وقد عرفت محكمة القضاء الاداري المصرية الوثائق الرسمية بانها ، الاوراق المتعلقة بالعمل الحكومي (. اما محكمة العدل العليا فقد قصت بان(قيام موظف الجامعة بتصوير وثائق و أوراق تتعلق بموظفين تم الاستغناء عن خدماتهم مع العلم ان هذه الوثائق لا يجوز الحصول عليها من قبل اصحابها لاستخدامها في الدعوى المقامة ضد الجامعة يشكل مخالفة مسلكية ٠٠.ويكون عقوبة توجيه الانذار للمستدعي موافقة للقانون وتتناسب مع المخالفة المسلكية المرتكبة)

٢ . عدم العمل خارج أوقات الدوام الرسمي :-

يلتزم الموظف العام بأن يتفرغ لأداء مهام وظيفته تفرغا كاملا ، فلا يمارس اي عمل آخر الى جانب وظيفته الا في حدود ما يسمح به القانون. ويسوغ ذلك بالحرص على استقلالية الموظف وحسن أدائه لمهام وظيفته من خلال عدم وجود اي صلة او علاقة قد تربطه بأصحاب المشروعات الحرة وبخاصة تلك التي لها صلة بأعمال الجهة الادارية التي يعمل لديها ، الأمر الذي قد يؤثر على حيده في القيام بأعمال وظيفته لذلك فأن القوانين تحظر على الموظف عادة مزاوله اي مهنة أخرى الى جانب وظيفته الاصلية او الاشتغال بالتجارة بطريق مباشر او غير مباشر، أو الاشتراك في المزايدات والمناقصات التي تعلن عنها الدائرة بالذات أو بالواسطة . وقد حظر نظام الخدمة المدنية بموجب المادة ٦٨/ و على الموظف العمل دون أنن مسبق من الجهة

المختصة وأشترط لذلك ان يتم العمل خارج اوقات الدوام الرسمي، وان لا يكون لدى جهات لها علاقة أو مصلحة بعمل الدائرة . ولعل من أهم الدوافع التي حدث بالمشرع الى تقرير هذا الحظر هو الخشية من قيام الموظف بإفشاء ما أطلع عليه من اسرار وتوظيفها لخدمة جهة عمله خارج الادارة () .

^١ د. محمد ماجد ياقوت ، الدعوى التأديبية ، دار الجامعة الجديد ، الاسكندرية ٢٠٠٧ ، ص٤٢ .

الخاتمة

الحمد لله الذي بفضلہ تتم النعم ، بعد ان انتهينا من اعداد بحثنا هذا تبين لنا مما سبق من البحث ان افشاء اسرار الوظيفة العامة يعد واحدا من اهم المحظورات على الموظف العام حيث اجمعت عليه احكام التشريع واءاء الفقه والقضاء الاداري العراقي رغم تباين مواقفها ازاء مضمون هذا الالتزام السلبي و نطاقه و ما يرد عليه من استثناءات و ما يترتب على مخالفته من اثار قانونية لقد لخصت هذه الدراسة الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات في هذا المجال .

النتائج :

١. يسري الالتزام بعدم افشاء اسرار الوظيفة العامة ، على الموظف العام أي كانت الاداة القانونية التي تقلد بموجبها وظيفته اذا كان بقرار اداري او بعقد توظيف او بناء على تكليف

٢. بالنظر الى اهمية بعض الوظائف العامة وخطورة ما قد يطلع عليه الموظف الذي يمارس اختصاصات تلك الوظائف من اسرار فقد أوجبت بعض التشريعات العراقية على يلتزم بموجبه بعدم افشاء ما قد يطلع عليه بحكم وظيفته من الموظف ان يوقع تعهدا " اسرار .

٣. لا يمارس القضاء الإداري رقابته على تقدير الإدارة لطبيعة البيانات فيما إذا كانت سرية أم غير سرية إلا من خلال الطعن في القرار التأديبي الصادر بحق الموظف لأخلاله بهذا الالتزام بوصفه يمثل ركن السبب في ذلك القرار .

التوصيات :

١. لم يستقر المشرع العراقي على تعريف محدد للسر الوظيفي بل تركه لتقدير الجهات الإدارية المختلفة لذا ندعوا المشرع ان يعرف للسر الوظيفي .
٢. خلا نظام الخدمة المدنية من أي نص يحظر على الموظف افشاء ما يطلع عليه من اسرار مكتفيا بالنص على منع الموظف من الاحتفاظ خارج مكان عمله باي وثيقة او مخابرة رسمية أو نسخة أو صورة عنها أو تسريبها أو التصريح عنها لجهة خارجية .
٣. تعددت النصوص القانونية التي تحظر على الموظف افشاء اسرار الوظيفة و تباينت مراتبها بين دستورية وقانونية و تعليمات ادارية لذا ندعوا توحيدها .

المصادر

القرآن الكريم .

الكتب والمؤلفات :

١. أنور العمروسي ، الموسوعة الوافية في شرح القانون المدني بمذاهب الفقه و أحكام القضاء ، دار العدالة للنشر والتوزيع - مصر ، ط ٥ ، ٢٠١٣ م .
٢. اوشن حنان ، القانون الإداري ، ج ١ ، دار اليازوري للطباعة والنشر ، الاردن ، ط ١ ، ٢٠٢١ م .
٣. إبراهيم أنيس ورفقاء، المعجم الوسيط ، لجزء الأول، ط ٢، القاهرة ١٩٦٠ م.
٤. ابن منظور، لسان العرب ٣ ج ٦ دار احياء التراث العربي، بيروت، ١٩٩٩ م.
٥. مجمع اللغة العربية، معجم الوسيط ، المكتبة الاسلامية للطباعة والنشر ، اسطنبول ، بلا سنة الطبع .

٦. إبراهيم مصطفى وآخرون المعجم الوسيط ، ج ٢ ، المكتبة الإسلامية، القاهرة، ط ٢ ، ١٩٧٢م.
٧. حمدي عطية مصطفى عامر ، الوسيط في القضاء الإداري، ج ٣، قضايا التأديب و طرق الطعن في الأحكام ، دار الكتب والدراسات العربية، الإسكندرية ، ٢٠١٨م .
٨. سارة قاسم، حمزة موات ، مسؤولية العامل عن إقضاء الأسرار المهنية ، المركز العربي للنشر والتوزيع ، مصر ، ط ١، ٢٠٢٠م .
٩. عبد الرزاق السنهوري الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام، ج ١، مصادر الالتزام ، منشأة المعارف الاسكندرية ، ٢٠٠١م .
١٠. علي كحلون ، التعليق على مجلة المرافعات المدنية والتجارية ، منشورات مجمع الاطرش للكتاب المختص ، تونس ، ط ١، ٢٠١٦م .
١١. مازن ليلو راضي، موسوعة القضاء الإداري، ج ٢، ط ١، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٦م .
١٢. عصمت عبدالله الشيخ، الوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية دار النهضة العربية، القاهرة ، ٢٠٠٩م .
١٣. حمدي ياسين عكاشة ، موسوعة المرافعات الإدارية والاثبات في قضاء مجلس الدولة، ج ٥ ، الأحكام الإدارية وطرق الطعن فيها في قضاء مجلس الدولة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ٢٠١٠م .
١٤. مازن ليلو راضي، موسوعة القضاء الإداري، ج ٢، ط ١، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٦م .
١٥. محمد بن ابي بكر بن عبد القادر الرازي ، مختار الصحاح، دار الكتاب العربي للنشر والتوزيع ، بيروت، ب ط .
١٦. محمود سعد عبدالمجيد الحماية التنفيذية للأحكام الإدارية بين التجريم والتأديب والإلغاء والتعويض، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٢م .
١٧. محمود حلمي، القضاء الإداري، ط ٢ ، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٧م .
١٨. عصمت عبد المجيد بكر ، نظرية العقد في القوانين المدنية العربية ، دار الكتب العلمية - مصر ، ط ١، ٢٠١٥م .

١٩. عبد العزيز بن محمد الصغير ، القانون الإداري بين التشريعي المصري و السعودي ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، مصر ، ط١ ، ٢٠١٥ م .
٢٠. وفاء محمود أحمد البيبواتي ، المقابل المالي في العقود الإدارية: دراسة مقارنة ، المركز العربي للنشر والتوزيع ، مصر ، ط١ ، ٢٠١٨ م .
٢١. رشا عبد الرازق جاسم الشمري ، المبادئ الحديثة للوظيفة العامة بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، مصر ، ط١ ، ٢٠١٦ م .
٢٢. محمد صادق إسماعيل ، الفساد الإداري في العالم العربي: مفهومه وأبعاده المختلفة ، المجموعة العربية للتدريب ، ط١ ، ٢٠١٤ م .
٢٣. حسن مصطفى حسين ، الحكم الجزائي وأثره في سير الدعوى الإدارية والرابطة الوظيفية ، المركز العربي للنشر والتوزيع ، مصر ، ط١ ، ٢٠١٨ م .
٢٤. نجوم غانم هديب الحجري ، السلطة التقديرية في القرار الإداري: دراسة مقارنة ، المركز العربي للنشر والتوزيع ، مصر ، ط١ ، ٢٠١٩ م .
- سعيد السيد علي ، أسس وقواعد القانون الإداري ، دار المصرية للنشر والتوزيع ، مصر ، ط١ ، ٢٠١٩ م .
- هاشم منصور نصار ، دور السلطات العامة في تكييف الجرائم التي يرتكبها الموظف العام ، مركز الكتاب الأكاديمي للطباعة والنشر - الأردن ، ط١ ، ٢٠١٨ م .
٢٥. محمود محمد مصطفى ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، ط١ ، ١٩٨٣ م .
٢٦. محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٧ م .
٢٧. فخري عبد الرزاق الحديثي ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، بغداد ١٩٩٢ م .
٢٨. علي عبد الفتاح محمد خليل ، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
٢٩. فاروق عبد البر ، دور مجلس الدولة المصري في حماية حريات الموظف العام ، لم يذكر دار النشر ، ١٩٩٨ م .

٣٠. محمد بكر حسين ، الوسيط في القانون الاداري ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، ٢٠٠٦م.

٣١. محمد ماجد ياقوت ، الدعوى التأديبية ، دار الجامعة الجديد ، الاسكندرية ٢٠٠٧م

البحوث والمجلات :

١. فواز صالح ، المبادئ القانونية التي تحكم الأخلاقيات الحيوية ، مجلة الشريعة والقانون ، جامعة الامارات العربية المتحدة ، ٢٠٠٥م .

القوانين :

١. قانون الخدمة المدنية رقم (١٠٣) لسنة ١٩٣١ .
٢. قانون الخدمة المدنية رقم (٦٤) لسنة ١٩٣٩ .
٣. قانون انضباط موظفي الدولة رقم (٤١) لسنة ١٩٢٩ الملغى .
٤. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
٥. قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

القرارات والاحكام :

١. قرار للمحكمة الإدارية العليا المصري بشأن المخالفة التأديبية في ٥/١١/١٩٥٥

