



جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -



- كلية حقوق -

المسؤولية القانونية المترتبة عن إفشاء السر الوظيفي
للموظف العام

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر
- قانون عام -

تحت اشراف الاستاذة:
- د. أيت حمودة كاهينة

من اعداد الطالبتين:
- بروة بن زينة خيرة
- بودياب وهيبة

- أعضاء اللجنة المناقشة -

رئيسا

د. بوشاشية شهرزاد

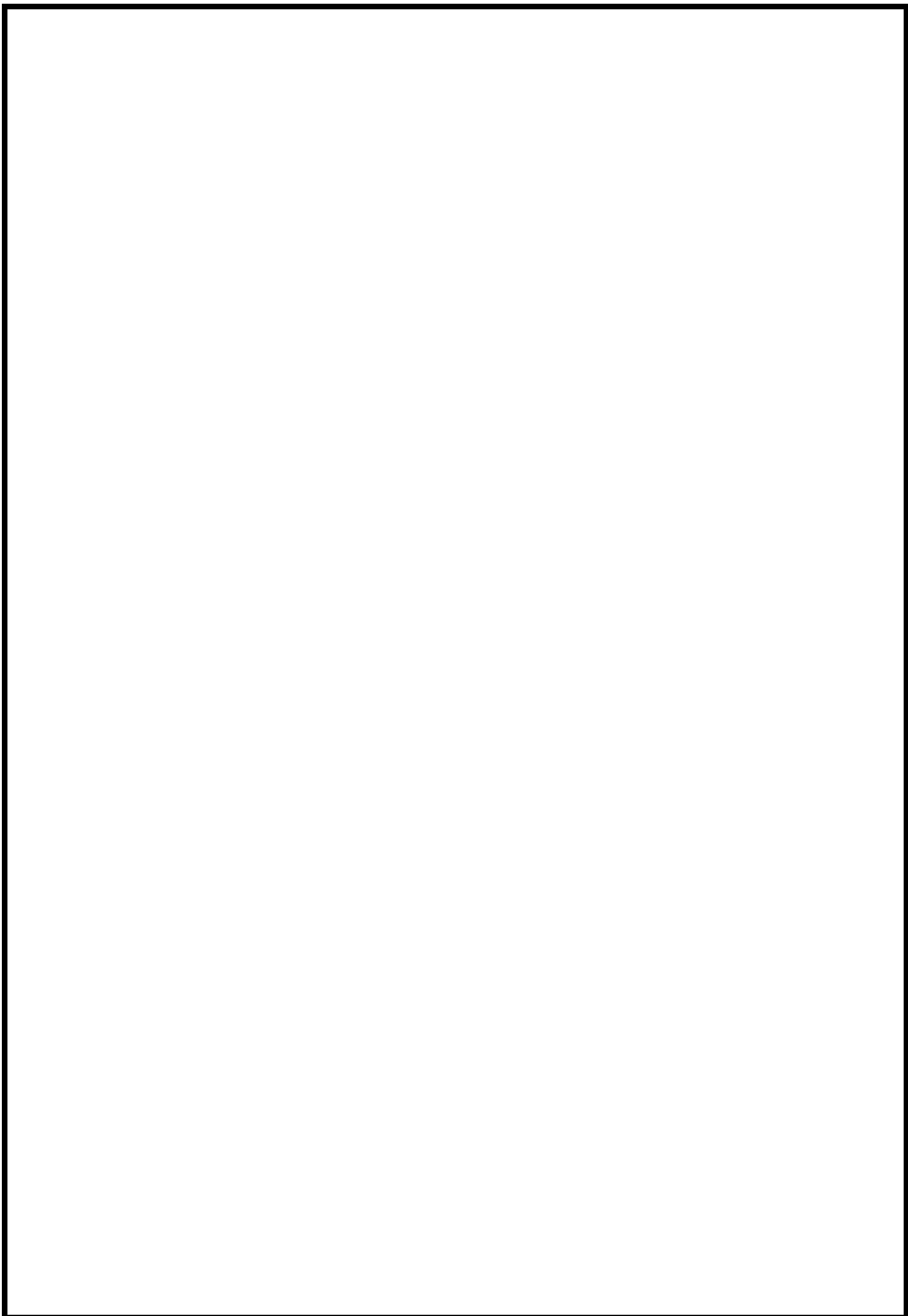
مشرفا

د. أيت حمودة كاهينة

مناقشا

د. بن زكري بن علو مديحة

السنة الجامعية: 2025/2024



إهداء

❖ إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: ﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (23) وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي

صَغِيرًا﴾ سورة الإسراء الآية (24)

❖ إلى ينبوع الحب والحنان وزهرة العطف ومصدر الاطمئنان إلى أغلي ما في

الوجود - الأم الحبيبة الغالية

❖ إلى من كان سندا لي في الحياة صاحب الفضل ومصدر الرعاية إلى الذي

لا يسعني إلا أن أقف أمامه احتراما وعرفانا وطاعة بعد الله والرسول وحبا

الأب الغالي.

❖ إلى عائلتي بالخصوص رفيقة الدرب أختي العزيزة

❖ إلى كل أساتذة كلية الحقوق

❖ إلى كل من يعرفنا من قريب وبعيد.

* الطالبة بروة بن زينة خيرة

إهداء

❖ إلى من قال فيهما سبحانه وتعالى: ﴿فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا

كَرِيمًا (23) وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾

سورة الإسراء الآية (24)

❖ إلى ينبوع الحب والحنان وزهرة العطف ومصدر الاطمئنان إلى أعلي ما في

الوجود - الأم الحبيبة الغالية

❖ إلى من كان سندا لي في الحياة صاحب الفضل ومصدر الرعاية إلى الذي لا

يسعني إلا أن أقف أمامه احتراما وعرفانا وطاعة بعد الله والرسول وحبا

الأب الغالي.

❖ إلى عائلتي

❖ إلى كل أساتذة كلية الحقوق

❖ إلى كل من يعرفنا من قريب وبعيد.

❖ الطالبة بودياب وهيبة

شكر وتقدير

❖ وفي لحظات العرفان بالجميل وحسن الصنيع لا يسعنا إلا أن نحمد الله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع.

❖ ونصلي ونسلم على نور القلوب وضيائها حبيبنا وقرّة أعيننا محمد صلى الله عليه وسلم.

❖ نتقدم بالشكر لكل من ساعدنا على إنجاز هذا العمل المتواضع ونخص بالذكر

الأستاذة المشرفة الدكتور " أيت حمودة كهينة" التي لم تبخل علينا بنصائحها

وتوجيهاتها التي كانت لنا خير معين في هذه الدراسة.

❖ والشكر الجزيل للجنة المناقشة التي سيكون لها دور كبير في تقويم وتثمين

هذه الدراسة

❖ وإلى كل أساتذة كلية الحقوق بجامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت

❖ الطالبتين: - بروة بن زينة خيرة

- بودياب وهيبة

قائمة أهم المختصرات

باللغة العربية:

- ج.ر: الجريدة الرسمية " للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية "
- ج: جزء.
- د.ب.ن: دون بلد النشر.
- د.د.ن: دون دار النشر.
- د.ط: دون طبعة.
- ص: صفحة.
- ط: طبعة.
- ق.إ.ج.ج: قانون الاجراءات الجزائئية الجزائري.
- ق.ع.ج: قانون العقوبات الجزائري

مقدمة

مقدمة عامة:

إذا كانت القاعدة القانونية ترمي إلى توفير الحماية لمصالح المجتمع وحقوق أفراد كهدفٍ أساسي فإن الوسائل والآليات التي يعتمد عليها المشرع لحمايتها من خلال القانون تختلف فيما بينها وفقاً لطبيعة هذه الحقوق والمصالح، فقد تصبح العلانية وسيلة تُسخر لحماية المصالح بينما على العكس من ذلك قد تنفع السرية في إسباغ الحماية لها مما يدعو المشرع إلى التعويل عليها.

حيث قد تسبب العلانية بالضرر لصاحب الحق في بعض الحالات الأمر الذي يجد فيه المشرع الكتمان خيراً طريقة يحقق من خلالها الحفاظ على المصالح والحقوق، لذلك يُعد الالتزام بالمحافظة على الأسرار الوظيفية وعدم إفشاءها من الواجبات المهمة الملقاة على عاتق الموظف والمكلف بخدمة عامة وذلك بصرف النظر عن طبيعة عمل أو هيئة أية وظيفة حكومية عامة فإنها لا بد من احتوائها على الكثير من الوثائق والمعلومات التي تنطوي على العديد من الأسرار، وبالتالي يقوم الموظف العام بحكم عمله اليومي حيث أن لولا مركزه القانوني لما أُتيحت له إمكانية الاطلاع عليها ومعرفتها سواء كانت تلك الأسرار على صعيد شخصي أي متصلة بمصالح المجتمع أو كانت أسرار متعلقة بالوظيفة ذاتها وهو الأمر الغالب كونها تأخذ بالمصلحة العامة مثل الأسرار المالية أو الأمنية.

من أجل احترام خصوصية كل وظيفة كان لزاماً على الموظف فرض هذا الالتزام، والحكمة من وضعه أن هناك وظائف لها أهمية بالغة وحساسية خاصة إذا تعلق الأمر بأمن الدولة وفي جوانبها السياسية أو العسكرية أو الاقتصادية أو الأمنية وغيرها أو فيما تعلق بمصالح الأفراد وحياتهم الشخصية أثناء تعاملهم مع الأجهزة الإدارية المختلفة وما تسببه هذه المعاملات من إفشاء لأسرارها.

لذا حرص المشرع الجزائري على حماية الأسرار الوظيفية بالتأكيد على الموظف العام بالمحافظة على أسرار وظيفته وإيقاع العقوبات في حال الإخلال بهذا الواجب الوظيفي وذلك من خلال مختلف الأنظمة القانونية.

تحديد موضوع الدراسة:

تتناول هذه الدراسة موضوع المسؤولية القانونية لفعل إفشاء السر الوظيفي، حيث يُعد واجب أخلاقياً اقتضته مبادئ الشرف والأمانة قبل كل شيء لأن المصلحة المعتبرة تستوجب عدم إظهارها للغير، لذا تم تجريم هذا السلوك واعتباره التزام يقع على كل موظف حيث من الواجب أن يحافظ هذا الأخير على جميع الأسرار التي يطلعون عليها سواء كانت محررة بشكل الكتروني أو تحريري.

أهمية الموضوع:

يُعد الحفاظ على الأسرار الوظيفية من أهم الواجبات التي تقع على عاتق الموظف العام، كونه يطلع أثناء مباشرته لأداء أو مهام وظيفته - بحكم طبيعة عمله - على أسرار لا يطلع عليها غيره ممن لا يشغلون هذه الوظيفة، وهذه الأسرار منها ما يتعلق بالأفراد، ومنها ما يتعلق بجهة العمل، أو بأسرار الدولة، ومن ثمَّ فهو ملزم بعدم إفشاء هذه الأسرار كافة. وعلى هذا فقد بات من الضروري أن يفرض القانون الجنائي الإماراتي عقابًا على كل موظف عام يخون الثقة التي وضعت فيه، فيقوم بإفشاء السر المهني الذي أوْتمن عليه.

أهداف الموضوع:

وقد هدفت هذه الدراسة إلى بيان جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية، وبيان أنواع هذه الأسرار وطرق إفشائها، وكذلك التعرف على المسؤولية القانونية المترتبة على عملية الإفشاء، وأركانها، والعقوبة المفروضة على مفشي السر الوظيفي.

أسباب اختيار الموضوع:

سبب اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

-أسباب ذاتية: تكمن في ارتباطنا بمجال الوظيفة العمومية واحتكاكنا داخلها، وبالتحديد ما يتعلق بالواجبات الوظيفية ورغبتنا في إجراء دراسة بخصوص جزئية منها أولاً وهي واجب كتمان السر المهني، بالإضافة إلى أننا نهدف إلى إثراء المكتبة القانونية بهذا الموضوع.

-أسباب موضوعية: تعود إلى

-يعد موضوع السر الوظيفي من جرائم التي تمس الوظيفية

-توضيح الأحكام الموضوعية لسرية الوثائق والمعلومات الوظيفية من خلال تحديد الإطار الموضوعي للوثائق والمعلومات السرية.

-عزوف الباحثين عن البحث والكتابة في هذا الموضوع؛ فمعظم الكتابات القانونية في مجال السر المهني سواء من ناحية المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية أو المسؤولية المدنية، فكلها تقتصر على معالجة نوع واحد من الأسرار المهنية (كالسر المهني للمحامي، السر البنكي، السر الطبي).

-إشكالية الدراسة:

وتتمثل إشكالية الدراسة فيما يلي:

ما نطاق تحديد المسؤوليات المترتبة على الموظف العمومي حال إفشاءه لسر الوظيفي؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية بمجموعة من التساؤلات وهي كالآتي:

-ما المقصود بالموظف العمومي؟

ما هو مفهوم السر الوظيفي؟

-ما هي المسؤوليات المترتبة عن إفشاء السر الوظيفي؟

-منهج الدراسة:

ولتسهيل دراسة هذا الموضوع، تم اعتماد كلٍ من المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن؛ حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل النصوص القانونية والأنظمة ذات الصلة، واستجلاء مضامينها. كما اقتضت طبيعة الموضوع الاستعانة بالمنهج المقارن، بهدف المقارنة وتحليل آراء الفقه والقضاء والتشريع لفهما بقدر ما رأيناه مفيداً فيه.

-خطة الدراسة:

للإحاطة بهذا الموضوع سنتبع في دراسته خطة تتوزع على فصلين تبدأ بمقدمة وتنتهي بخاتمة، سنتناول في الفصل الأول التزام الموظف العام بالسر الوظيفي، وهذا الأخير ينقسم إلى مبحثين: المبحث الأول يتضمن مفهوم الموظف العام والمبحث الثاني: أركان جريمة إفشاء السر الوظيفي.

أما الفصل الثاني فتناولت الآثار القانونية المترتبة على إفشاء الموظف لسر الوظيفي، وفيه هو الآخر مبحثين، المبحث الأول يتضمن المسؤولية التأديبية أما المبحث الثاني فيه المسؤولية الجزائية والمسؤولية المدنية.

الفصل الأول:

التزام الموظف بعدم
إفشاء السر الوظيفي

الفصل الأول: التزام الموظف بعدم إفشاء السر الوظيفي.

تحظى الأسرار العامة المتجسدة في الأمور ذات الصلة بالأسرار الوظيفية وتلك المتعلقة بالمصالح العليا للبلاد بنصيب من العناية والاهتمام بشكل متزايد، والهدف من ذلك كي تباشر أنشطتها المختلفة بواسطة إدارتها وأجهزتها على تنوعها لابد لها من أن تضيف السرية على الكثير من الوقائع والقرارات والتي ربما يترتب على إظهارها وقوع ضرر بالمصلحة العامة، ونتيجة لذلك تضع الدولة على عاتق الأشخاص العاملين لديها بعض القيود تتضح في إلزامهم بعدم إفشاء بعض الأمور أو ما يصل إلى علمهم من معلومات وضرورة كتمانها.

وعليه انطلاقاً من هذه المسألة فإن المشرع الجزائري وضع الموظف العام بعين الاعتبار وألزمه بعدم إفشاء السر الوظيفي كالتزام من التزاماته الوظيفية، فخصص لها النصوص القانونية التي تكفل الضمانات القانونية لتوفير الحماية لها جزئياً.

المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف العمومي والسر الوظيفي

الموظف العام هو الشخص الذي يشغل وظيفة في إحدى الجهات الحكومية أو المؤسسات العامة، ويكلف بأداء مهام لخدمة المصلحة العامة مقابل أجر من الدولة، يتم تعيين الموظف العام وفقاً لشروط محددة، ويُعد ممثلاً للإدارة العامة في تنفيذ السياسات والقرارات الحكومية، ويترتب على اكتسابه صفة الموظف العام الالتزام بالسر الوظيفي أثناء أداء مهامه لخدمة المواطنين تحقيقاً للنظام العام والحفاظ على خصوصية الوظيفة.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

إن تحديد مفهوم الموظف العام أمر لا غنى عنه لضبط مجال الدراسة، حيث يتميز مفهوم الموظف العام في القانون الإداري بذاتية خاصة تميزه عن باقي القوانين، كما يتطلب توافر شروط معينة في الشخص لاعتباره موظف عام وهي شروط لا تتطلبها باقي القوانين التي توسع من مفهوم الموظف العام كالقانون الجنائي¹.

الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي فقهاً، قضائياً وقانونياً.

يعتبر الموظف العمومي هو كل شخص يعين بصفة دائمة في وظيفة تابعة للدولة أو المرافق العامة، بقرار من السلطة المختصة، للمساهمة في تنفيذ مهام المرفق العام، ويخضع في عمله لقواعد القانون العام، وفقاً لتعريفات الفقه والقضاء والنصوص القانونية التي تؤكد جميعها على عناصر التعيين الرسمي، المرفق العام، الديمومة، والخضوع للقانون الإداري².

أولاً- التعريف الفقهي للموظف العمومي:

قدم الفقه تعريفات متنوعة للموظف العام؛ حيث عرّف الفقيه الفرنسي "ليون دوجي": "أن الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة الذين يساهمون بطريقة دائمة وعادية في تسييرها". ويعيب على هذا التعريف أنه يتسع أيضاً للأشخاص الذين يستدعون لأداء عمل عارض أو مؤقت وتخضع علاقتهم بالإدارة لعقد تحكمه قواعد عامة تتضمنها لوائح³.

¹ -قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفق التشريع الجزائري، د. ط، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر 2021، ص40.

² - علي ورقلي نادية، علاقة الموظف العام بالإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، التخصص قانون إداري، كلية حقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012، ص01.

³ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 22.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إنشاء السر الوظيفي

أما الفقيه "ستنيوف" فقد اعتمد على معيار النظام القانون لتحديد مفهوم الموظف العام، إذ يرى أن: "الموظف العام هو الذي يكون خاضعا لقواعد القانون العام"¹.

ويرى أيضا الفقيه الفرنسي "جرجوار" أن: "الموظف العام هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزنة العامة بدفعه له وانتقد هذا التعريف لكونه اعتمد على معيار الأجر فهذا الأخير لا يمكن الاعتماد عليه في تحديد الموظف العام"².

يرى الأستاذ "عبد الرحمن محيو أحمد" أن الموظف العمومي هو كل من يوجد في وضع قانوني تنظيمي، وفقاً لقانون الوظيفة العمومية، مشيراً إلى أن هذا الوضع يتميز بقابليته للتعديل والتغيير. ويؤكد أن هذا التعريف ينسجم مع طبيعة العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة، والتي تخضع لتطورات وتعديلات مستمرة³.

ثانياً - التعريف القضائي للموظف العمومي:

فقد عرفت محكمة القضاء الإداري المصري الموظف العام بحكم لها رقم 489 في 26 / 12 / 1959: "الموظف هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى"⁴.

وذكر تعريف آخر للموظف في أحكام المحكمة الإدارية العليا في مصر إذ أشارت إلى يعين بصفة مستمرة وغير عارضة للإسهام بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر⁵. وفي حكم آخر صادر بتاريخ 13/12/970 انكرت المحكمة الإدارية العليا قولها "أن ليس كل ما تمنحه الدولة مرتباً يعتبر موظفاً عاماً فان صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة إلا اذا كان معيناً في عمل دائم بمرفق عام تديره الدولة بطريق مباشر"⁶.

1 - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 22.

2 محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط. د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 33-32.

3 عبد الرحمن أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د. محمد عرب صاصيال، د. ط، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط 1996، ص 25.

4 - حكم المحكمة الإدارية المصرية 489 في 26 / 12 / 1959، مأخوذ عن: هاني خلف مهوس حمد الجبوري، أثر العقوبة الانضباطية على الحقوق المالية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة تكرك، العراق، 2023، ص 19.

5 - حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية رقم 465 في 19/12/1959، مأخوذ عن: هاني خلف مهوس حمد الجبوري، المرجع السابق، ص 20.

6 - حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، أشار إليه علي عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظم الحديثة، مطبعة السعادة، القاهرة، 1982، ص 153.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إنشاء السر الوظيفي

وكذلك أن القضاء الإداري العراقي قد تعرض لمفهوم الموظف العام من خلال تعريف ديوان التدوين القانوني بأنه " كلمة موظف في أي قانون وردت سواء كان هذا الموظف في دوائر الحكومة او في المصالح الملحقة بها دون التقيد بأي اعتبار بالتسمية او الصفة"¹.

ثالثاً - التعريف القانوني للموظف العمومي:

إن معظم التشريعات لم تضع تعريف للموظف العام، بل اقتصر بعضها على بيان من ينطبق عليه في الوظيفة العمومية تاركة أمر تعريف الموظف للفقه والقضاء بينما ذهبت بعض التشريعات إلى إعطاء بعض التعاريف للموظف العام.²

بالنسبة للمشرع الجزائري بالرجوع للمادة 4 من الأمر المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجد المشرع قد عرف الموظف بقوله: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"³.

أما القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته فلقد نص على أن الموظف العمومي: " كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذي أو إداري أو قضائيا أو أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته وكل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأس مالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية، كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من حكمة طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بها"⁴.

¹ قرار رقم 96/59 في 6/5/1959، مجلس التدوين القانوني، س، 1، العدد 31962، ص126، منشور في شبكة الانترنت الرابط: تاريخ الاطلاع: 2025/05/18.

<https://almerja.com/reading.php?idm=178059>

² شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إنشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية حقوق؛ قسم حقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013، ص11.

³ - الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية رقم 46 سنة 2006؛ ص 04.

⁴ - قانون رقم 11-15 المؤرخ في 2 أوت 2011 يعدل ويتمم القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، جريدة رسمية عدد: 44.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إنشاء السر الوظيفي

ويشمل مصطلح الموظف كما جاء في هذا القانون أربع فئات، ذوي المناصب التنفيذية، الإدارية القضائية وذوي الوكالة النيابية ومن يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية أو في مؤسسة ذات رأس مال مختلط ومن في حكم الموظف العمومي¹.

وبالنسبة للمشرع الفرنسي قانون التوظيف الفرنسي الصادر سنة 1948 تحت رقم 16 خاصة المادة 02 منه التي تنص على: "تسري أحكام هذا الباب على الأشخاص المعيّنين بوقت لشغل وظيفة دائمة والمنتخبين في درجة من مدرجة الهرم الوظيفي لدوائر الدولة المركزية، والمرافق الخارجية التابعة لها، أو في مؤسسات الدولة العامة"².

وفي التشريع المصري اكتفى هو الآخر بتحديد طائفة الموظفين الخاضعين لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر تحت رقم 47 لسنة 1978 في المادة الأولى منه التي تنص على: "تسري أحكام هذا القانون على:

1 - العاملين بوزارات الحكومة، ومصالحها، والأجهزة التي لها موازنة خاصة³، و وحدات الحكم المحلي.

2 - سريان أحكام هذا القانون على العاملين بالهيئات العامة، ما لم تنص اللوائح الخاصة⁴ م، ولا تسري هذه الأحكام

على العاملين الذين تنظم شؤون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة"³.

الفرع الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العام

يتضح من أغلب التعريفات القضائية للموظف العام أنه يشترط لاكتساب صفة الموظف العام توافر ثلاثة شروط هي:

أولاً/ - أن يعهد إليه بعمل دائم:

يشغل وظيفة دائمة داخل نظام مرفق عام ومن متمات العمل الدائم أن تكون هذه الوظيفة داخلية ضمن الملاك الوظيفي الدائم للوحدة الإدارية، وبذلك لا يعد العاملون بصورة مؤقتة، أو موسمية موظفين إلا أنه يجب التفرقة بين الموظف الذي يعمل بعقد مؤقت في وظيفة دائمة، والوظيفة المؤقتة أو الموسمية؛ لأن شاغل الوظيفة الدائمة بعقد يعد موظفة ولو أمكن فصله بانتهاء مدة العقد.

¹ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجزء الثاني، الطبعة الثانية دار الهومة، الجزائر، ص 12-13.

² -بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص 67، 2019.

³ -بلورنة أحسن، المرجع السابق، 68.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إنشاء السر الوظيفي

أما العاملين بصفة المؤقتة أو الموسمية لا يعد موظفة. وبذلك قضت المحكمة العليا بليبيا في حكمها الصادر في 1987/11/23 م بأن " علاقة المتعاقد ليست علاقة تعاقدية صرفه، وإنما في حقيقتها علاقة مركبة فهي من جانب علاقة تنظيمية تخضع لأحكام القوانين واللوائح، ومن جهة أخرى تعاقدية تخضع النصوص عقد الاستخدام بين الطرفين، وتحدد المعاملة المالية للموظف بعقد طبقة للقوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن، ولا تملك جهة الإدارة إزاءه حرية التقدير¹.

ثانياً- أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام:

يشترط أن يكون عمله في خدمة مرفق عام وهذا الأخير لديه مفهومان: من الناحية العضوية يفيد المنظمة التي تعمل على أداء الخدمات، وإشباع الحاجات العامة ويتعلق بالجهاز الإداري، والمعنى الموضوعي يتمثل بالنشاط الصادر على الإدارة بهدف إشباع حاجات عامة والذي يخضع لتنظيمه وإشرافه ورقابة الدولة².

وجاء في قرار المحكمة الإدارية العليا بليبيا بتاريخ: 1993/5/16 المرفق العام هو: " هو كل مشروع يعمل باطراد وانتظام تحت إشراف الدولة لسد حاجة عامة مع خضوعه لنظام معين. فإذا نص المشرع صراحة على الطبيعة القانونية للمشروع تعين النزول على حكم نص استجلاء مقاصده في مجموعة القواعد التي تحكمه"³.

ثالثاً- أن يكون تعيين الموظف العام بواسطة السلطة المختصة:

أي أن يتم تعيينه بقرار من السلطة صاحبة الاختصاص بالتعيين فإذا تخلف هذا الشرط بأن قام بإقحام نفسه على الوظيفة العامة أو تولاها بأسلوب غير مشروع فهو لن يكون موظفة عامة؛ وبذلك صدر حكم من المحكمة الإدارية العليا في مصر بتاريخ 1964/6/28م⁴.

¹ طعن إداري (23 / 32) ق بتاريخ 1987/11/13 موسوعة المبادئ القانونية من القانون الإداري الليبي، المجموعة الأولى ص 414، مأخوذ عن: هاني خلف مهوس حمد الجبوري، المرجع السابق، ص28.

² -عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، ط 1، مطبعة مزوار، الجزائر، 2011، ص 18

³ طعن إداري رقم 14 / 38 ق جلسة 1993/5/16 مجلة المحكمة العليا الليبية، العددان الثالث والرابع السنة 28 ص 45.

⁴ حكم إداري مصري بتاريخ 1964/06/28، أشار إليه: هاني خلف مهوس الجبوري، المرجع السابق، ص32.

المطلب الثاني: تحديد السر الوظيفي

إن صعوبة التوصل إلى إعطاء تعريف جامع ومانع للسر الوظيفي دفع بالفقه إلى بذل مجهود من أجل الوصول إلى ذلك، وهو ما يُمثل في الوقت نفسه رغبة الكثير من رجال الفقه في الاجتهاد في تحديد ذلك ورفع الغموض عنه، وتحديد شروط السر الوظيفي.

الفرع الأول: النظريات المعتمدة في تحديد السر الفقهي

لم يقدّم المشرع الجزائري أو التشريعات المقارنة بوضع تعريف محدد للالتزام بالسرية، وهذا أمر منطقي حيث أن هذا الالتزام يبلغ من الاتساع والتعقيد.

أولاً/ - نظرية الضرر في مجملها:

يرى أنصار هذه النظرية أنه يلزم في تحديد المقصود بالسر أن يكون من شأن البوح به إلحاق الضرر بشخص صاحبه ويستوي أن يكون الضرر مادياً أو معنوياً¹.

وبذلك يكون حسب هذا الرأي، أن للمؤمن أن يعرف ما إذا كان إفشاء السر الوظيفي يسبب ضرراً للشخص، فلا يسمح له في هذه الحالة أن يفشيه، أما إذا كان إفشاء السر لا يشكل أي ضرر للشخص، فلا يترتب ذلك أي مسؤولية عن إفشائه، ومثال ذلك، في مجال أسرار الوظيفة العمومية، أن يقوم أحد الأشخاص بالعلاج لدى طبيب يعتبر موظف عمومي في المؤسسة الاستشفائية العمومية.

وحسب أنصار هاته النظرية، فإنه إذا وصل إلى علم الطبيب في هذه الحالة معلومات يشكل إفشاؤها ضرراً بشرف وسمعة المريض فإنه يمنع عليه إفشاء هاته الأسرار²، أما إذا منح أو تكلم الطبيب لغير المريض عن حالة هذا الأخير بوصفه أنه معافى وسليم من جميع الأمراض فإن ذلك يعفي الطبيب من المساءلة الجزائية، الشخصية، وهناك رأي آخر أيضاً يؤيد وجوب إعمال معيار استلزام الضرر في الواقعة التي يتم إفشاؤها وإلا لا يعد المفشي مرتكباً للجريمة، مبرراً ذلك بالقول أن هناك مخالفة للقانون في حالة إفشاء السر حتى ولو كان ذلك مفيداً لصاحبه ويعرض المفشي للمسؤولية الجزائية، قول ينطوي على تجريد المنطق القانوني من أي مصلحة يحميها التجريم، من جهة، وأن استبعاد فكرة الضرر الذي يلحق بالأفراد نتيجة إفشاء أسرارهم يحيط بعض ذوي الوظائف بسياج من القدسية مما يجعل منهم غير مكلفين بالشهادة أمام القضاء في وقائع لا يضر إفشاؤها الشخص المتصلة به، وهو ما يؤثر على اعتبارات العدالة³.

¹ د. نصر شومان، أثر السرية المصرفية على تبييض الأموال، بدون دار نشر، طبعة أولى، 2007، ص 108.

² محمود صالح العدلي، الحماية الجزائية لالتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله - دراسة مقارنة - جريمة إفشاء أسرار المهنة - حالات إباحة إفشاء الأسرار - الحماية الجزائية لأسرار المهنة، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2003، ص 72.

³ محمد عبد الحي إبراهيم، إفشاء السر المهني بين الخطر والإباحة، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، طبعة 2012، ص 228.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إنشاء السر الوظيفي

لم تلقى هاته النظرية القبول من غالبية الفقهاء، ويرفضها الكثير من شراح القانون ويعترضون عليها، لأنها ركزت على الأثر الذي يترتب على إفشاء السر، وهو الضرر، ولم تركز على الشيء محل الموضوع نفسه أي السر، ولا على مكوناته الأساسية وحالة بقاء السر سراً لا يعرفه سوى أمين السر وصاحب السر¹. ويمكننا القول على ضوء ما تقدم، أن الموظف العمومي يتقيد بالسر الوظيفي، سواء كان هذا السر مضراً بمصلحة الشخص المعني به أم لا، لأن الهدف من تجريم فعل إفشاء الأسرار هو حماية الثقة المفترضة في عمل مستخدمي المرفق العام مع المستفيدين من خدماته، وهو ما لا يترك مجالاً للبحث في نتيجة ارتكاب الفعل المجرم².

ثانياً/ - نظرية إرادة صاحب السر:

تقوم هذه النظرية أن ضابط تعريف السر هو اتجاه إرادة شخص إلى حصر نطاق العلم بالواقعة في أشخاص محددين³، ومثال ذلك اتجاه إدارة المتعامل مع مديرية إدارة الضرائب بأن تبقى حساباته وفواتيره سرا عن الغير، خاصة وأن الإدارة الضريبية تفرض على الموظفين التابعين لها التقيد بالسر نظراً لأن المكلفين بالضريبة يطلب منهم معلومات من إدارة الضرائب دون وجود حدود معينة لهاته الطلبات⁴. كما أن اتجاه إرادة صاحب السر إلى حصر نطاق العلم بالواقعة في أشخاص محددين، لا يشترط فيه أن تكون هذه الإرادة صريحة فيجوز أن تكون ضمنية، فالأمين يلتزم بعدم إفشاء السر ولو لم يطلب منه صاحب السر ذلك صراحة استناداً إلى إرادته الضمنية⁵، وبالرجوع إلى المعنى الحرفي للمادة 301 من قانون العقوبات الجزائري بذكر العبارات التالية: "...الأشخاص المؤتمنين"، وكذلك عبارة "...بحكم الوظيفة..."، ويستفاد من هذا المعنى أن الموظف العمومي مؤتمن بحكم الوظيفة على المعلومات التي يدلى بها إليه بصفة سرية عند القيام بوظيفته في المرفق العام، ويلاحظ أن أكثر الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية هي أن صاحب السر في كثير من الحالات قد لا يكون عالماً به أصلاً⁶.

حيث يمكن للموظف العام أن يطلع على معلومات إدارية أو معلومات متعلقة بالأفراد المتعاملين مع المرفق العام، من خلال دراسة ملفاتهم ووثائقهم، فيستنتج ويستخلص منها عناصر ومعلومات يجعلها أصحاب الملفات أنفسهم، فيقوم بإفشاءها، وهي أصلاً تكون محل جهل من صاحب السر فلا يتصور هنا أن تتجه إرادة الفرد مثلاً إلى بقاء هاته المعلومات سرا ولا يكون على دراية بها أصلاً، وكذلك الشخص الذي يذهب للمؤسسة الاستشفائية العمومية من أجل الفحص فيفضي الطبيب إلى أولاده بأنه في صحة جيدة،

¹ -محمود صالح العدلي، المرجع نفسه، ص 71.

² -محمود صالح العدلي، المرجع السابق، ص 66.

³ د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، دار النهضة العربية، مصر، ط 1981، ص 754.

⁴ -René Floriot et Raoul Combalidieu, Le secret professionnel, Flammarion, 1973, page 156.

⁵ -محمد عبد الحي إبراهيم، إفشاء السر المهني بين الخطر والإباحة، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، طبعة 2012، ص 228.

⁶ د. محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 755.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إفشاء السر الوظيفي

فالأصل أن هاته الواقعة لا يمكن أن يتصور الطبيب أن هذا الأب تتجه إرادته إلى بقائها سرا، غير أنه في هاته الحالة يمكن لهذا الشخص أن تتجه إرادته لذلك من أجل أن يخوف أولاده تفاديا للمشاكل الأسرية¹. وكذلك انتقد هذا الرأي بأنه لم يتفق مع المصلحة المقصودة من نصوص القانون وهي الفائدة الاجتماعية الشاملة لكل أفراد المجتمع ومن بينهم المصابين بالبكم، فإن الاعتماد بهذا الرأي فإن مرضى الصم والبكم لا سر لهم لأنهم لا يستطيعون الكلام للتعبير بصراحة لبقاء الأمر سرا².

ثالثاً/- نظرية التفرقة بين الوقائع السرية والوقائع المعروفة

ويطلق عليها أيضا نظرية الأسرار بطبيعتها، وهي التي تقوم على التمييز بين الوقائع السرية بطبيعتها، والوقائع التي تتجرد من هذا الطابع³، وبذلك فإن المسؤولية الجزائية عن إفشاء هاته الأسرار، تتحدد بمدى اعتبار هذه الأسرار من الوقائع والأمور التي تكتسي وصف السرية وبالتالي يمنع البوح بها، أو الإفشاء بها للغير، فيظل هذا الحظر قائما على إفشاء هاته الوقائع ما بقيت المعلومات متسمة بالسرية أما إذا ذاعت وأصبحت معروفة بطبيعتها فإن الحظر يرتفع ولا مسؤولية على الموظف في هذه الحالة⁴.

ومن ناحية أخرى، تعتبر هذه الوقائع والأمور سرية بطبيعتها، كأساس هذه النظرية لا يستلزم أن يشترط صاحب هذه الوقائع، عدم إفشائها من طرف المؤتمن على السر الوظيفي، كما رأينا في أساس نظرية إرادة المودع في بقاء الأمر سرا، ونجد أن كثير من أعمال الوظيفة العمومية تستلزم أن تكون سرية بطبيعتها، فكل موظف عام قام بعملها أو انجازها يلتزم بعدم إفشاء مضمونها للغير⁵.

وفي اعتقادي أن هذا الفهم هو الأقرب للصواب نظراً لأن علة التجريم تنتهي بكون الوقائع أو المعلومات التي أفشاها الموظف العمومي هي وقائع مجردة وعامة ولا تتصل بموضوع معين، ومثال ذلك الطبيب في المؤسسة الاستشفائية العمومية الذي يصدر بحثاً في مجلة طبية حول مرض معين وأسبابه والنتائج والحلول المتوصل إليها بعد خبرته في عديد من الفحوص والعمليات الجراحية دون الكشف أو التلميح لأي مريض كان قد عالجه، لا يعتبر عمله هذا إفشاء للسر الوظيفي.

وكذلك الموظف العمومي المكلف بالشؤون القانونية وصياغة النصوص التشريعية عندما يصدر كتاباً أو يلقي محاضرة عن أهم الثغرات في المسائل القانونية التي يمكن أن يرتكبها صائغ النصوص القانونية في الإدارات العمومية، فإنه عمله هذا لا يعتبر إفشاء للسر الوظيفي.

غير أن مسألة الوقائع السرية المجردة، يمكن أن تثير في كثير من الأحيان بعض اللبس، لذلك يترك تحديد ارتباطها بالإدارة العمومية أو الأفراد القاضي الموضوع عند عرض المسألة عليه، ولذلك يرى البعض

1 - محمود صالح العدلي، المرجع السابق، ص70.

2 - محمود صالح العدلي، المرجع السابق، ص75.

3 - محمود صالح العدلي، المرجع نفسه.

4 - وفاء محمد صافي، المسؤولية الجنائية المترتبة على تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية للموظف العام وموقف الدساتير والتشريعات المقارنة من تعريف السر الوظيفي: دراسة مقارنة، د ط، مركز الدراسات العربية، الجيزة، 2023، ص35.

5 - وفاء محمد صافي، المرجع السابق، ص36.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إنشاء السر الوظيفي

أن غياب التعريف القانوني للسر الوظيفي الذي فرضته الصعوبة البالغة في وضع تعريف جامع مانع لهذا السر قد أحاط الموظفين بقيد هلامي غير محدد، خاصة أنه في كثير من الأحيان يترك للإدارة تقدير مدى سرية المعلومات و بالتالي حمايتها من الإفشاء و تعريض الموظف لعقوبة تأديبية في حالة إذاعتها، و إذا أخذنا في الاعتبار أنه في كثير من الحالات التي يحتاج فيها الموظف الى توضيح مواقفه اتجاه قضية معينة أو موضوع مهني يتعلق بالعمل فإنه قد يكون بحاجة لتناول بعض المعلومات المتعلقة بالعمل، ومن جانب آخر فإن جهة الإدارة قد تفرض السرية على بعض المعلومات لكي تمنع إذاعتها دون مقتضى من الصالح العام¹.

وبالنسبة لاعتبار الوقائع المعلومة لدى الناس وذات شهرة بالنسبة لهم، ذات طابع سري من عدمه في هذه الحالة الوقائع تفقد صفة السرية، طالما أنها معلومة للكافة، غير أنها تبقى من الوقائع والأمر التي تترتب عليها المسؤولية الجزائية عند إفشائها مادامت غير مؤكدة²، فالموظف العمومي يتقيد بعدم إفشاء هذا النوع من الأسرار سواء تعلق بالأفراد أو بالأسرار الإدارية والحكومية، رغم شيوعها لدى الناس دون سند أو إعلان رسمي من المرفق العام، ويرى بعض الفقه وجوب أن يكون السر محصوراً في أشخاص محددين ومحددين فقط، أما إذا كانت الواقعة معلومة لعدد من الناس دون تمييز فتنتفي عنها صفة السر³.

ولا نتفق مع هذا الرأي، نظراً لكون إفشاء هذه الوقائع يعتبر تأكيداً لها، طالما أنه موظف بالمرفق العام ويفترض فيه الاطلاع على القرارات والأعمال الصادرة منه أو الملفات التي تتعلق بوضعيات الأفراد المالية والشخصية، وأن الأفراد في ذهنهم أن كل معلومة تصدر عن الموظف العمومي هي معلومة مؤكدة، غير أنه لا يمكن الاحتجاج بطابع السرية للوقائع إذا كانت موجودة في سجل أو ملف إداري، موضوع للاطلاع عليه من جمهور المنتفعين من خدمات المرفق العام.

كما أن الواقعة المعروفة تصلح لأن تكون سرا، على أساس أن الواقعة المعروفة للعامة تكون دائماً قابلة للتكذيب وأنها محض إشاعة، وهو ما من شأن التطرق لها وذكرها من طرف طبيب في المؤسسة الاستشفائية العمومية أو الموظف في الإدارة العمومية المختصة تأكيدها ونقلها من دائرة التشكيك إلى دائرة التأكيد، ولا يفقد الإفشاء طبيعته الإجرامية ارتكازاً على معرفة الواقعة من قبل، فهذا الإفشاء معاقب عليه نظراً لأنه يؤكد ما جرت به الشائعات⁴.

والعكس من ذلك، ينتفي طابع السرية عن الواقعة حتى لو لم يعلم بها جمهور الناس، ومثال ذلك في أغلب التناقضات والمزيدات في جلسة علنية والإعلان عن الشخص الذي رسا عليه المزاد مثلاً في الصفقة العمومية، فالموظف العمومي المكلف بفتح الصفقات، لم يفش سراً إذا أذاع نجاح الشخص والتمن الذي اعتمد

¹ د. طارق حسنين الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العمومي، دراسة مقارنة، مصر وفرنسا، الطبعة الثانية، 1998، مطبعة الجديد، مصر، ص 291.

² د. محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 752.

³ د. نصر شومان، المرجع السابق، ص 108.

⁴ محمود صالح العدلي، المرجع السابق، ص 68.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إفشاء السر الوظيفي

في الصفة أو الزيادة للأطراف المشاركين في المناقصة، وكذلك صدور حكم من المحكمة في جلسة علنية، فإذا أفشى كاتب الضبط فحوى ما صدر في الحكم الجزائي الصادر، لا يعتبر مسؤولاً جزائياً عن هذا الإفشاء طالما لم يتطرق إلى حيثيات، لا توجد في نص الحكم القضائي كالوقائع السرية والاستنتاجات التي بنى عليها القاضي اقتناعه في القضية، أو ما دار في الجلسات السرية قبل المحاكمة في القضايا الأخلاقية مثلاً، إن هذه النظرية أكثر تعبيراً عن المقصود من السر الوظيفي، نظراً لأنها عالجت فكر محل المسؤولية القانونية نفسه دون التطرق إلى نتيجة إفشاء السر¹.

رابعاً/- نظرية المصلحة المشروعة:

ذهب جانب من الفقه المصري إلى الأخذ بضابط المصلحة المشروعة لتحديد ما يعاد سرّاً من عدمه، فقد عرفه الأستاذ "محمود نجيب حسني" بأنه "واقعة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محصور من الأشخاص، إذا كانت ثمة مصلحة - يعترف بها القانون لشاخص أو في ذلك النطاق"². فإذا لم تكن هناك مصلحة في كتمان الأمر لم تثبت صفة السر، وإذا وجدت مصلحة وكان القانون لا يعترف بها، فقدت الواقعة أيضاً صفة السر، فإذا أفشى شخص إلى أحد المهنيين الملتزمين بكتمان الأسرار بعزمه على ارتكاب جريمة أفشى ذلك فلا يُعد مرتكباً لجريمة إفشاء السر؛ لأن المصلحة في الكتمان غير مشروعة³.

ولذلك تعتبر نظرية المصلحة في تحديد الواقعة السرية من أدقها، أكثر النظريات قبولاً لدى الفقه في تحديد مدلول السر الوظيفي باعتبار أن هناك مصلحة في كتمانها⁴.

الفرع الثاني: شروط تحديد السر الوظيفي

تذهب بعض الآراء طالما أن المفهوم القانوني للسر الوظيفي لا يزال غامضاً لأنه غير مبني على أسس قانونية واضحة فيرى جانب من الفقه أن هذا السر يختلف من إدارة إلى أخرى ومن موظف لآخر، لذلك يمكن تحديده من خلال:

أولاً/- أن يكون سرا بطبيعته أو بسبب الظروف المحيطة به:

انقسم الفقه بشأن تحديد السر إلى اتجاهين، اتجه أحد بالمعيار الشخصي وآخر أخذ بالمعيار الموضوعي.

1 - نصر شومان، المرجع السابق، ص 110.

2 - محمود نجيب حسني، مرجع سابق، ص 807.

3 - أحمد فاروق زاهر، الحماية الجنائية للأسرار "دراسة مقارنة بين القانونين الإماراتي والمصري"، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، جامعة الإمارات، العدد: 58، أبريل 2014، ص 112.

4 - ساطع عبد الله عزت، المسؤولية الجزائية الناشئة عن إفشاء الأسرار المهنية - دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، مصر، طبعة 2015، ص 160.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إنشاء السر الوظيفي

1-المعيار الشخصي: حيث يتم تحديد وصف السرية عن طريق صاحب السر طواعية، فالموظف لا يلزم في هذه الحالة، إلا بما يعهد به إليه صاحب السر.

2-المعيار الموضوعي: الذي يعتمد في تحديد وصف السرية بالنظر إلى الظروف والأحوال الموضوعية التي أحاطت بالواقعة¹، فلا يشترط أن يعهد صاحبه به صراحة إلى الموظف، بل يكفي أن يتم الاطلاع عليه بسبب الوظيفة، طالما أن هذه الوقائع مرتبطة بالموضوع الذي عهد به إليه، وهو المعيار المعتمد بالنسبة إلى الموظف العام²، كسرية العطاءات المقدمة في المناقصات والمزايدات العامة، وكذلك أسئلة الامتحانات، فهي أعمال تستلزم بطبيعتها أن تكون سرية، إذ أن الأستاذ الذي وضعها وكل من يراجعها أو يطبعها يلتزم بالمحافظة على سريتها³.

ثانياً/- ألا يكون معلوماً للكافة:

يفقد الأمر صفة السرية إذا كانت الواقعة التي تتعلق بها معلومة للكافة، على أنه ينبغي أن يلاحظ هنا بأن الطابع السري للواقعة أو المعلومة لا ينتقي حتى لو كانت معروفة بهذا الشكل أي للكافة، ما دامت غير مؤكدة، فالموظف الذي يؤكد شائعات يكون قد أفشى السر الذي أوتمن عليه ويتحمل مسؤولية ذلك⁴، من جهة أخرى، فإن السر يمكن أن يكون معلوماً من قبل عدد محدود من الناس حتى لو كان كبيراً ما داموا من محيط عائلي، أو من محيط عمل واحد، ويبقى طابع السرية ملازماً له⁵.

ثالثاً/- أن يعلم الموظف بالسر أثناء الوظيفة أو بسببها:

أي أن الوظيفة هي التي سهلت للموظف الاطلاع على الأسرار أو بمناسبتها اطلع على ذلك، ونطاق هذه الأسرار يشمل كالأوامر والقرارات الإدارية والدراسات ومشاريع القوانين والقرارات وغيرها، وقد يكون علمه بها بشكل غير مباشر، أو عندما تكون الأعمال ذات طبيعة سرية، إلا أن ممارستها أو إنجاز ما يتعلق بها يتطلب من الموظف أن يستعين بأشخاص آخرين لمساعدته، وقد يطلع الموظف على السر إذا ما أفشى به إليه صاحب السر ذاته، إما بموجب القانون أو بشكل طوعي، كما هو الحال بالنسبة للقاضي أو النيابة العامة⁶.

الفرع الثالث: أنواع السر الوظيفي

¹ فاروق عبد البر، دور مجلس الدولة المصري في حماية حرية الموظف العام، بدون دار النشر، 1998، ص 212.

² عزيزه الشراوي، مسائل الموظف العام في الكويت، جامعة الكويت 1997، ص 84.

³ علي أحمد عبد الزعبي، حق الخصوصية في القانون الجنائي، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2006، ص 210.

⁴ علي جمعة مآرب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة، عمان، 2003.

⁵ - حمدان ناصر العامري ومحمد شلال العاني، تجريم إنشاء الأسرار الوظيفية في التشريع الوظيفي، مجلة جامعة الشارقة

للعلوم القانونية، المجلد 02، العدد 01، مارس 2023، ص 33.

⁶ خالد خليل الظاهر، أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2005، ص 80.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إنشاء السر الوظيفي

نتناول تقسيم الأسرار الوظيفية على النحو التالي:

أولاً/- الأسرار الإدارية:

تتمثل الأسرار الإدارية فيما يؤتمن عليه الموظفون من الوثائق والمعلومات والبيانات المعالجة إلكترونياً، التي تصل إلى علمه أو يطلع عليها بحكم ممارسته لأعماله الوظيفية في دائرته الحكومية، لذلك يكون من المصلحة العامة المحافظة على ما تتضمنه المعلومات والوثائق من الأسرار من قبل الموظف وعدم تسليمها للغير إلا إذا كان ذا صفة في تلقي تلك الأسرار¹.

لذلك أوجب القانون على الموظف كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته أو في أثنائها إذا كانت سرية بطبيعتها، أو يُخشى من إفشائها إلحاق الضرر بالدولة أو بالأشخاص، وتشمل الأسرار الإدارية ما يصدره رؤساء الدوائر الحكومية من الأوامر بشأن الإجراءات والوثائق الإدارية التي ينبغي كتمانها، فضلاً عن التعليمات التي توضح وتفسر القوانين الصادرة، فهذا الأمر مما يقتضيه ضمان الجودة وحسن تنفيذ قرارات الإدارة وأوامرها وتوجيهاتها بكفاءة وفاعلية، لأن خلاف ذلك قد يعطل تنفيذ خطط الجهات الإدارية في تقديم الخدمات لعموم البلاد والمواطنين².

وتكتسب المعلومات او الوثائق صفة الأسرار المتصلة بالإدارة، أما بالنظر لطبيعتها التي تلحقها بالأسرار على نحو ما نطقت به القوانين المنظمة لشؤون الوظيفة المقارنة، وأحياناً يقضي العرف الإداري بسرية تلك المعلومات او الوثائق، أو أن تعد سرية وفقاً للنص عليها في القوانين والقرارات والتعليمات الإدارية والرئاسية، وإذا كان واجب الكتمان يقع بالدرجة الأساس على تلك الوثائق والمعلومات التي يحظر إفشاؤها فإن هذا الواجب من باب أولى يلحق مسألة عدم التعجيل بنشر ما تحتويه الوثائق من أسرار إذا كانت هذه الوثائق معدة للنشر لما . يسببه ذلك ضرر بمصلحة الدوائر الرسمية³.

وهذا ما نلاحظه من خلال الأمر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت المادة 48 منه " يجب على الموظف الالتماس الزم بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السليمة المؤهلة "، وكذلك نصت المادة 180 من نفس الأمر على أنه " تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي: "... إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية"،

1 - شيماء كريم أحمد، تقسيم الجرائم التأديبية في القانون الإداري، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق بجامعة النهرين، 2004، ص 171.

2 - شيماء كريم أحمد، المرجع السابق، ص 175.

3 - وسام كاظم زغير، إفشاء الأسرار الوظيفية وأثره على المسؤولية الجزائية للموظف العام "دراسة مقارنة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة المستنصرية، 2013، ص 59.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إنشاء السر الوظيفي

و القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10 - 3221 ، حيث نصت المادة 16 منه على أنه " دون الإخلال بأحكام قانون العقوبات يتعين على موظفي الشرطة الالتم بالسر المهني سواء تعلق الأمر بالوقائع أو بالمعلومات أو بالوثائق التي اطلعوا عليها أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة...¹ .

ثانيا/ -أسرار الأفراد:

وقد عرفت أسرار الأفراد لدى الإدارة بأنها " خصوصيات الفرد التي يحق له أن يحتفظ بها في نفسه، وتكون بعيدة عن أعين الناس وألسنتهم والتي لا تمس واجباته اتجاه المجتمع، وليس له تأثير على الصالح العام، ولا يتحقق بنشرها سوى تشويه صورته وزلزلة ثقة الناس فيه"² .

وقد حرص الدستور الجزائري على حماية أسرار الفرد وحقه في الخصوصية وانساق مع مختلف القوانين لحمايتها لدى المرفق العام، حيث نص الدستور الجزائري في المادة 47: "لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة وشرفه"³ .

كما تتجسد أهمية حماية أسرار الأفراد من خلال ارتباطها بشخص الفرد، وذلك باعتبار أن الحق في الحياة الخاصة من الحقوق للصيقة بالشخصية فهو حق غير مالي لا يرتبط بذمته المالية⁴ ،

وحيث لا تقتصر اليوم أسرار الأفراد على ما تحتويه الملفات والسجلات الإدارية من معلومات مثل البيانات الضريبية وسجلات الأملاك العقارية والمالية، بل أصبحت هناك دعائم وأرضيات إلكترونية تعالج المعطيات للمواطنين مثل المنصات الإلكترونية المتعلقة ببيانات الحالة المدنية التابعة لوزارة الداخلية أو المنصات الإلكترونية المتعلقة بالتوظيف في القطاع العام⁵ .

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 10 - 322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة للأمن الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادر بتاريخ 26 ديسمبر 2010، ص 04.

² - د. طارق أحمد فتحي سرور، الحماية الجزائية لأسرار الأفراد في مواجهة النشر، دار النهضة العربية، مصر، 1991، ص 41.

³ -مرسوم رئاسي 442/20، المؤرخ في 2010/12/30، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري لسنة 2020، المصادق عليه بموجب استفتاء أول نوفمبر 2020، جريدة رسمية عدد: 82.

⁴ - أحمد فتحي سرور، المرجع السابق، ص 58.

⁵ - عبدلي حمزة، المسؤولية الجزائية عن إفشاء الأسرار الوظيفية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2020/2019، ص 117.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إنشاء السر الوظيفي

وتطبيقاً لذلك، صدر القانون رقم 18 - 07 المتعلق بحماية الأشخاص في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي¹ فنصت المادة 2 منه الآتي " يجب أن تتم معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، مهما كان مصدرها أو شكلها في إطار احترام الكرامة الإنسانية والحياة الخاصة" ... ، وكذلك نصت المادة 40 منه على أنه " يلزم المسؤول عن المعالجة والأشخاص الذين اطلعوا أثناء ممارسة مهام على معطيات ذات طابع شخصي بالسر المهني حتى بعد انتهاء مهامهم تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول".

وهذا ما أكدته كذلك المادة 24 من قانون الصحة الجزائري التي تنص على أنه: " لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة وسريّة المعلومات الطبية المتعلقة بها، باستثناء الحالات المنصوص عليها في القانون، ويشمل السر الطبي جميع المعلومات التي علم بها مهنيو الصحة ..."².

ثالثاً/- الأسرار الحكومية:

يمكن أن تعرّف الأسرار الحكومية بأنها تلك المتصلة بوظيفة الدولة بوصفها حكومة تقوم على إدارة السياسة العليا للدولة، كالأسرار الأمنية والأسرار الداخلية وكذلك الأسرار المتصلة بعلاقات الدولة الخارج وهذه الأسرار يجب أن تظل طي الكتمان حرصاً على سلامة الدولة، كما إن التزام الموظف بكتمان الأسرار الحكومية يستند كذلك إلى ما يشغله الموظف من المكانة في تقديم الخدمات للمواطنين³.

فما تقرره الجهات الحكومية بأن يكون ذا صفة سرية فإنه يعد كذلك ويلزم بكتمانها، ولا تكون أعمال الحكومة جميعها أسراراً، ويمكن أن تعد الأسرار الحكومية جزءاً من أسرار السياسات العليا للدولة، التي تعني كل ما يتعلق بسياسة الدولة الداخلية والخارجية، ومن ثم فإنه يدخل ضمنها جميع النظم والأساليب التي تستعملها الدولة في إدارة وتنظيم شؤونها الداخلية، مثل القرارات السياسية والاقتصادية ذات الصلة بالحكومة، وكذلك تسيير الأوضاع العامة للدولة. بيد إن السياسة الخارجية تكون مرتبطة بكيفية إدارة علاقات الدولة الخارجية مع الدول والمنظمات الإقليمية والدولية بما فيه صالح الدولة، ولا تكون جميعها من الاسرار كالاتفاقات التي تبرمها الحكومة مع الدول الأخرى، لذا يمكن القول بأن أسرار السياسات العليا للدولة هي الكل وأن الأسرار الحكومية هي الجزء⁴، ففتتضي السرية ألا يعلم سوى من تحتم ظروف الخبر علمهم بسريته، كما تقتضي أيضاً إتمام العمل الذي يحيطه المشرع بالكتمان في غير علانية بعيداً عن كل شخ ليس ظرفاً.

¹ - القانون رقم 18 - 07 المؤرخ في 10 جوان 2018 المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات

ذات الطابع الشخصي، الجريدة الرسمية العدد 34، الصادرة بتاريخ 10 - 06 - 2018، ص 11

² - قانون رقم 18 - 11 المتعلق بالصحة، المؤرخ في 22/07/2018، سنة 2018، جريدة رسمية عدد: 46

³ - عن عبد الرحمن عبيد الله عطا الله الحماية الجزائرية للأسرار المهنية في قانون العقوبات الأردني، مذكرة لنيل شهادة

الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2010، ص، ص 121.

⁴ - وسام كاظم زغير، المرجع السابق، ص 185.

المبحث الثاني: قيام الموظف بإفشاء السر الوظيفي.

يُعدّ قيام الموظف العمومي بالكشف عن معلومات أو بيانات أو وثائق اطلع عليها بحكم وظيفته، وكان من الواجب عليه الحفاظ على سرّيتها وعدم إفشائها للغير جريمة قائمة بحد ذاتها، حيث يتحقق هذا الفعل بمجرد نقل تلك المعلومات إلى طرف ثالث لا يحق له الاطلاع عليها، سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، شفهيًا أو كتابيًا.

المطلب الأول: الالتزام بعدم إفشاء السر الوظيفي

الالتزام بعدم إفشاء السر الوظيفي هو التزام قانوني وأخلاقي يقع على عاتق الموظف العمومي بحكم ممارسته لوظيفته، هذا الالتزام له طبيعة قانونية تنظيمية، بمعنى أنه يُلزم الموظف بموجب القانون وليس بناءً على اتفاق أو عقد خاص، ويتولد مباشرة بمجرد التحاقه بالوظيفة العمومية أو مباشرته للعمل الذي يُتيح له الاطلاع على معلومات سرية، كما يعتبر هذا الالتزام جزءًا من واجبات الوظيفة العامة.

الفرع الأول: أساس الالتزام بالسر الوظيفي.

يُعدّ إخلال الموظف به مخالفة تأديبية قد تعرضه لعقوبات تأديبية أو جزائية وفقًا للقانون، طبيعته أيضًا مستمرة: فهو لا ينتهي بانتهاء خدمة الموظف، بل قد يمتد حتى بعد خروجه من الوظيفة، إذا بقيت المعلومات متسمة بطابع السرية. ومن هنا ظهرت عدة نظريات تتنازع أساس الالتزام بحماية السر الوظيفي، فيما يلي نبينها على النحو الآتي:

أولاً - نظرية العقد:

عند قيام علاقة تعاقدية بين المهني كما هو الحال بالنسبة للمحامي وموكله والطبيب ومريضه، فإن مؤدى ذلك أن أساس الالتزام بالسر هو التزام تعاقدي، وهذا ما يؤكد أنصار نظرية العقد التي تفترض أن أساس الالتزام المهني بالسر القائم على اتفاق المؤتمن والأمين على السر¹.

ثانياً - نظرية النظام العام:

إزاء قصور نظرية العقد كأساس للالتزام بالسر الوظيفي، جاءت نظرية بديلة هو أن الالتزام بالسر الوظيفي هو تعلق بالنظام العام المطلق الذي يجد مصدره في المصلحة الاجتماعية، وهذه الأخيرة تعتبر فكرة اختلف الفقه في تعريفها وتحديد نطاقها إلا أنها تدور حول المصلحة العليا للمجتمع سواء كانت مصلحة سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو أدبية².

¹ - أحمد نعمة عطية الشمري، الأساس القانوني للالتزام بالمحافظة على السر الوظيفي، مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، المجلد 03، العدد: 15، جوان 2023، ص 4715.

² - أحمد نعمة عطية الشمري، المرجع السابق، ص 4720.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إنشاء السر الوظيفي

ويرجع السبب الرئيسي لتجريم إفشاء السر الوظيفي حسب أنصار نظرية النظام العام لما يشكله من خطر إجتماعي عام مستقل عن النتائج التي قد تحدث للشخص صاحب السر، فالمشرع لا يتدخل لحماية مصالح خاصة أو بهدف ضمان تنفيذ اتفاق بين الأطراف إنما راعى ضرورة حماية النظام العام الاجتماعي الذي يشكل التزام مطلق لا يتوقف عن إرادة أي من الطرفين¹.

ثالثا - نظرية المصلحة المزدوجة:

تعتبر نظرية المصلحة المزدوجة الأنسب لتبرير تجريم إفشاء السر الوظيفي حيث أنها تتجاوز عيوب النظريتين وتتميز بالمرونة الكافية التي تجعلها موجهة لقاعدة كتمان السر الوظيفي حمايةً لمصلحة المجتمع، حيث أنها تبرر حالات يكون فيها الإفشاء ملحا نظرا لوجود مصلحة اجتماعية².

وهذه النظرية تهدف إلى تحقيق حماية مزدوجة، حيث أنها تقوم بحماية المصلحة الخاصة لصاحب السر في علاقته المهنية، ومن ناحية أخرى يهدف إلى حماية المصلحة العامة للمجتمع بما في ذلك حماية المهن الحرة وضمان قيام المهني بممارسة مهنته بأريحية³.

وفي نفس الوقت يمكن اعتبار علة الحماية القانونية للسر الوظيفي في حماية المجتمع والمصلحة لأن افشائه يخل بالثقة العامة الواجب توافرها في ممارس الوظيفة، وإذا كان مضمون هذه النظرية يشير إلى امتداد الحماية القانونية إلى الحرية الشخصية باعتبار السر الوظيفي هو جزء مهم منها وفي الوقت نفسه حماية لمصلحة الأفراد.

الفرع الثاني: السلطة التقديرية في تحديد الالتزام بعدم إفشاء السر الوظيفي

هناك سلطة تقديرية للإدارة وهناك سلطة تقديرية للقضاء:

أولا- السلطة التقديرية للإدارة في تحديد السر الوظيفي:

تلجأ السلطة الإدارية بغية مواجهة مسألة تحديد الوثائق والمعلومات التي تعتبر سرية من عدمه وتذليل صعوبتها إلى إصدار المراسيم أو اللوائح أو الأنظمة والتعليمات، لبيان وتوضيح ما يتصف من المعلومات والأمور والوثائق بصفة السرية من عدمه بمقتضى التحويل الذي أتاحه لها المشرع، لكون الأخير لا يهتم بصفة عامة وهو بصدد من القوانين، بتنظيم التفصيلات وبيان الجزئيات بل يكتفي ببيان القواعد والمبادئ العامة ويترك التفصيلات للسلطة التنفيذية لتتولى أمر ذلك عن طريق إصر الأنظمة والتعليمات لبيانها، فالسلطة التنفيذية تكون بحكم وظيفتها أقدر من غيرها على تنظيم المسائل الجزئية⁴.

1 - أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية للأسرار المهنية "دراسة مقارنة"، بدون طبعة، مطبعة جامعة القاهرة، 1988، ص 97.

2 - أحمد نعمة عطية الشمري، المرجع السابق، 4725.

3 حبيب، د. عادل جبري محمد، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط1، 2003، ص 53.

4 - وسام كاظم زغير، المرجع السابق، ص 45.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إفشاء السر الوظيفي

وفي مصر، شدد مجلس الدولة المصري من درجة إفشاء السرية على المعلومات أو الوثائق الوظيفية، فقد أفتى بأن التزام الموظف بالسر يكون نافذاً حتى في مواجهة الإدارة ذاتها¹، إن الإدارة نتيجة لممارستها الأعمال الإدارية بصورة يومية وتعاملها مع الوثائق والمعلومات الشفوية والبيانات المخزنة إلكترونياً، يمكن أن يُنمّي فيها ذلك نوع من القدرة على تقدير درجة سرية الوثيقة أو المعلومة، وفي هذا الشأن يكون اجتهاد الإدارة إزاء العبارات المرنة وغير المحددة للمعاني في حالة عدم بيان المشرع لها بصورة واضحة، القول الفاصل في عد المعلومات سرية أم خلاف ذلك².

ثانياً/ السلطة التقديرية للقضاء في تحديد السر الوظيفي:

يعنى المشرع بوضع الأسس العامة عند التشريع دون الخوض في التفاصيل الدقيقة، وقد تبين أن أغلب التشريعات الجنائية لم تضع مفهوماً يحدد بموجبه السر الوظيفي بصورة عامة، وإن كانت قد أظهرت بعض الأمثلة الممثلة لمعنى السرية، لذلك يتم اللجوء إلى القضاء لتحديد ما يُعد من أسرار الوظيفة في كثير من الوقائع المراد عرضها عليه، فالقضاء يستطيع الاستعانة بالقواعد العامة في هذا الشأن، كما يقوم باستطلاع آراء الجهات الإدارية كونها أكثر احتكاكاً بالموضوع، لكي ينهض القضاء بهذا الدور ومن ثم التوصل إلى تقدير ملائمة ما يُعد من الأسرار الوظيفية في كل مسألة على حدة، بشرط أن لا يؤدي ذلك الدور بالقضاء إلى أن يخلق أنواعاً من الأسرار غير متفقة مع مقاصد التشريع، مما يشكل خروجاً على مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات الذي وجد لحماية الحرية الفردية³.

وتتمثل السلطة التقديرية للقاضي من خلال قيامه بالمواءمة بين نص القانون والحالة الواقعية المتعلقة بتحديد السر الوظيفي، فالقاضي له سلطة تقديرية واسعة تظهر في مبدأ حرية اقتناع القاضي الجنائي في إيجاد الحكم السليم للواقعة المتعلقة بإفشاء السرية على الوقائع، وما تظهره ظروف وأدلة الدعوى⁴.

حيث إذا عرض النزاع على القاضي بشأن مدى تحقيق إفشاء السر فإنه يستخدم أسلوب التفسير القضائي للنص عند تطبيقه له، ولا يعد القضاء مرجعاً لتفسير القانون، وإنما يحصل ذلك التفسير بمناسبة نظر القضية، والتفسير القضائي غير ملزم، حيث لا يقيد القاضي ذاته أو قاضياً آخر، ويجوز العدول إلى تفسير آخر عند نظره في الدعوى الجزائية⁵.

1 - قرار مجلس الدولة المصري / 1957 في 10/3/1957. نقلاً عن عبد الرحمن عبيد عطا الله، المرجع السابق، ص 120.

2 - ليد مرزه المخزومي، المسؤولية القانونية للموظف عن إفشائه الأسرار الوظيفية، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون - الرمادي، جامعة الانبار، عدد: 01، 2010، ص 69.

3 - وسام كاظم زغير، المرجع السابق، ص 26.

4 - عمر سالم، شرح قانون العقوبات المصري القسم العام، ج 2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 72.

5 - عمر سالم، المرجع السابق، ص 80.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إفشاء السر الوظيفي

المطلب الثاني: أركان جريمة إفشاء السر الوظيفي

تعرف جريمة إفشاء الأسرار بأنها، كشف عن واقعة لها صفة السر صادر ممن علم بها بمقتضى مهنته ومقترنا بالقصد الجنائي، ويمكن ايجاز التعريف القانوني لجريمة افشاء السر بأنه: تعمد الافشاء بسر من شخص أؤتمن عليه بحكم عمله أو صناعته في غير الأحوال التي يوجب فيها القانون الافشاء أو يجيز.

الفرع الأول: الركن الشرعي

يتوفر الركن الشرعي في جريمة إفشاء أسرار عندما يقوم صاحب المهنة أو الموظف بإفشاء اسرارها على الرغم من وجود نص يجرم هذا الإفشاء، وبمعنى آخر لا تقوم هذه الجريمة إلا إذا تم النص عليها قانوناً، حيث أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص.

أولاً/-تقييد المشرع بإيضاح نص التجريم:

لم يرد في التشريع الجزائري ولا في التشريعات المقارنة تعريفاً للسر الوظيفي بل تضمنت النصوص القانونية أن أي خروج على هذا الالتزام يعرض صاحبه إلى العقوبات، فنجد المادتين 301 و302 من قانون العقوبات الجزائري، والمادتين 48 و49 من قانون الوظيف العمومي 03/06.

أما في القوانين المقارنة نجد التشريع الفرنسي لاتجاه المشرع الجنائي الفرنسي، فإن المادة (226/13) من قانون العقوبات الفرنسي النافذ، جاءت بنص عام ومن دون أن تبيّن ماهية السرية التي تلحق المعلومات أو الوثائق المطلوب كتمانها وتقرر العقاب على إفشائها، إذ نصت على إن: "الإفشاء لمعلومات ذات طبيعة سرية بواسطة أحد الأشخاص الذين يكونون من الأمانة عليها، أما بسبب الحرفة أو المهنة، أو بحسب الوظيفة أو العمل المؤقت، يعاقب بالحبس سنة والغرامة 100000 فرنك"¹.

أما بالنسبة لنهج المشرع الجنائي العراقي، فإن الظاهر من قراءة النصوص القانونية التي تجرم فعل إفشاء الأسرار ففي نص المادة (236) من قانون العقوبات الخاصة بسرية التحقيقات الجنائية لم تضع تعريفاً مباشراً للسر الوظيفي، ولكنها أوضحت بعض الأمور الخاصة بسرية التحقيق والمحاكمة كالإخبار والإجراءات والتحقيقات والدعاوى والمداولات التي لا يجوز نشرها أو إفشاءها"².

¹ - نصت المادة (226/13) من قانون العقوبات الفرنسي النافذ لسنة 1994 على أن:

« La révélation d'une information a caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 100,000F d'amende »

² - 13 - المادة (236) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل.

ثانيا - أسباب الإباحة:

لما كان الأصل تجريم قيام الموظف بإفشاء ما يصل إلى علمه من الأسرار الوظيفية أثناء مباشرته لوظيفته أو بسببها، فإن القانون قد استثنى المتهم بذلك من التعرض للجزاء إذا ما حصل الإفشاء استناداً لأحوال التي يوجد فيها القانون هذا الفعل أو يرخص بارتكابه.

1-إباحة الإفشاء في حالة دفاع الموظف عن نفسه:

ذهب الفقه والقضاء الفرنسيين إلى أنه يجوز للمهني الذي يتلقى سراً بمناسبة وظيفة أو مهنة أن يبيع هذا السر دفاعاً عن نفسه إذا ما تم ارتكاب جريمة جنائية، أي يكون من حقه وفي سبيل الدفاع عن نفسه أن يكشف عن العناصر التي من شأنها تبرئته، إذ أن حق الدفاع من الحقوق الأساسية المقررة للمتهم التي لا يلغونها أو يبدها الالتزام نفسه مما يسبب إليه من اتهام ومن ثم لا يجوز له الكشف عن السر في الصحف¹. فالدفاع عن النفس أمر مشروع ويُتصور هذا الدفاع في جريمة إفشاء السر المهني عند قيام المتابع، في حق الأمين على السر، كمحامٍ مثلاً، في هذه الحالة يستطيع أن يتحرر من السر المهني الذي يربطه ويستطيع عندما أن يذكر ما أحيط به علماً للدفاع عن نفسه، لأن قيامه بكتمان الأسرار قد يؤدي إلى الإضرار بمركزه الوظيفي².

2-رضا صاحب الأسرار:

إذا تنازل صاحب السر عنه، ينفي وقوع الجريمة لأنه هو أولى بكتمانه، بشرط أن يكون هذا الرضا صحيح صادر عن وعي وإدراك وإرادة سليمة خالية من أي عيب يبطلها، ويرى الفقه أن موافقة صاحب السر بالسماح للغير بالإطلاع عليه يعفي المهني من المسؤولية بالحفاظ عليه، ولا يستطيع أن يطالب بالتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة إفشاء السر مادام قد أذن بهذا الإفشاء، ويمكن أن يكون هذا الترخيص إما صراحة أو بشكل ضمني إن كان هذا الأخير يُستدل عليه ويصعب إثباته³.

3-أعمال الخبرة:

إذا تعلق السر بأعمال الخبرة أمام المحاكم، فهنا يُفهم الخبير باعتباره من مساعدي القضاء والمحكمة هي التي أمرته بذلك بشرط أدائه اليمين القانونية، سواء كان مسجلاً بجدول الخبراء المعتمدين لدى المحاكم أو تؤدي به أمام القاضي الذي انتدبه لتلك المهمة إذا لم يكن قد أداها من قبل، فعليه لإبلاغ بكل ما يطلبه

¹ عبد الحميد المنشاوي، جرائم القذف والسب وإفشاء الأسرار، د. ط، دار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 150.

² -عمر أحمد محمد عبد اللطيف، حالات إفشاء السر الوظيفي، مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة دمياط، العدد: 11، جانفي 2025، ص 1723.

³ محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 135.

الفصل الأول: التزام الموظف بعد إنشاء السر الوظيفي

منه القاضي من توضيحات أو تفسيرات، وهذه العلاقة التي تربط القاضي ومن يخضع لسلطة القضاء تشترط لإباحة السر في هذه الحالة تحقق شرطين وهما:

- أن يقدم التقرير إلى المحكمة التي انتدبته للعمل كخبير.

- أن يعمل الخبير في الحدود التي تخص موضوع الخبرة، فلا يجوز للخبير أن يفشي إلى القضاء بكل ما يعلمه أو يستطيع أن يدلي به بحكم درايته الفنية، فالأصل في مهمة الخبير أنها مهمة علمية بحتة، فلا يجوز له الكشف عن المعلومات التي علم بها خارج نطاق علمه في إطار الخبرة، مثال ذلك أن يطلب منه طبيب فحص الحالة العقلية للمتهم، وجب عليه الاقتصار في تقريره على خلاصة فحصه. فإذا اعترف المتهم بارتكابه جريمة ما، لا يجوز له الكشف عن هذا الاعتراف، وإلا عُد في هذه الحالة مسؤولاً عن جريمة الكشف عن السر المهني¹.

4- الإبلاغ عن الأمراض المعدية:

تعد حماية صحة المواطن وعدم تعرضه لمختلف الأمراض البوائية والمعدية من أهم وظائف الدولة الحديثة وهذا ما نص عليه الدستور من خلال المادة 66 منه التي نصت على أن " الرعاية الصحي حق للمواطنين تتكفل الدولة بالوقاية بالأمراض البوائية والمعدية وبمكافحتها ...".

وما دام نص الدستور يعتبر ذلك حقاً للمواطن، فإن مختلف النصوص القانونية التي تصدر في هذا الشأن لا يمكن أن تخالف ما جاء به الدستور، فتعمل على تعزيز هذا الحق وتكفل إجراءات قانونية تعمل على تطبيقه في أرض الواقع دون أية معوقان أو عراقيل، فتصبح حماية هذا السر في هاته الحالة خطراً اجتماعياً يجب اتقاءه ولا يمكن الاعتماد في ذلك على جهه ود الأفراد وحدهم للمصاعب التي يلقونها في هذا السبيل، وضعف الوسائل المتاحة لهم، ولذلك عنيت التشريعات الصحية في مختلف الدول بأن تفرض على الأطباء واجب التبليغ عن الأمراض المعدية².

الفرع الثاني: الركن المادي

يتمثل الركن المادي في قيام الموظف العمومي بإفشاء معلومات أو بيانات أو وثائق سرية، اطلع عليها بحكم وظيفته، وكان من الواجب عليه عدم إفشائها، ويتحقق هذا الركن بمجرد الإفشاء أو النقل لهذه المعلومات إلى الغير، سواء كان ذلك: بشكل صريح أو ضمنياً، ولا يشترط لتحقيق الركن المادي أن يلحق الضرر بالمصلحة العامة أو الخاصة، بل يكفي مجرد الإفشاء نفسه لتحقيق الجريمة.

¹ ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2016، ص 45.

² -عبدلي حمزة، المرجع السابق، ص 245.

أولا/ - صدور فعل الإفشاء :

يرى الدكتور أحمد كامل سلامة إن الإفشاء يقصد به: كشف السر وإطلاع الغير عليه بأية طريقة، وقد عبر عنه النص الفرنسي بكلمة وفيها كشف لما خفي ونشر لما طوى¹.

ويتحقق الركن المادي في جريمة الإفشاء هي نقل الأسرار إلى الغير ويقصد بالغير هنا كل من ال ينتمي إلى الأشخاص الذين يقتصر عليهم نطاق العلم بالواقعة التي تعتبر سرا، ولم يشترط القانون الجزائري قانون العقوبات إلحاق الضرر المادي بالمجني عليه.

وكذلك ال يحتاج الركن المادي هنا إلى وجود نتيجة إجرامية ذات ضرر ومستقلة عن السلوك

الإجرامي سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا، كما أنه من الضروري أن يكون نشاط الجاني في الوصول إلى السر هو نشاط غير مشروع.

لم يحدد المشرع من خلال نص المادة 66-301-302 من قانون العقوبات المعدل والمتمم الوسائل التي يتم من خلالها الإفشاء، فنتساوى بذلك كافة الطرق والوسائل التي تستعمل في ارتكاب الجريمة، ولذلك فلا عبء بالوسيلة المستخدمة في نقل المعلومات أو الصورة التي اتخذها الإفشاء، فجميع وسائل الإفشاء متساوية ما دامت تؤدي في النهاية إلى نقل السر من المؤتمن عليه إلى الغير، فقد يتحقق الإفشاء شفاهة أو كتابة، صراحة أو بمجرد الإشارة بإحدى طرق العلانية أو المسارة، مباشرة أو بصورة غير مباشرة²، ويستوي الإفشاء الشفهي مع الإفشاء المكتوب مادام قد تم الكشف عنه للغير، ومادام الإفشاء قد تم لشخص ليست له صفة في حياة السر أو العلم به.

وبالتالي فإن المشرع لم يشترط حصول الإفشاء بوسيلة معينة، فكل ما في الأمر أن المشرع قصد تجريم كل ما من شأنه إخراج السر من دائرة المؤتمن عليه إلى الغير الذي ليس له صفة للعلم به. كما لم يشترط المشرع أن يكون الإفشاء لفائدة عدد من الأشخاص وإنما يكفي لحصوله أن يقوم المؤتمن على السر بالإفشاء لشخص واحد فقط.

فوسائل الإفشاء لدى القانون سواء، طالما أنها تحقق إخراج السر من النطاق الذي ينبغي أن يبقى محصورا فيه، غير أنه لا يعتبر إفشاء للسر، إعطاء صاحب السر تقريراً متضمناً ذلك السر ليطلع عليه بنفسه، كما لا يعتبر إفشاء أيضا إعطاء تقرير يتضمن وقائع ومعلومات سرية لشخص كلفه صاحب السر بأن يحصل عليه نيابة عنه، فإذا ثبتت هذه النيابة لا تقوم مسؤولية معطي التقرير إذا أفشى النائب السر الذي يتضمنه، كما يستوي الإفشاء أن يكون علنيا مثل كتابة مقالة علمية تتضمن ذكر حالات مرضية بالأسماء أو يكون الإفشاء سريا مثل إرسال رسالة خاصة تتضمن معلومات و وقائع سرية³.

¹ سلامة، أحمد كامل، المرجع السابق، ص 395.

² سيد حسن عبد الخالق، ص 434.

³ د. محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 761.

ثانياً / صور الإفشاء:

لم ينص المشرع على الصور التي يمكن أن يتم بها فعل إفشاء الأسرار لأن النصوص القانونية لا تهتم بالوسائل والصور كقاعدة عامة، طالما أن السلوك الإجرامي قد تحقق، ويمكن أن يتحقق الإفشاء بعدة صور منها:

1- الإفشاء المباشر والإفشاء غير المباشر:

قد يكون الإفشاء مباشراً كما لو مكن الموظف العمومي الشخص أو عدة أشخاص أجنباً عن المرفق العام بالإطلاع على ملفات الأشخاص ومعلوماتهم الخاصة أو الأسرار الإدارية لإحدى المؤسسات العمومية سواء كانت مدونة على دفتر أو سجلات ورقية أو كانت مخزنة في جهاز الكمبيوتر ودعائم إلكترونية، وقد يكون الإفشاء غير مباشر حيث يلجأ المؤتمن على الأسرار إلى سلوك يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى معرفة الغير بالسر¹.

2- الإفشاء الصريح والإفشاء الضمني:

من الطبيعي أن يكون في الغالب الأعم الإفشاء صريحاً وواضحاً، وهذا ما قصده المشرع في قانون العقوبات ومختلف النصوص القانونية الخاصة، من خلال نصه على صدور الإفشاء من المؤتمن على السر بحكم وظيفته، غير أن فعل الإفشاء قد يكون ضمناً، ومثال ذلك أن يقوم الأستاذ الجامعي بإطلاع أحد الطلبة على الجوانب المحيطة بالأسئلة وبعض العناصر والتلميحات عن أسئلة المقياس، بحيث يكون من شأن هذا التلميح ألا يدع شكاً في طبيعة الأسئلة ومحتواها وعددها.

3- الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي:

يتحقق الإفشاء باطلاع الغير على السر كله أو بعضه، ولو كان القدر الذي أطلع عليه قليلاً، كما لو أفضى الطبيب إلى الغير بواحد من أمراض عديدة يعاني منها المجني عليه، وإن لم يخطر في ذات الوقت بسبب إصابته به أو مقدار خطورته، ويتحقق الإفشاء كذلك إذا كان الغير يعلم شطراً من الواقعة ولكنه يجهل كل ظروفها وخصوصها أو يجهل بعضها، كما يتحقق الإفشاء أيضاً، إذا كان الغير يعلم من قبل بكل ما أفضى به إليه المتهم ولكن كان علمه به على سبيل الشك، فلما أكدها له تحول علمه إلى علم يقين².

الفرع الثالث: الركن المعنوي

لا يكفي لقيام الجريمة توافر الركن المادي، سواد أكان سلوكاً مجرداً أم سلوكاً أدى إلى نتيجة جرمية، وإنما تكتمل الجريمة عندما يقترن هذا الركن بركن آخر يسمى الركن المعنوي.

إن جريمة إفشاء الأسرار تعتبر من الجرائم التي ترتكب عمداً أي جرائم عمدية، وبالتالي يأخذ ركنها المعنوي صورة القصد، وينتج عن ذلك أن القانون لا يطبق العقاب على من يُفشي الأسرار بسبب إهمال أو رعونة أو عدم اتباع الأنظمة والقوانين في الحفاظ عليها.

¹ د. محمود كبش، المرجع السابق، ص 22

² د. محمود نجيب حسني، المرجع السابق، ص 762.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل الأول تبين أنه من خلال العمل الإداري ونظراً لخصوصية كل عمل فهناك أمور تتسم بالطابع السري وُجب على الموظف العام أن يحافظ على سريتها، وبهدف فرض هذا الالتزام تم تجريم من يخالفه حفاظاً على المصلحة العامة للمجتمع وحماية لتلك الوظيفة، وأن إنشاء السر الوظيفي يعتبر جريمة قائمة بحدّ ذاتها مثل باقي الجرائم حيث يستوجب قيامها توافر الركن الشرعي المتمثل في النص القانوني سواء في قانون العقوبات أو القوانين الأخرى المكملة، والركن المادي المتمثل في صدور فعل الإفشاء من طرف هذا الموظف العمومي بالإضافة إلى ركن معنوي حيث يتطلب النية والإرادة.

الفصل الثاني:

الآثار المترتبة عن إفشاء

الموظف للسّر الوظيفي

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي.

يُشكّل الحفاظ على السر الوظيفي أحد المرتكزات الجوهرية التي يقوم عليها النظام القانوني، إذ يُعدّ من الالتزامات الأساسية التي يتعيّن على الموظف العام أو عامل في القطاع الخاص التقيد بها أثناء تأدية مهامه وبعد انتهاء علاقته بالوظيفة ويستمد هذا الالتزام أهميته من طبيعة المعلومات التي يطّلع عليها الموظف بحكم موقعه والتي قد تكون على درجة عالية من الحساسية سواء تعلق الأمر بأمن الدولة أو المصالح العليا للإدارة أو خصوصية الأفراد والمعطيات المرتبطة بهم.

وفي هذا السياق فإن إفشاء السر الوظيفي لا يُعدّ مجرد سلوك يمكن تجاوزه بل يُمثّل إخلالاً صريحاً بالواجبات المهنية وينطوي على مساس بالثقة التي وضعتها الإدارة والمجتمع في الموظف، الأمر الذي يستدعي مساءلته قانونياً وتتنوع هذه المسؤوليات بحسب طبيعة الفعل والنتائج المترتبة عليه فتشمل المسؤولية التأديبية التي تُفعل داخل الإطار الإداري وتُفضي إلى توقيع جزاءات تأديبية تتراوح بين التنبيه والعزل والمسؤولية المدنية التي تترتب عند حدوث ضرر يستوجب التعويض والجزائية التي تتحقق إذا توافر الركن المادي والمعنوي للجريمة التي ينص عليها قانون العقوبات أو النصوص الخاصة،

وعليه إن مساءلة الموظف عن إفشاءه لسر الوظيفي لا تتبع فقط من كونه انتهك التزاماً قانونياً، بل لأن هذا الفعل قد يعرّض مصالح عامة أو خاصة للخطر ويمس بنزاهة المرفق العام وفعاليتيه. ولهذا حرص المشرّع على تنظيم هذا الواجب بنصوص صريحة في مختلف التشريعات مؤكداً على ضرورة التوازن بين حرية التعبير من جهة، والالتزام بالتحفظ وحماية المعلومات السرية من جهة أخرى وتكمن أهمية تناول المسؤولية القانونية الناجمة عن إفشاء الأسرار الوظيفية في تحليل الأثر القانوني المترتب على هذا الفعل، من خلال الوقوف على الشروط التي تستوجب قيام كل نوع من أنواع المسؤولية، ومدى التداخل بينها وكذلك الجزاءات المقررة في كل حالة، ومدى فعاليتها في تحقيق الردع وضمان حماية المصالح التي تستوجب السرية.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي

المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي

من واجب الموظف العام العلم بكافة الالتزامات الملقاة على عاتقه والمنصوص عليها في القوانين والتنظيمات ليقوم بها على أحسن وجه لأن أي إخلال بمتطلبات الوظيفة عن قصد أو عن إهمال تترتب عنه المسؤولية التأديبية المناسبة، دون أن يحول ذلك من متابعته جزائياً عند الاقتضاء كما يعتبر النظام التأديبي ضماناً لسير المرفق العام حيث له دور مهم في إرشاد الموظفين لما ينبغي أن يكون عليه أدائهم الوظيفي¹.

لم يضع المشرع الجزائري تعريفاً للخطأ المهني إلا أنه أشار في نص المادة 17 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه كل تقصير في الواجبات المهنية و كل خطأ عن قصد يعرض الموظف العام إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات، أما المادة رقم 20 من المرسوم رقم 85/59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية على أنه : "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة..."،

وقد خصص المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، النظام التأديبي من المادة رقم 160 إلى المادة رقم 185 وكذلك الأمر رقم 21/09 المؤرخ في 08 يونيو 2021 المتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية ضمن الفصل الرابع تحت اسم المسؤولية المدنية والتأديبية من المادة رقم 17 إلى المادة رقم 20 منه، وعليه سيتم التطرق للخطأ التأديبي كأساس لمسؤولية الموظف العام في المطلب الأول والجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي والضمانات الممنوحة للموظف العام في المطلب الثاني.

¹ طالبي كريمة، مسؤولية الموظف عن الإخلال بواجب كتمان السر الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الوظيفة العامة، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الدراسية 2016/2017،

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي

المطلب الأول: تأسيس المسؤولية التأديبية للموظف العام

لقد أخذ المشرع الجزائري من خلال نصوص قوانين الوظيفة العمومية بالنظام التأديبي بمختلف صورته الذي يُوقع على الموظف في حال ارتكابه لمخالفة تأديبية، وهذا أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة¹.

وعليه يتم التطرق من خلال هذا المطلب إلى فعل إفشاء السر الوظيفي كخطأ تأديبي من خلال الفرع الأول، وتصنيفه في الفرع الثاني أما الفرع الثالث يتم التعرض إلى العقوبات التأديبية.

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

يُعد الخطأ التأديبي هو الركن الجوهري في نظام التأديب، حيث يكون هو الركن الأساسي لقيام المسؤولية التأديبية التي من خلالها يعاقب الموظف بعد أن يُنسب إليه هذا الخطأ، والمسلم به في مجال العقوبات أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني².

أولاً/ - تعريف الخطأ التأديبي

معظم التشريعات جاءت خالية من تعريف شامل ومحدد للخطأ التأديبي أو الجريمة التأديبية، لذلك تصدى لها الفقه والقضاء.

1- التعريف الفقهي للخطأ التأديبي:

سعى الفقه إلى وضع تعريف دقيق للخطأ التأديبي فعرفه الفقه الفرنسي مثل الأستاذ "جون لويس مورو" بأنه: "كل إخلال أو تقصير أو مخالفة يمكن أن يرتكبها الموظف والتي تشكل خروجاً عن مقتضيات واجباته ومن شأنها المساس بالسير الحسن للمرفق العام"³.

وأضاف الفقيه "سيريج سالون" الخطأ التأديبي: "الفعل أو الامتناع عن فعل يكون مخالفة للواجبات التي توقعها الوظيفة"⁴.

¹ الدكتور محمد الخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري (الوظيفي) -

العمالي المهني)، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 2018، 1، ص 10 و11.

² عثمان تالوتي ومريم قسول، الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد 02، سنة 2023، ص 1052.

³ بوطوبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دون طبعة، مطبعة ثالثة، الجزائر، 2010، ص 57.

⁴ - Serge salon , la fonction public, Sirey. Paris, 1985, p267

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف للسر الوظيفي

وفي مصر فقد ذهب الدكتور سليمان الطماوي إلى تعريفه على أنه: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويخالف من خلاله واجبات وظيفته" مما يُبرز العلاقة بين الخطأ والتقصير في أداء الواجبات الوظيفية¹، وفي الجزائر عرّفه الأستاذ أحمد بوضياف بأنه: "إخلال بالتزام قانوني يأخذ بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل القواعد الخلقية أيضا"².

2- التعريف القضائي للخطأ التأديبي:

جاء في تعريف المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها الصادر بتاريخ 1965/01/27: "يسبب القرار التأديبي بوجه عام هو خلال الموظف بواجبات وظيفيته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليه القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر رؤساء في حدود القانون أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه، إذا كان منوطاً به وأن يؤديها بدقة وأمانة إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه فتتجه إرادة الإدارة لتوقيع جزاء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانوناً وفي حدود النصب المقرر"³.

كما حاول القضاء الإداري في الجزائر تعريف الخطأ التأديبي في القضية رقم 420568 المؤرخة في 1985/12/07 بنصها: "الأخطاء التأديبية تشمل على كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحطّ من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المسّ بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة"⁴.

1- التعريف التشريعي للخطأ التأديبي:

والجدير بالملاحظة انه وان تغاضى المشرع الجزائري في الامر 133/66 والمرسوم 59/85 عن اعطاء تعريف دقيق، فان الامر 03/06 في مادته 160 نص على ان الخطأ التأديبي هو: "كل تخل عن الواجبات الوظيفية، أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا. ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية. دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".

¹ - محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري (الكتاب الثالث) دراسة مقارنة، القسم الأول، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص48.

² - الدكتور محمد الخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 17 و18.

³ - شريف أحمد الطباخ، الدعوى التأديبية في ضوء الفقه والقضاء، د ط، دار الفكر والقانون، مصر، 2010، ص124.

⁴ - بوطوبة مراد، المرجع السابق، ص559.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي

ثانيا/ -تصنيف فعل إفشاء السر الوظيفي ضمن الأخطاء التأديبية:

صنف المشرع الجزائري الأخطاء التأديبية حيث بدأ بالأخطاء أقل خطورة وانتهاء بتلك التي تبلغ حدا من الجسامه مع عدم المساس بتكليفها الجزائري وهذا طبقا لنص المادة رقم 177 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة السالف الذكر إذ صنفها المشرع الجزائري في المواد من المادة رقم 178 إلى المادة رقم 181 من الأمر ذاته، وما يمكن ملاحظته أن المشرع الجزائري قد أدرج إفشاء السر الوظيفي في الأخطاء من الدرجة الثالثة.

وهذا ما نصت عليها المادة 180 من الأمر 06/03 حيث جاء في سياقها: "...إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية...".

الفرع الثاني: العقوبة التأديبية المترتبة عن إفشاء السر الوظيفي:

إن العقوبة التأديبية مرتبطة بالأخطاء المرتكبة من طرف الموظف، ولا يمكن فصل العقوبة عن المهام التي يقوم بها، حيث تهدف هذه الأخيرة إلى تحقيق الوقاية والردع وتحقيق الأمن القانوني داخل المرفق العام. أما بخصوص تعريفها فقد وردت عدة تعاريف للعقوبة التأديبية منها ما يقول إنها جزاء ومنها ما يقول إنها إجراء قانوني، ومن ذلك ما ذكر الدكتور Delperee: "ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية"¹.

وقد المشرع الجزائري في قانون الوظيف العمومي بتصنيف العقوبات بما يتناسب مع الخطأ إلى أربع درجات، وعليه لما تم تصنيف وتم تصنيف إفشاء السر الوظيفي ضمن أخطاء من الدرجة الثالثة فيقابلها عقوبة من الدرجة الثالثة وهي: "التوقيف عن العمل من أربعة إلى أيام إلى ثمانية أيام، التنزيل من درجة إلى درجتين، النقل الإجباري".

كما قد نص كذلك في المادة 19 من الأمر رقم 21/09 المتضمن حماية المعلومات والوثائق الإدارية: "يتعرض الموظف العمومي الذي يفشي عمدا وثائق مصنفة إلى التسريح من العمل، كما يتعرض الموظف العمومي الذي يتسبب بإهماله في إفشاء وثائق مصنفة أو يقوم بإخراجها أو بإخراج نسخ منها أو صور، عنها خارج مكان العمل أو يقوم بطبعها خارج المصلحة في غير الحالات التي تقتضيها المصلحة، إلى المساءلة التأديبية.

¹ - سعيد الشتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، د ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 170.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي

المطلب الثاني: إجراءات توقيع العقوبة التأديبية والضمانات الممنوحة للموظف العام.

إذا ارتكبت مخالفة تأديبية من طرف الموظف العام كالإخلال بواجب كتمان السر الوظيفي فإنه يتولد للإدارة حق في توقيع الجزاء على فاعلها¹، إلا أن توقيع الجزاء على الموظف العام لا يمكن أن يكون إلا من طرف السلطة المختصة أي السلطة التأديبية التي حددها القانون، وبالمقابل منح القانون للموظف ضمانات العقوبة التأديبية في مواجهة السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فيخصص للضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة هذه العقوبات المفروضة عليه.

الفرع الأول: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي.

ليس هناك في التشريع الجزائري قانون مستقل يعالج موضوع التأديب في الجزائر بل أدرج ذلك ضمن قانون الوظيفة العمومية، والمتفحص لهذا القانون بخصوص تأديب الموظف العام يجد أنه فرّق في كيفيات توقيع الجزاء على الموظفين على حسب طبيعة العقوبة المقترفة².

فقد نص قانون الوظيف العمومي على أن توقيع العقوبات التأديبية هو اختصاص أصيل للسلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين وذلك بموجب قرار مبرر بالنسبة للعقوبات الواردة في الدرجة الأولى والثانية وبعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني بالأمر، أما فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فهي الأخرى تتخذ من طرف السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين بموجب قرار مبرر ولكن بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبث في القضية في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ اخطارها³.

أولاً/- اللجنة متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي للموظف العام:

تم إنشاء اللجان متساوية الأعضاء من خلال المادة 62 من قانون الوظيف العمومي: "تتشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية: "لجان إدارية متساوية الأعضاء..."، وعليه صدر المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها بما يتلاءم والواقع الجديد⁴.

¹ طالبي كريمة، المرجع السابق، ص 47.

² علو عائشة، الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، السنة الجامعية 2014/2015، ص 88.

³ المادة 165 من قانون الوظيف العمومي.

⁴ المرسوم التنفيذي 199/20، المؤرخ في 2020/07/25، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر، عدد: 44.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف للسر الوظيفي

ثانيا/ -تشكيل اللجنة متساوية الأعضاء:

تتشكل هذه اللجنة من عدد متساوي من الموظفين جزء ممثل للعمال وجزء ممثل للإدارة ويتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارة المركزية بقرار من الوزير المختص ويشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للوظيفة العمومية، يتم تعيين الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية بقرار من الوالي وقد حدد المشرع الجزائري شروط انتخاب ممثلي الموظفين ويمنع من الترشيح لهذه الانتخابات كل موظف يوجد في إحدى الحالات التالية:

-الإجازة المرضية طويلة المدى.

-الإحالة على الاستيداع.

-حالة التربص.

-حالة من حكم عليه بعقوبة توقيف¹.

ثالثا/ - اختصاصات اللجنة في مجال تأديب الموظف العام:

تخطر اللجنة المتساوية الأعضاء التي تأخذ شكل مجلس تأديبي وجوبا بتقرير معلل من السلطة المختصة في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، ويسقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل، يتعين على المجلس التأديبي البث في القضية المطروحة عليه في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما من تاريخ إخطاره، ويبلغ الموظف المحال على المجلس التأديبي قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام².

تستمر المتابعة التأديبية في حالة عدم حضور الموظف وفي حالة تقديمه مبرر مقبول وتمثيله من قبل مدافعه، أو في حالة رفض التبرير المقدم من طرفه وتتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة كما يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة المختصة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة ويبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري³.

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 140.

² انظر المواد 165، 166 و167 من قانون الوظيفة العمومي.

³ انظر المواد 171، 168، 170 من قانون الوظيفة العمومي.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف للسر الوظيفي

الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العام

هي مجموعة من الحقوق والآليات القانونية التي تهدف إلى حماية الموظف أثناء مساءلته تأديبياً وضمن تحقيق العدالة والموضوعية كما تُشترط هذه الضمانات لتحقيق التوازن بين حماية الصالح العام وحماية حقوق الموظف وأقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات السابقة وأخرى لاحقة لحماية الموظف العام في مواجهة أي قرار تأديبي.

أولاً/ - الضمانات السابقة على إصدار القرار التأديبي

وتتمثل هذه الضمانات في إيجاد ملف شخصي لكل موظف لمواجهة التأديبية للموظف وتمكينه من الدفاع عن نفسه.

- 1- إيجاد ملف شخصي لكل موظف ويتضمن هذا الملف كل الوثائق الخاصة بملفه الشخصي¹.
- 2- أن تكون الوثائق مسجلة ومرقمة ويتألف هذا الملف من قسمين قسم يضم تقارير وأراء إدارية، بحيث يجوز للموظف الاطلاع عليه، أما القسم الثاني فهو سري ولا يمكن الاطلاع عليه إلا من طرف السلطة المختصة².
- 3- مواجهة الموظف بالأخطاء أو بالمخالفات المنسوبة إليه تعني المواجهة لكيلا تتعرض حقوقه ومصالحه لتصرف يؤثر في مركزه القانوني إلا بعد الاستماع إليه مسبقاً، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوماً (15) ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية³.
- 4- تمكين الموظف المتهم من حق الدفاع: يمكن للموظف العام عند سماعه من طرف المجلس التأديبي الاستعانة بأحد زملائه أو محامي أو أي شخص آخر يختاره هو وهذا الأخير يحق له الاطلاع على الملف التأديبي للموظف المعني إذا سمح له بذلك إلا أن هذا لا يمنح الحق بالحصول على نسخة من الوثائق الموجودة بحوزة الإدارة ليتسنى له ضمان تقديم دفاعه وهذا إجراء جوهري مخالفته تعرض القرار إلى الإلغاء⁴.

وهذا ما نصت عليه المادة 167 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وكذا المادة 169 من ذات الأمر.

¹ انظر المادة 93 من قانون الوظيف العمومي.

² انظر المادة 96 من قانون الوظيف العمومي.

³ انظر المادة 167 من قانون الوظيف العمومي.

⁴ علو عائشة، المرجع السابق، ص 92 .

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي

وعلى الرغم من أهمية هذه الضمانة بالنسبة للموظف المحال للتأديب إلا أنه قد يحرم منها الموظف كما هو الشأن في حال إهمال منصب من طرف الموظف أو حالة إضراب غير مشروع أو حالة وجود ظروف استثنائية¹.

ثانيا/ -الضمانات اللاحقة على إصدار القرار التأديبي:

وهي ضمانات تنقسم بدورها إلى قسمين تتمثل في ضمانات إدارية وأخرى قضائية.

1- الضمانات الإدارية

تعد هذه الضمانات أساسية وجوهرية وتتمثل فيما يلي:

أ- وجوب تسبب القرار التأديبي من طرف السلطة الرئاسية الإدارية التأديبية:

يقصد به أن القرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية المختصة يجب أن يكون مسببا ومشملا على الأسس القانونية التي بني عليها هذا القرار التأديبي وكذلك الوقائع ووسائل الدفاع وقد نص المشرع الجزائري².

ب- وجوب إخطار الموظف العام بالقرار التأديبي الصادر في حقه:

تلتزم السلطة المختصة بالتأديب بعد إصدارها للقرار التأديبي وقبل توقيعه من الموظف المخطئ أن تخطر وتعلمه به، وهذا ما نصت عليه المادة 172 من الأمر 03/06 السالف الذكر، وذلك حتى لا تفوته آجال ومواعيد الطعن أمام لجان الطعن³، حيث اعترف المشرع الجزائري للموظف بحق تقديم تظلم إداريا إلى السلطة الرئاسية التي تملك حق سحب القرار التأديبي⁴.

ج- وجوب تدوين محاضر مجلس التأديب وقرارات السلطة الإدارية الرئاسية التأديبية

يعتبر ضمانات أخرى حتى يكون الموظف العام في منأى وفي حماية من أي تزوير أو زيادة أو نقصان مما يقع من إجراءات تأديبية أو قد يتهم بأخطاء تأديبية أخرى لم يرتكبها⁵.

¹ الدكتور بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، ط 01، 2017، ص 199.

² -كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د. ط، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 49.

³ -الدكتور خلف فاروق، المرجع السابق، ص 383.

⁴ -محمد الخضر بن عمران، المرجع السابق، ص 385.

⁵ -الدكتور خلف فاروق، المرجع السابق، ص 385.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي

2- الضمانات القضائية

أسند المشرع الجزائري سلطة توقيع الجزاء التأديبي للجهة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين، فالسلطة التأديبية الرئاسية هي الوحيدة المختصة في توقيع العقوبات التأديبية بجميع درجاتها، وبمقتضى ذلك فإن الموظف العام الذي أضر بمصلحته القرار التأديبي أن يطعن ضده قضائيا أمام المحاكم الإدارية باعتباره قرار إداري.

المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي

إن إفشاء الأسرار الوظيفية من طرف الموظف العام لا شك أنه يلحق أضرار سواء بالمصلحة العامة أو مصالح الأفراد، وعليه فإن المساس بهذه المصالح يعرض الموظف العام إلى المتابعات الجزائية لاعتباره فعله جريمة جنائية يعاقب عليها القانون¹.

لهذا وجب على الموظف العام الالتزام بالسر الوظيفي وأي تقصير أو إخلال قد يعرضه لمسؤولية جنائية ومدنية لأن الالتزام بالسر الوظيفي ليس عقد صريح أو ضمني بين الموظف العام والأجنبي على الإدارة بل هو يتعلق بالنظام العام وهو يقوم على المصلحة الاجتماعية التي دعت المشرع الجزائري إلى التدخل من أجل إلزام الموظف العام على حفظه وتجريم إفشائه².

المطلب الأول: المسؤولية الجنائية للموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي

عندما يرتكب الموظف العام فعلا إجراميا فإنه يخضع للمسؤولية الجنائية شأنه شأن غيره من الأفراد³ ولهذا تم التطرق في الفرع الأول للتكييف القانوني الجريمة إفشاء السر الوظيفي والعقوبة المقررة لها والعقوبة المقررة لها في الفرع الثاني.

¹ الدكتور جبري محمد، "الالتزام بكتمان السر الوظيفي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، جامعة على لونيبي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، البلدة، المجلد 05، العدد 02، سنة 2016، ص 74-89، ص 86

² دهاص صباح ياسمين، بداوي صبرينة، الآثار المترتبة عن الإخلال بالسرية المهنية، مذكرة ماستر في القانون الخاص المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، معهد علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، السنة الدراسية 2017/2018، ص 49

³ الدكتور هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام التأديبية الجنائية المدنية، دراسة مقارنة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط 2014، ص 69.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي

الفرع الأول: التكييف القانوني لجريمة إفشاء السر الوظيفي.

بالرجوع إلى نصوص قانون العقوبات المعدل والمتمم التي أوجبت الموظف العمومي التقيد بالأسرار التي تصل إلى علمه بحكم وظيفته نجد أنه لم يجعل جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية جنحة دائمة وذلك من خلال المادتين 301 و302، أو جناية دائمة من خلال نص المادة 66 إذا تعلق الأمر بأسرار الدفاع الوطني¹.

الفرع الثاني: العقوبات المقررة لجريمة إفشاء السر الوظيفي

جاء موقف المشرع الجزائري صريحا وواضحا في جريمة إفشاء السر الوظيفي وهذا من خلال عدة نصوص ومواد قانونية.

أولا- جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية جنحة:

تنص المادة 301 من قانون العقوبات²: "يُعاقب بالحبس من شهر إلى 06 أشهر وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دينار جزائري الأطباء والجراحون والصيداللة والقابلات وجميع الأشخاص بحكم الواقعة المهنية أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليها فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك".

وتضيف المادة 302 من ذات القانون حيث تنص على أنه: "كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة و أدلى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج و إذا أدلى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين و بغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلق الأسرار بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة وفي جميع الحالات يجوز الحكم علاوة على ذلك على الجاني بالحرمان من حق من الحقوق الواردة في المادة 14 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل و خمس سنوات على الأكثر".

¹ عبدلي حمزة، المرجع السابق، ص222.

² قانون رقم 06/24، المؤرخ في 28 / 04 / 2024، المعدل والمتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية عدد: 30.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي

أما الأمر 09/21 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية فقد نص في المادة 28 على العقوبات المقررة لإفشاء السر الوظيفي حيث: "يعاقب بالحبس من ستة (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات وبغرامة من 60.000 دج إلى 300.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين الموظف العمومي الذي ينشر أو يفشي أو يطلع الغير أو يسمح له بأخذ صورة من المعلومات أو الوثائق المصنفة توزيع محدود".

وتضيف المادة 30 الفقرة الثانية من ذات القانون: "تكون العقوبة بالحبس من 06 أشهر إلى سنتين والغرامة من 60.000 دج إلى 200.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين إذا ارتكبت الجريمة المنصوص عليها في المادة 29 أعلاه نتيجة عدم مراعاة الموظف العمومي للأحكام التشريعية و/أو التنظيمية أو القواعد الاحترافية المرتبطة بطبيعة مهامه أو وظائفه".

ثانيا/ - جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية جنائية:

جعل المشرع إفشاء أسرار الدفاع الوطني جنائية طبقا لنص المادة 66 من قانون العقوبات حيث نصت على أنه " يعاقب بالسجن المؤقت من 10 سنوات إلى 20 سنة كل حارس وكل أمين بحكم وظيفته أو بحكم صفته على معلومات أو أشياء أو مستندات أو تصميمات يجب أن تحفظ تحت ستار السرية لمصلحة الدفاع

الوطني أو يمكن أن تؤدي معرفتها إلى الكشف عن سر من أسرار الدفاع الوطني، ويكون قد قام بغير قصد الخيانة أو التجسس بما يأتي"... إبلاغها إلى علم شخص لا صفة له في الاطلاع عليها أو إلى الجمهور أو ترك الغير يبلغها..."

وتنص المادة 37 من الأمر 09/21 ودون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من خمس (05) سنوات إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج كل من يدخل دون ترخيص إلى منظومة معلوماتية أو موقع إلكتروني أو شبكة إلكترونية أو أي وسيلة أخرى من وسائل تكنولوجيايات الإعلام والاتصال للسلطات المعنية، بقصد الحلول بغير وجه حق على معلومات أو وثائق مصنفة، وتضاعف العقوبة في حال نشر هذه المعلومات أو الوثائق المصنفة قصد الإضرار بالسلطات المعنية أو الحصول على منافع مباشرة أو غير مباشرة".

ودون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من خمس (05) سنوات إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج كل من ينشئ أو يدير أو يشرف على موقع إلكتروني أو حساب إلكتروني أو برنامج معلوماتي يستعمل لنشر المعلومات أو الوثائق المصنفة أو محتواها كليا أو جزئيا

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي

و يعاقب بنفس العقوبة كل من ينشر المعلومات والوثائق المصنفة أو محتواها كلياً أو جزئياً على شبكة إلكترونية أو بإحدى وسائل تكنولوجيايات الإعلام وتتص المادة 39 على أنه دون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب بالحبس من عشر (10) سنوات إلى خمس عشرة (15) سنة وبغرامة من 1.000.000 دج إلى 1.500.000 دج كل من يقوم عمداً بنشر أو بث عن طريق الاتصالات الإلكترونية أو منظومة معلوماتية، معلومة أو وثيقة مصنفة بغرض المساس بالنظام العام والسكينة العمومية¹.

المطلب الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي

تعني المسؤولية المدنية حالة الشخص الذي ارتكب فعلاً ضاراً سبب ضرراً للغير يستوجب إلزامه بتعويض وتنشأ في هذه الحالة المسؤولية المدنية فإذا كان الالتزام الذي حصل الإخلال به مصدره العقد كانت المسؤولية عقدية وإذا كان الالتزام مصدره العمل غير المشروع كانت المسؤولية تقصيرية²، لقيام المسؤولية المدنية لا بد من توافر أركان التي يتم التطرق لها في الفرع الأول ثم لسلطة القاضي في تقدير أركان المسؤولية المدنية وعبئ الإثبات في الفرع الثاني.

الفرع الأول: أركان المسؤولية المدنية الناشئة.

تقوم المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر الوظيفي على ثلاثة أركان أساسية: الخطأ، ويقصد به قيام الشخص بالإفشاء دون وجه حق سواء كان ذلك بقصد أو بإهمال الضرر وهو الأذى الذي يلحق بالمجني عليه نتيجة الإفشاء سواء أكان مادياً أو معنوياً وأخيراً علاقة السببية بين الخطأ والضرر بمعنى أن يكون الضرر قد ترتب مباشرة على فعل الإفشاء غير المشروع، فإذا توفرت هذه الأركان قامت المسؤولية المدنية ووجب التعويض لجبر الضرر الحاصل للمجني عليه.

أولاً- الخطأ

الخطأ في المسؤولية المدنية هو انحراف السلوك الواجب مع إدراك هذا الانحراف وإن كان السر ما يكتمه الإنسان في نفسه فالخطأ هو قيام الموظف بإفشائه وهذا من خلال نقل الواقعة من الحالة الخفية إلى الحالة العلنية هناك أحكام قضائية متعددة أظهرت تقصير الموظف العام في التزامه بالمحافظة على السر

1 - المادة 37 من الأمر 09/21.

2 عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، الأردن، ط 2017، ص 01، ص 41.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي

كما أنه ليس من الضروري أن تتجه نية الموظف بإلحاق الضرر سواء كان ماديا أو معنويا لقيام المسؤولية المدنية، حيث يكفي أن يصاب الطرف الثاني بضرر¹.

ثانيا: الضرر:

ركن الخطأ لا يكفي لانعقاد المسؤولية المدنية عن إفشاء السر الوظيفي بل يجب أن يلحق صاحب السر ضرر من جراء هذا الإفشاء والضرر المقصود هنا هو ذلك الذي يصيب الشخص في حق أو مصلحة مشروعة له، والمراد بالحق هنا معناه الواسع فلا يقتصر على الحقوق المالية كحق الملكية وحق الانتفاع بل يشمل كل حق يحميه القانون وقد يصيب الضرر مصلحة مشروعة للشخص ولو لم يكفلها القانون بدعوى ويكفي أن تكون المصلحة غير مخالفة للقانون والنظام العام والآداب العامة والضرر الحاصل جراء الإفشاء يمكن أن يكون ماديا يمس ممتلكاته أو سلامة الإنسان في حياته وجسده أو ضررا معنويا أدبيا مثلا أن يمس مكانته الاجتماعية أو المهنية فالضرر بصورة عامة يشكل تعديا على حق من حقوق الإنسان في سلامة جسده أو ممتلكاته فينتقص منها أو يتلفها أو يعطلها أو يحول دون مالها واستعمالها واستثمارها.

ثالثا: العلاقة السببية بين الخطأ والضرر:

حتى يلتزم من صدر عنه الخطأ بالتعويض عن الأضرار التي أحدثها للغير يجب أن تكون هذه الأضرار لها صلة بسبب خطئه وهو ما نصت عليه المادة 124 من القانون رقم 07/05 متضمن القانون المدني والعلاقة السببية هي العنصر الثالث من عناصر المسؤولية المدنية وهي ركن مستقل عن الخطأ ويبدو استقلال السببية عن الخطأ عندما يكون هذا الأخير مفترضا كما هو الحال في المسؤولية عن عمل الغير ففي هذه الحالة الخطأ مفروغ منه ولا يكلف المضرور بإثباته² أما السببية فيمكن نفيها بإثبات السبب الأجنبي، الحادث المفاجئ أو القوة القاهرة³ وإذا كانت السببية تعني الخطأ يجب أن يكون هو السبب في الضرر هذا ما نصت عليه المادة 127 من القانون رقم 07/05 المتضمن القانون المدني حيث: " إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف ذلك".

¹ دهاص صباح ياسمين، بداوي صبرينة، المرجع السابق، ص 56.

² الدكتور عبد الله فاضل الحسيني، المرجع السابق، ص 119.

³ الدكتور عبد الحكيم فوده، التعويض المدني، دون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، بدون سنة نشر ص 142.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفة

الفرع الثاني: الأثر المترتب على إفشاء الأسرار الوظيفية.

إن طبيعة النشاط المهني الذي يقوم به الموظف العمومي يلزمه باحترام القوانين والأنظمة وأي خرق لواجب يؤدي إلى نشوء مسؤولية طبقاً للمبدأ العام الذي يقضي بأنه لا يجوز لأحد في المجتمع أن يخلق ضرراً بالآخر سواء كان ذلك الضرر ناتجاً عن خرق واجب تعاقدى إذا تم الوفاء بالمسؤولية التعاقدية أو عن طريق خرق عام ناشئ عن التزامات قانونية سوف يتحقق الخطأ، وقد أسس قانون 09/21 المتعلق بحماية المعلومات والوثائق الإدارية المسؤولية المدنية للموظف العام في حالة إفشاءه لسر الوظيفة بموجب المادة 17 منه التي تنص: "يجوز للسلطات المعنية طلب تعويض عما أصابها من ضرر نتيجة نشر وثيقة مصنفة أو إفشاء معلومات تخصها طبقاً للقواعد المنصوص عليها في التشريع المعمول به دون الإخلال بالمتابعة الجزائية المحتملة".

وعليه يمكن القول إن مسؤولية الموظف المدنية عن إفشاء الأسرار الوظيفية هي مسؤولية مهنية ما هي في الواقع إلا تطبيق لأحكام وقواعد المسؤولية التقصيرية في نهاية الأمر، والتي تعرف بوجه عام أنها إخلال بالتزام قانوني عام وسابق يصدر عن إدراك.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسر الوظيفي

خلاصة الفصل الثاني:

يتضح من خلال هذه الدراسة أن إفشاء الأسرار المهنية من قبل الموظف العام يُعد تصرفًا غير مشروع يُخل بثقة الإدارة والمواطنين على حد سواء، ويؤسس لمسؤولية قانونية متعددة الأوجه. فالموظف الذي ينتهك هذا الالتزام قد يُساءل تأديبيًا داخل إدارته، وجزائيًا أمام القضاء الجنائي بل وقد يُلزم مدنيًا بالتعويض عن الأضرار الناتجة.

وتكمن خطورة هذا الفعل في مساسه بمبادئ النزاهة والسرية التي تُعد من ركائز العمل الإداري ومن ثم أوصت الدراسة بضرورة وضع آليات قانونية صارمة، وتكثيف التكوين والتحسيس بأهمية احترام السر الوظيفي من أجل حماية المصلحة العامة وتحقيق الأمن القانوني داخل المرفق العام

الخاتمة

الخاتمة:

يمثل موضوع السر الوظيفي أحد المواضيع الجوهرية في ميدان الوظيفة العمومية، لما له من أهمية بالغة في الحفاظ على ثقة المواطنين في الإدارة العامة وضمان حسن سير المرافق العمومية بانتظام وإطراد، ويُعدّ التزام الموظف العام بعدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بمناسبة ممارسة مهامه من أهم الضمانات التي تحمي المعطيات الإدارية والمصالح العليا للدولة وتحفظ حقوق الأفراد والمؤسسات وتكرّس مبدأ الأمن القانوني والإداري داخل المجتمع، إن الموظف العام لا يُعدّ مجرد منفذ للتعليمات أو حاملاً للقرارات الإدارية بل هو مؤتمن على معلومات ووثائق قد تكون ذات طابع سري أو إستراتيجي حصل عليها بحكم موقعه الوظيفي الأمر الذي يجعل من التزامه بالتحفظ واجباً مهنيّاً وأخلاقياً تترتب عن الإخلال به مسؤوليات قانونية متعددة، فإفشاء الأسرار الوظيفية سواء تم ذلك عن قصد أو عن إهمال يُعدّ سلوكاً مخالفاً لأخلاقيات الوظيفة ومخلاً بواجبات الحيطة والحرص وقد يفضي إلى نتائج كارثية تمسّ بمصالح الأفراد أو تسيء إلى سمعة الإدارة أو حتى تمس الأمن العام ومصالح الدولة العليا.

وقد أثبتت الدراسة أن إفشاء السر الوظيفي يُرتب مسؤوليات قانونية متنوعة يمكن تصنيفها إلى ثلاث فئات رئيسية: أولها المسؤولية التأديبية التي تُطبّق في إطار النظام الداخلي للإدارة وتهدف إلى الحفاظ على النظام والانضباط داخل المرفق العام حيث يخضع الموظف المخالف لإجراءات تأديبية قد تنتهي بعقوبات تتراوح بين التنبيه والعزل من الوظيفة، ثانيها المسؤولية المدنية التي تقوم كلما تسبب الإفشاء في ضرر للغير سواء أكان شخصاً طبيعياً أو معنوياً ويترتب عنها إلزام الموظف أو الإدارة بدفع تعويض للمتضرر، أما الفئة الثالثة فهي المسؤولية الجزائية والتي تُطبّق في الحالات التي يُشكّل فيها الإفشاء جريمة جنائية مكتملة الأركان كما هو الحال عند كشف أسرار الدولة أو إفشاء معلومات تمسّ بالأمن القومي أو المصالح الاقتصادية والسياسية للبلاد.

ومن التحليل القانوني والاجتهاد القضائي ظهر أن التوازن بين متطلبات السرية ومتطلبات الشفافية يشكل تحدياً حقيقياً أمام التشريعات الوطنية حيث يتطلب الأمر صياغة نصوص واضحة تُحدد بدقة ما يُعدّ سراً وظيفياً وتبيّن الحالات التي يجوز فيها للموظف أن يفشي المعلومات دون أن يتعرض للمساءلة كما في حالات التبليغ عن الفساد أو الضرر الجسيم.

إن معالجة المسؤوليات القانونية المترتبة عن إفشاء السر الوظيفي لا يمكن أن تتم بشكل فعال دون الأخذ بعين الاعتبار البعد التكويني والتأهيلي للموظف إذ أن الوقاية من هذا النوع من المخالفات لا تقوم فقط

على الردع القانوني بل تستلزم أيضًا غرس ثقافة مهنية قائمة على احترام القانون والوعي بحساسية المعلومات الإدارية والحرص على المصلحة العامة.

وفي ضوء ما سبق يمكن التأكيد على أن حماية السر الوظيفي مسؤولية مشتركة بين المشرع من خلال وضع الإطار القانوني الصارم والفعال والإدارة من خلال مراقبة ومتابعة سلوك موظفيها وتكوينهم المستمر والموظف ذاته من خلال التزامه الشخصي بالقواعد المهنية والأخلاقية التي تحكم عمله، ويبقى الرهان الأكبر هو تحقيق التوازن العادل بين ضمان حرية التعبير والشفافية من جهة وحماية المصالح العليا للدولة وخصوصية الأفراد من جهة أخرى بما يُسهم في بناء إدارة عصرية، فعالة ونزيهة.

الاستنتاج:

يتبين من خلال هذا البحث أن السر الوظيفي يشكل ركيزة أساسية في أخلاقيات الوظيفة العامة، حيث يُعد التزام الموظف بكتمانه ضماناً لحماية المصالح العليا للدولة وصون حقوق الأفراد وتعزيز ثقة المواطنين في الإدارة. ويُرتب الإخلال بهذا الواجب مسؤوليات قانونية متعددة، تشمل المسؤولية التأديبية داخل الجهاز الإداري، والمدنية عند حدوث ضرر للغير، والجزائية إذا ما كان الإقضاء يُشكل جريمة تمسّ بالأمن أو النظام العام، ومنه يمكن استخلاص جملة من أهم النتائج والاقتراحات التي تم التوصل إليها.

النتائج:

- أكد المشرع على التزام الموظف وكتمان السر الوظيفي وشدد على عدم إفشائه حتى بعد انتهاء الرابطة الوظيفية بنيه وبين المرفق العام الذي يعمل فيه.
- يجب أن يتوفر إفشاء السر الوظيفي على عدة عناصر حتى يكون خطأً تأديبي يوجب قيام المسؤولية التأديبية.
- يسري الالتزام بعدم إفشاء السر الوظيفي على الموظف العمومي أياً كانت الأداة القانونية التي تقلد بموجبها وظيفته سواء كان ذلك بقرار إداري أو بعقد التوظيف.
- عدم نجاعة العقوبة التأديبية المقررة لإفشاء السر الوظيفي لأنها غير رادعة بالنظر إلى جسامة الخطأ.
- الجزاء التأديبي الذي توقعه السلطة التأديبية على الموظف ليس غاية بل وسيلة تهدف بشكل عام إلى حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.
- هناك بعض أنواع الأسرار التي تشكل أقصى الخصوصيات المتعلقة بالأفراد مثل الأسرار الطبية حيث أنه من المهم والضروري تشديد العقوبة على إفشاءها بالمقارنة مع بعض الأسرار التي تقل أهمية عن ذلك.

- مخالفة الموظف العام بالالتزام بإفشاء أسرار الوظيفة العامة قد يترتب عليه مسؤولية تأديبية ومسؤولية جزائية.
 - السلطات التي تملك حق توقيع العقوبة على الموظف العام هي الرئاسية ومجالس التأديب (اللجان المتساوية الأعضاء) كل في حدود اختصاصاته.
- وانطلاقاً من النتائج السابقة ارتأينا إدراج جملة من الاقتراحات

الاقتراحات:

- انطلاقاً مما سبق عرضه وتحليله يمكن الخروج بجملة من التوصيات العملية والتشريعية التي من شأنها تعزيز الحماية القانونية للسر الوظيفي وتوضيح المسؤوليات المترتبة على إفشائه نذكر منها ما يلي:
1. ضرورة تحديث النصوص القانونية المتعلقة بالسر الوظيفي وجعلها أكثر دقة ووضوحاً من خلال تحديد ما يُعدّ سرّاً وظيفياً وتمييزه عن المعلومات العامة مع مراعاة مقتضيات الشفافية وحرية الوصول إلى المعلومات.
 2. إدراج مواد تدريبية وتكوينية ضمن المسارات المهنية للموظفين العموميين تركز على أخلاقيات الوظيفة العمومية وأهمية الالتزام بالسرية وآثار الإفشاء القانونية والإدارية.
 3. وضع مدونات سلوك وأخلاقيات مهنية داخل الإدارات تتضمن قواعد واضحة بخصوص التعامل مع المعلومات السرية وآليات التصرف عند وجود تعارض بين واجب السرية وواجب التبليغ أو الشفافية.
 4. تعزيز الرقابة الإدارية الداخلية وتفعيل لجان الانضباط بشكل أكثر فعالية لتتبع المخالفات المرتبطة بإفشاء الأسرار وضمان عدم إفلات الموظف من العقاب التأديبي أو القضائي عند الاقتضاء.
 5. تحقيق التوازن بين واجب السرية وحق التبليغ عن الفساد وذلك بوضع نصوص تضمن حماية المبلغين "حسن النية" من الموظفين حتى لا يُستغل واجب السرية كأداة لحجب الحقائق أو التستر على التجاوزات.
 6. الاستفادة من التجارب المقارنة لبعض الدول التي نجحت في تنظيم مسألة السر الوظيفي ضمن إطار قانوني حديث يوفق بين حماية المعطيات الحساسة وحق المواطن في المعرفة.
- أما فيما يخص آفاق البحث المستقبلية، فإن الموضوع لا يزال مفتوحاً لدراسات أعمق، خصوصاً في ظل التطورات التقنية والرقمية المتسارعة مما يستدعي التطرق إلى:

- خصوصية السر الوظيفي في البيئة الرقمية والإدارة الإلكترونية.
- تحليل أكثر تفصيلاً لموقف القضاء الإداري من قضايا الإفشاء، ومقارنة الاجتهادات القضائية.
- دراسة العلاقة بين السر الوظيفي وحق الصحفي أو المبلغ في النفاذ إلى المعلومة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

• باللغة العربية:

أولا/ القوانين:

1-الدستور:

-مرسوم رئاسي 442/20، المؤرخ في 2020/12/30، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري لسنة 2020، المصادق عليه بموجب استفتاء أول نوفمبر 2020، جريدة رسمية عدد: 82.

2-القوانين والأوامر:

-الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، الجريدة الرسمية رقم 46 سنة 2006.

-قانون رقم 11-15 المؤرخ في 2 أوت 2011 يعدل ويتم القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، جريدة رسمية عدد: 44.

-القانون رقم 18 - 07 المؤرخ في 10 جوان 2018 المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، الجريدة الرسمية العدد 34، الصادرة بتاريخ 10 - 06 - 2018، ص 11

-قانون رقم 18 - 11 المتعلق بالصحة، المؤرخ في 22/07/2018، سنة 2018، جريدة رسمية عدد: 46

- قانون رقم 06/24، المؤرخ في 28 / 04 / 2024، المعدل والمتمم للأمر 66-156 المؤرخ في 1966/06/08 المتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية عدد: 30.

3-المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي رقم 10 - 322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة للأمن الوطني، الجريدة الرسمية، العدد 78، الصادر بتاريخ 26 ديسمبر 2010.

-المرسوم التنفيذي 199/20، المؤرخ في 2020/07/25، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء
ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج. ر، عدد: 44.

4-القوانين المقارنة:

-قانون العقوبات الفرنسي النافذ لسنة 1994.

-قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل.

قائمة المصادر:

• باللغة العربية:

أولا/ -الكتب:

1-الكتب العامة:

- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجزء الثاني، الطبعة الثانية دار الهومة، الجزائر.
- فاروق عبد البر، دور مجلس الدولة المصري في حماية حرية الموظف العام، بدون دار النشر، 1998.
- بلورنة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
- شريف أحمد الطباخ، الدعوى التأديبية في ضوء الفقه والقضاء، د ط، دار الفكر والقانون، مصر، 2010، ص124.
- طارق أحمد فتحي سرور، الحماية الجزائرية لأسرار الأفراد في مواجهة النشر، دار النهضة العربية، مصر، 1991.
- عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، ط 1، مطبعة مزوار، الجزائر، 2011.
- عبد الحكيم فوده، التعويض المدني، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، بدون سنة نشر.
- عبد الرحمن أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د. محمد عرب صاصيال، د. ط، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط 1996.
- علي أحمد عبد الزعبي، حق الخصوصية في القانون الجنائي، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2006.
- قدودو جميلة، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفق التشريع الجزائري، د. ط، دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع، الجزائر 2021.
- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، ط 01، 2017.

- بوطوبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دون طبعة، مطبعة ثالثة، الجزائر، 2010.
- خالد خليل الظاهر، أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2005.
- سعيد الشتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، د ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008
- شيماء كريم أحمد، تقسيم الجرائم التأديبية في القانون الإداري، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق بجامعة النهرين، 2004.
- طارق حسنين الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العمومي، دراسة مقارنة، مصر وفرنسا، ط 2، مطبعة الجديد، مصر، 1998.
- عزيزه الشرقاوي، مسائلة الموظف العام في الكويت، جامعة الكويت 1997.
- علي جمعة مآرب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الثقافة، عمان، 2003.
- علي عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظم الحديثة، مطبعة السعادة، القاهرة، 1982.
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- عمر سالم، شرح قانون العقوبات المصري القسم العام، ج2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، د. ط، دار هومة، الجزائر، 2003.
- محمد الخضر بن عمران، أثر الحكم الجزائي وإجراء العفو على المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري (الوظيفي - العمالي المهني)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 2018.
- محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري (الكتاب الثالث) دراسة مقارنة، القسم الأول، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987.
- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط. د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، دار النهضة العربية، مصر، ط 1981.

2-الكتب المتخصصة:

- أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية للأسرار المهنية "دراسة مقارنة"، بدون طبعة، مطبعة جامعة القاهرة، 1988.
- حبيب عادل جبري محمد، مدى المسؤولية المدنية عن الإخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط1، 2003.
- ساطع عبد الله عزت، المسؤولية الجزائية الناشئة عن إفشاء الأسرار المهنية - دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، مصر، طبعة 2015.
- عبد الحميد المنشاوي، جرائم القذف والسب وإفشاء الأسرار، د. ط، دار الجامعية الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، الأردن، 2017.
- محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- محمد عبد الحي إبراهيم، إفشاء السر المهني بين الخطر والإباحة، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، طبعة 2012.
- محمود صالح العدلي، الحماية الجزائية لالتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكله - دراسة مقارنة - جريمة إفشاء أسرار المهنة - حالات إباحة إفشاء الأسرار - الحماية الجزائية لأسرار المهنة، دار الفكر الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2003.
- نصر شومان، أثر السرية المصرفية على تبييض الأموال، بدون دار نشر، طبعة أولى، 2007.
- هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام التأديبية الجنائية المدنية، دراسة مقارنة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ط 2014.
- وفاء محمد صافي، المسؤولية الجنائية المترتبة على تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية للموظف العام وموقف الدساتير والتشريعات المقارنة من تعريف السر الوظيفي: دراسة مقارنة، د ط، مركز الدراسات العربية، الجيزة، 2023.

ثالثاً/-المقالات:

- أحمد فاروق زاهر، الحماية الجنائية للأسرار "دراسة مقارنة بين القانونين الإماراتي والمصري"، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، جامعة الإمارات، العدد:58. أبريل2014.
- أحمد نعمة عطية الشمري، الأساس القانوني للالتزام بالمحافظة على السر الوظيفي، مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، المجلد 03، العدد: 15، جوان 2023، ص4715.
- حمدان ناصر العامري ومحمد شلال العاني، تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية في التشريع الوظيفي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، المجلد 02، العدد01، مارس2023.
- عمر أحمد محمد عبد اللطيف، حالات إفشاء السر الوظيفي، مجلة حقوق دمياط للدراسات القانونية واقتصادية، كلية الحقوق، جامعة دمياط، العدد: 11، جانفي 2025.
- عثمان تالوتي ومريم قسول، الخطأ التأديبي ومبدأ المشروعية، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد02، سنة 2023.
- ليد مرزه المخزومي، المسؤولية القانونية للموظف عن إفشائه الأسرار الوظيفية، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون- الرمادي، جامعة الانبار، عدد:01، 2010.
- جبري محمد، "الالتزام بكتمان السر الوظيفي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، جامعة على لونيبي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، البلدة، المجلد 05، العدد 02، سنة 2016.

رابعاً/-الرسائل العلمية:

1-أطروحات الدكتوراه:

- عبدلي حمزة، المسؤولية الجزائية عن إفشاء الأسرار الوظيفية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2020/2019، ص117.

2-مذكرات الماجستير:

- هاني خلف مهوس حمد الجبوري، أثر العقوبة الانضباطية على الحقوق المالية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة تكريك، العراق، 2023.
- عبد الرحمن عبيد الله عطا الله الحماية الجزائية للأسرار المهنية في قانون العقوبات الأردني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2010.
- وسام كاظم زغير، إفشاء الأسرار الوظيفية وأثره على المسؤولية الجزائية للموظف العام" دراسة مقارنة"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة المستنصرية، 2013.

3-مذكرات الماستر:

- شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية حقوق؛
قسم حقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013.

- علي ورقلي نادية، علاقة الموظف العام بالإدارة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق،
التخصص قانون إداري، كلية حقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2012.

- علو عائشة، الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية،
جامعة سعيدة، السنة الجامعية 2014/2015.

-دهاص صباح ياسمين، بداوي صبرينة، الآثار المترتبة عن الإخلال بالسرية المهنية، مذكرة ماستر
في القانون الخاص المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تيموشنت، معهد علوم اقتصادية وتجارية وعلوم
التسيير، السنة الدراسية 2018/2017.

-طالبى كريمة، مسؤولية الموظف عن الإخلال بواجب كتمان السر الوظيفي في التشريع الجزائري،
مذكرة ماستر في الوظيفة العامة، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية،
السنة الدراسية 2017/2016.

-ملياني زليخة، السر المهني في أداء الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون
عام معمق، قسم الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2016.

خامسا/-الاجتهادات القضائية:

-طعن إداري رقم 14 / 38 ق جلسة 1993/5/16 مجلة المحكمة العليا الليبية.

-قرار مجلس الدولة المصري / 1957 في 10/3/1957

سادسا/-المواقع الالكترونية:

<https://almerja.com/reading.php?idm=178059>

• باللغة الأجنبية:

1-les Ouvrages :

- Serge salon, la fonction publique, Sirey. Paris, 1985.

-René Floriot et Raoul Combalidieu, Le secret professionnel, Flammarion,
1973.

فهرس

المحتويات

الفهرس

- 1..... الفصل الأول: التزام الموظف بعدم إفشاء السر الوظيفي.
- 2..... المبحث الأول: تحديد مفهوم الموظف العمومي والسر الوظيفي
- 2..... المطلب الأول: مفهوم الموظف العام
- 2..... الفرع الأول: تعريف الموظف العمومي فقها، قضائيا وقانونيا
- 2..... أولا- التعريف الفقهي للموظف العمومي:
- 3..... ثانيا- التعريف القضائي للموظف العمومي:
- 4..... ثالثا- التعريف القانوني للموظف العمومي:
- 5..... الفرع الثاني: شروط اكتساب صفة الموظف العام
- 5..... أولا/- أن يعهد إليه بعمل دائم:
- 6..... ثانيا/- أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام:
- 6..... ثالثا/- أن يكون تعيين الموظف العام بواسطة السلطة المختصة:
- 7..... المطلب الثاني: تحديد السر الوظيفي
- 7..... الفرع الأول: النظريات المعتمدة في تحديد السر الفقهي
- 7..... أولا/- نظرية الضرر في مجملها:
- 8..... ثانيا/- نظرية إرادة صاحب السر:
- 9..... ثالثا/- نظرية التفرقة بين الوقائع السرية والوقائع المعروفة
- 11..... رابعا/- نظرية المصلحة المشروعة:
- 11..... الفرع الثاني: شروط تحديد السر الوظيفي
- 11..... أولا/- أن يكون سرا بطبيعته أو بسبب الظروف المحيطة به:
- 12..... ثانيا/- ألا يكون معلوماً للكافة:
- 12..... ثالثا/- أن يعلم الموظف بالسر أثناء الوظيفة أو بسببها:
- 12..... الفرع الثالث: أنواع السر الوظيفي
- 13..... أولا/- الأسرار الإدارية:

- 14.....ثانياً/أسرار الأفراد:
- 15.....ثالثاً/الأسرار الحكومية:
- 16.....المبحث الثاني: قيام الموظف بإفشاء السر الوظيفي.
- 16.....المطلب الأول: الالتزام بعدم إفشاء السر الوظيفي.....
- 16.....الفرع الأول: أساس الالتزام بالسر الوظيفي.....
- 16.....أولاً - نظرية العقد:
- 16.....ثانياً- نظرية النظام العام:
- 17.....ثالثاً - نظرية المصلحة المزدوجة:
- 17.....الفرع الثاني: السلطة التقديرية في تحديد الالتزام بعدم إفشاء السر الوظيفي.....
- 17.....أولاً/السلطة التقديرية للإدارة في تحديد السر الوظيفي:.....
- 18.....ثانياً/السلطة التقديرية للقضاء في تحديد السر الوظيفي:
- 19.....المطلب الثاني: أركان جريمة إفشاء السر الوظيفي.....
- 19.....الفرع الأول: الركن الشرعي.....
- 19.....أولاً/تقييد المشرع بإيضاح نص التجريم:
- 20.....ثانياً - أسباب الإباحة:
- 20.....1-إباحة الإفشاء في حالة دفاع الموظف عن نفسه:
- 20.....2-رضا صاحب الأسرار:
- 21.....3-أعمال الخبرة:
- 21.....4-الإبلاغ عن الأمراض المعدية:
- 21.....الفرع الثاني: الركن المادي.....
- 22.....أولاً/صدور فعل الإفشاء:
- 23.....ثانياً / صور الإفشاء:
- 23.....1-الإفشاء المباشر والإفشاء غير المباشر:

- 23.....2-الإفشاء الصريح والإفشاء الضمني:
- 23.....3-الإفشاء الكلي والإفشاء الجزئي:
- 24.....الفرع الثالث: الركن المعنوي
- 24.....خلاصة الفصل الأول:
- 25.....الفصل الثاني: الآثار المترتبة عن إفشاء الموظف لسرّ الوظيفي.
- 26.....المبحث الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي.
- 27.....المطلب الأول: تأسيس المسؤولية التأديبية للموظف العام
- 27.....الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي
- 27.....أولاً/- تعريف الخطأ التأديبي
- 27.....1- التعريف الفقهي للخطأ التأديبي:
- 28.....2- التعريف القضائي للخطأ التأديبي:
- 28.....1- التعريف التشريعي للخطأ التأديبي:
- 29.....ثانياً/- تصنيف فعل إفشاء السر الوظيفي ضمن الأخطاء التأديبية:
- 29.....الفرع الثاني: العقوبة التأديبية المترتبة عن إفشاء السر الوظيفي:
- 30.....المطلب الثاني: إجراءات توقيع العقوبة التأديبية والضمانات الممنوحة للموظف العام.
- 30.....الفرع الأول: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي.
- 30.....أولاً/- اللجنة متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي للموظف العام:
- 31.....ثانياً/- تشكيل اللجنة متساوية الأعضاء:
- 31.....ثالثاً/- اختصاصات اللجنة في مجال تأديب الموظف العام:
- 32.....الفرع الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العام
- 32.....أولاً/- الضمانات السابقة على إصدار القرار التأديبي
- 33.....ثانياً/- الضمانات اللاحقة على إصدار القرار التأديبي:
- 33.....1- الضمانات الإدارية

34	2- الضمانات القضائية.....
34	المبحث الثاني: المسؤولية الجنائية والمدنية للموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي.....
34	المطلب الأول: المسؤولية الجنائية للموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي.....
35	الفرع الثاني: العقوبات المقررة لجريمة إفشاء السر الوظيفي.....
35	أولاً/- جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية جنحة:.....
36	ثانياً/- جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية جنائية:.....
37	المطلب الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي.....
37	الفرع الأول: أركان المسؤولية المدنية الناشئة.....
38	أولاً/- الخطأ.....
38	ثانياً: الضرر:.....
38	ثالثاً: العلاقة السببية بين الخطأ والضرر:.....
39	الفرع الثاني: الأثر المترتب على إفشاء الأسرار الوظيفية.....
40	خلاصة الفصل الثاني:.....
41	الخاتمة:.....

المخلص:

يُعدُّ الحفاظ على السر الوظيفي واجباً جوهرياً على جميع موظفي الدولة، يهدف إلى صون المصلحة العامة والخاصة من أي ضرر، فليس من حق صاحب السر أن يفصح عنه للغير ومع ذلك، تتطلب بعض المهن الإطلاع على الأسرار، لذا يكمن جوهر هذا الالتزام في منع إفشاء الموظف العام للمعلومات التي أُوتِمت عليها.

ولضمان ذلك، كفل المشرع الجزائري حماية السر الوظيفي ومعاقبة كل من ينتهك هذا الالتزام، سواء كان موظفاً عمومياً أو من أصحاب المهن، تأكيداً لضرورة الثقة المتبادلة ويوجب انتهاك هذا الالتزام توقيع عقوباتٍ تأديبية، قد تمتد إلى الجزائية أو المدنية لتعويض المتضررين، مع استثناءات تجيز الكشف عن السر لخدمة المصلحة العامة دون مساءلة قانونية، مما ينفي ذلك المسؤولية المترتبة عن إفشاء السر الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، السر الوظيفي، الإفشاء، الخطأ التأديبي، العقوبة التأديبية، المسؤولية الجزائية، المسؤولية المدنية.

Summary:

Maintaining professional confidentiality is considered a fundamental duty of all state employees, aiming to protect both public and private interests from any harm. The holder of the confidential information has no right to disclose it to others. However, certain professions require access to confidential information the core of this obligation lies in preventing public employees from disclosing entrusted information.

To ensure this, the Algerian legislator has guaranteed the protection of professional confidentiality and imposed penalties on anyone who violates this obligation, whether a public employee or a professional. This reflects the necessity of mutual trust. Violating this obligation may result in disciplinary sanctions which could extend to criminal or civil liability to compensate affected parties. Nevertheless, exceptions are provided that allow the disclosure of confidential information to serve the public interest without legal accountability, thereby eliminating liability for breaching professional confidentiality.

Keywords: Public Employee, Professional Confidentiality, Disclosure, Disciplinary Fault, Disciplinary Sanction, Criminal Liability, Civil Liability.