

المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء أسرار وظيفته

دكتور / رعدة رأفت السيد بيومي
استاذ مساعد في القانون العام
جامعة المدينة بعجمان

المستخلص

المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء أسرار وظيفته تعتبر قضية حيوية في مجال الخدمة الحكومية. يتوجب على موظفي القطاع العام الحفاظ على سرية المعلومات الرسمية وعدم الكشف عنها دون إذن مسبق. إذا قام موظف عام بكشف معلومات تتعلق بعمله لأطراف غير مخولة، فإنه يتعرض للمسائلة الإدارية.

تشمل المسائلة الإدارية في هذا السياق مجموعة متنوعة من الإجراءات الانضباطية التي يمكن أن تطبق على الموظف. قد تتضمن هذه العواقب توقيف الخدمة مؤقتًا، إصدار إنذار رسمي، أو حتى إنهاء الخدمة تمامًا. يتوقف نوع العقوبة على خطورة الانتهاك وسياقه.

الهدف الرئيسي لهذه المسؤولية الإدارية هو حماية المعلومات الحساسة والمصالح العامة. يجب أن يتمتع الموظف العام بالوعي بأهمية حفظ السرية والالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بذلك.

في الختام، يجب تحقيق التوازن بين الشفافية في إدارة الأعمال الحكومية وحفظ الأمان والسرية. لضمان تنفيذ هذه المسؤولية بعناية، يتعين على الموظفين العاميين الالتزام بالقوانين والإجراءات اللازمة للمحافظة على السرية وضمان سلامة المعلومات الرسمية.

كلمات إفتتاحية: المسؤولية الإدارية - الموظف العام - إفشاء الأسرار

Abstract:

"The administrative responsibility of a public employee for disclosing official secrets is a critical issue in the field of government service. Public sector employees are required to maintain the confidentiality of official information and refrain from disclosing it without prior authorization. If a public employee discloses information related to their work to unauthorized parties, they may face administrative accountability.

Administrative accountability in this context includes a variety of disciplinary measures that can be applied to the employee. These consequences may include temporary suspension, the issuance of an official warning, or even termination of employment, depending on the severity of the violation and its circumstances.

The primary goal of this administrative responsibility is to protect sensitive information and public interests. Public employees must be aware of the importance of preserving confidentiality and comply with relevant laws and regulations.

In conclusion, striking a balance between transparency in government operations and safeguarding security and confidentiality is

crucial. To ensure the careful implementation of this responsibility, public employees must adhere to laws and procedures aimed at ".preserving confidentiality and ensuring the safety of official information

Key words : "Administrative Responsibility – Public Employee – Disclosure of Secrets"

مقدمة

يعد الالتزام بحفظ السر وعدم الإفشاء به للغير من أهم وأجل الالتزامات في صدد الوظيفة العامة ومن ثم فقد جاءت به التشريعات التي تنظم الوظيفة العامة والموظف العام والزمّت الموظف العام بالمحافظة على السر المهني وإلا عد خارجاً ذلك على مقتضيات الوظيفة العامة ومعرضاً نفسه للمساءلة التأديبية بحسب الأصل والجنائية حال ارتكاب مخالفة تشكل جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات. ومن ثم فقد تعرض الباحث لهذه الدراسة لبيان المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء أسرار وظيفته.

أسباب اختيار الموضوع:

وهما سببين أساسيين أسباب ذاتية وأخرى موضوعية

أولاً: الأسباب الأساسية:

1- محاولة إثراء المكتبة القانونية بمثل هذه الدراسات لأهميتها ولندرتهما على المستوى الإقليمي والمستوى الدولي.

2- نظراً لكون السر الوظيفي هو من أهم مقتضيات الوظيفة العامة فكان لنا البحث والدراسة لهذا الموضوع لوضع القواعد الحاكمة له خاصة على المستوى الإقليمي (مصر - الإمارات)

ثانياً: الأسباب الموضوعية:

1- يعد موضوع السر الوظيفي من جرائم الأشخاص التي تصيبهم في شرفهم وسمعتهم.

2- خطورة هذا الموضوع على الوظيفة العمدة والمصلحة العامة.

أهمية الموضوع

البحث والتدقيق في تحليل واجب الموظف العام في كتمان السر الوظيفي الذي يطلع عليه بحكم عمله، كما أن للموضوع أهميته من ناحية المصالح العامة المتعلقة بجهة الإدارة وأهميته من الناحية الخاصة المرتبطة بالمتعاملين مع الموظف العام في حفظ أسرارهم.

الهدف من الموضوع

إبراز موقف المشرع المصري والإماراتي من الالتزام بالسر الوظيفي ووضع العقوبات المناسبة من الناحية الإدارية موضوع التنفيذ

إشكالية الدراسة

هي تحديد متى يرتكب الموظف العام إفشاء للسر المهني الأمر الذي يترتب عليه معاقبته تأديبياً

منهج الدراسة:

اتبعنا في الدراسة منهجاً وصفيًا حيث حدد الباحث ماهية الموظف العام والسر الوظيفي وطبيعته وأنواعه وحالاته وأهم الإجراءات التأديبية والعقوبات التي تتخذ في هذا الصدد، مع الأخذ بالمنهج التحليلي حيث تم دراسة وتفسير بعض النصوص سواء في مصر أو الإمارات في هذا الصدد.

خطة الدراسة:

تم تقسيم الدراسة محل البحث إلى ثلاث مباحث:

المبحث التمهيدي: ماهية السر المهني في صدد الوظيفة العامة

المبحث الأول: الالتزام بأسرار الوظيفة العامة

المبحث الثاني: الإخلال بأسرار الوظيفة العامة والجزاءات الإدارية المترتبة عليها

المسئولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء أسرار وظيفته

مبحث تمهيدي

ماهية السر المهني في صدد الوظيفة العامة

المطلب الأول: ماهية الموظف العام

المطلب الثاني: ماهية السر الوظيفي

المبحث الأول: الالتزام بأسرار الوظيفة العامة

المبحث الثاني: الإخلال بأسرار الوظيفة العامة والجزاءات الإدارية المترتبة عليها

المبحث التمهيدي

ماهية السر المهني في صدد الوظيفة العامة

تمهيد وتقسيم:

إن الموظف العام وهو يقوم بأعباء الوظيفة العامة يجب عليه الالتزام بالعديد من الالتزامات التي ترقى بالوظيفة العامة إلى جعل الموظف العام في مكانة لها تقديرها واحترامها والاطمئنان إلى القائمين عليها في أداء المهام الموكولة إليهم، وعلى رأس هذه الالتزامات، المحافظة على أسرار الوظيفة العامة، ومن ثم يكون للوظيفة العامة فاعليتها في تحقيق أسس الدولة الحديثة وتوفير الاطمئنان للموظف العام، الأمر الذي يترتب عليه التقدم والرقى في ممارسة السلطة العامة ولذا ستقوم الباحثة بتقسيم هذا المبحث التمهيدي إلى مطلبين على النحو الآتي:

المطلب الأول: ماهية الموظف العام

المطلب الثاني: ماهية السر الوظيفي

وذلك على التفصيل الآتي:

المطلب الأول

ماهية الموظف العام

لقد أعطى الفقهاء عدة تعاريف للموظف العام وذلك على النحو الآتي:

أولاً: تعريف الموظف العام في الفقه الفرنسي:

عرف الفقيه "رولان" بأنه ذلك الشخص الذي يشغل إحدى الوظائف في الكادرات الدائمة لضمان

السير المنتظم للمرفق العام⁽¹⁾.

(1) نقلاً عن د/ نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007،

ثانياً: تعريف الموظف العام في الفقه المصري:

وقد اتفق الفقه المصري على تعريفه بأنه "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة، تتولى إدارتها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"⁽¹⁾.

ثالثاً: تعريف الموظف العام في القانون الإماراتي:

فقد جاءت وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة رقم 15 لسنة 2010 في دولة الإمارات بتعريف للموظف العام بأنه "كل من يشغل إحدى الوظائف بالجهات الاتحادية"⁽²⁾.

ومن خلال هذه التعريفات ترى الباحثة أن هذه التعريفات الثلاث تدور جميعها حول مجرد بيان الأشخاص الخاضعين لأحكام قوانين الخدمة الوطنية في التشريعات المقارنة، الأمر الذي يترتب عليه الرجوع في تعريف الموظف العام لأحكام القضاء الإداري في هذا الصدد.

وقد استقر قضاء محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة المصري⁽³⁾ على إنه يشترط لكي يعتبر الشخص موظفاً عاماً خاضعاً لأحكام الوظيفة العامة التي مردها إلى القوانين واللوائح، أن تكون علاقته بالشخص المعنوي العام لها صفة الاستقرار والدوام في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر أو بالخضوع لإشرافها، فالموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى، عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري لهذا المرفق، ومن

ص 30.

(1) د/ إبراهيم أحمد عامر، العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة، ط 1، مطبوعات زين الحقوقية، 2009، ص 36.

(2) أنظر في ذلك وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة رقم 15 لسنة 2010 في دولة الإمارات العربية المتحدة، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، الإمارات العربية المتحدة، ط 2، سبتمبر 2017، ص 14.

(3) مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة القضاء الإداري في عشر سنوات، ص 2708.

ثم يتشترط لاعتبار الشخص موظفاً عاماً توافر شرطين الأول: أن يكون قائماً بعمل دائم، الثاني: أن يكون هذا العمل في مرفق عام أو مصلحة عامة.

المطلب الثاني

ماهية السر الوظيفي

لم يقم المشرع - سواء المصري أو الفرنسي - بوضع تعريف أو مفهوم محدد للالتزام بالسرية، وهذا أمر منطقي، حيث أن هذا الالتزام يبلغ من الاتساع والتعقيد ما يصعب معه وضع تعريف محدد جامع مانع لكافة خصائصه وعناصره، فالالتزام بالسرية قد يختلف ويتنوع في المضمون والنطاق بحسب موضوع ومحل الالتزام ذاته، كذلك يختلف ويتنوع الالتزام بالسرية بحسب مصدر الالتزام ذاته، فقد يكون مصدره العقد، كما هو الوضع في بنود السرية التعاقدية التي ترد في كثير من عقود الالتزام بالسرية (confidentiality agreements)، كما قد يكون مصدره نص القانون، كما هو الوضع في قانون العقوبات المصري الذي يجرم القيام بإفشاء السر المهني بالنسبة للأطباء والجراحين والصيادلة ويضع عقوبات لتلك الجريمة تصل إلى الحبس، كما أن نصوص قانون لمحاماة تلزم المحامين بالحفاظ على الأسرار والمعلومات التي يفضي إليهم بها موكلهم، وإلا تعرضوا للجزاء التأديبية، لذلك لم يصل المشرع إلى تعريف قانوني حاسم ومحدد لهذا الالتزام تاركاً، هذا الأمر للاجتهاد الفقهي ولأحكام القضاء⁽¹⁾.

وقد ألزمت العديد من التشريعات الوطنية، بالمحافظة على السرية ومن ذه التشريعات القانون المصري والذي أكد على ضرورة التزام العامل بالمحافظة على أسرار صاحب العمل وذلك بالحكم الذي

(1) د/ محمد رياض عبيدات، الحماية العقدية للأسرار التجارية، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ع 55، 2014، ص 402.

أورده في نص المادة 685/د من القانون المدني المصري⁽¹⁾ كما ورد ذلك في مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة، وفقاً للمادة 57 من قانون الخدمة المدنية 81 لسنة 2016⁽²⁾.

والسر المهني هو السر الذي يصل لعلم الطرف المهني كالموظف العام والطبيب والمحامي وغيرهم أثناء أو بمناسبة القيام بممارسة مهنتهم ومن ثم يقع التزام على عاتق هذا الشخص بضرورة حفظ وكرمان أسرار عملائه أو مرضاه أو المتعاملين معه، وهذا الالتزام أساسه أو مصدره هو العقد الذي يربط المهني بهؤلاء أو القانون الذي ينظم الوظيفة العامة⁽³⁾.

وقد ورد بوثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة بموجب قرار مجلس الوزراء الإماراتي رقم 15 لسنة 2010 ما يفيد التزام الموظف العام بالتحفظ المهني والسرية، حيث ينص هذا الالتزام على إنه: "1- يجب على الموظف العام احترام مبادئ الخصوصية والسرية والتقييد بها فيما يتعلق بالمعلومات العامة والمعلومات الشخصية، وعدم الكشف عنها أو استخدامها أو نسخها أو نقلها أو إزالتها إلا في سياق ممارسته لواجباته الوظيفية، أو كما هو مسموح به بموجب القانون، أو بتصريح خطي مسبق، أو الهدف من الكشف عنها، الكشف عن جريمة تعرض مصلحة الجهة للخطر أو الضرر، وذلك بالإبلاغ عنها إلى السلطة الرسمية المختصة، وذلك سواء كانت تلك المعلومات تتعلق بجهة عمله أو جهة أخرى.."⁽⁴⁾.

(1) د/ محمود رياض عبيدات، مرجع سابق، ص 406.

(2) أنظر في ذلك مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة لعام 2019، جمهورية مصر العربية، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، المعهد القومي للإدارة، حيث ورد فيها تحت بند "السلوك في الحياة الخاصة تحت رقم (2) تجنب الأعمال التي تمثل إساءة إلى أو تشهير أو إفشاء أسرار جهة العمل، الأمر الذي قد يقلل من ثقة المواطن في أجهزة الدولة..." ص 10.

(3) د/ رمضان كامل، مسئولية المحامي، 2008، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، ص 118.

(4) وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، دولة الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق، ص 28.

والأحكام الأساسية للوظيفة العامة تنص صراحة على أن يلتزم الموظفين بالسر المهني وإلا وقع تحت طائلة القانون سواء الجنائي أو المدني أو الإداري، ومن ثم فالموظف العام يعاقب على إفشاء أسرار عمله سواء بصفته مؤتمن على مصالح الدولة أو بحكم وظيفته أو مهنته⁽¹⁾.

فالموظف العام هو ممثل سلطة الدولة الذي تأمنه على أداء الخدمات العامة للمواطنين وكذلك تأمنه من ثم على أسرارها المعلوماتية والتي لا يجب إذاعتها أو نشرها لعامة الناس، الأمر الذي يترتب عليه التزام الموظف بواجب عدم إفشاء أسرار عمله وما تحتويها من وثائق ومعلومات التي قد تتسم بالأهمية والسرية⁽²⁾.

كما أن واجب المحافظة على أسرار الوظيفة العامة، يعد من الواجبات الأخلاقية في المقام الأول، ومن ثم فإن معظم التشريعات في صدد الوظيفة العامة قد بينت هذا الواجب من خلالها وألزمت الموظف العام بالمحافظة على السر الوظيفي الذي يصل إلى علمه ويؤتمن عليه من خلال عمله الوظيفي، ومعاقبة من يخل بهذا الالتزام جنائياً وتأديبياً⁽³⁾.

وقد جاء في مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة وفقاً للمادة 57 من قانون الخدمة المدنية 81 لسنة 2016، الصادرة عام 2019 في مصر في القسم الثالث "التزامات الموظف العام" في البند (7) الالتزام بجودة تقديم الخدمة، حيث تنص على إنه: "7- التعامل مع الوثائق والبيانات والمعلومات

(1) د/مقدم سعيد، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط 2، ديون المعلومات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 308.

(2) د/رفعت عبد الوهاب محمد، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 394.

(3) د/تغريد محمد قدوري النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013، ص 252.

الشخصية المتعلقة بالأفراد والمواطنين بسرية تامة ووفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها وعدم استغلال هذه المعلومات لغايات شخصية⁽¹⁾.

(¹) مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة وفقاً للمادة (57) من قانون الخدمة المدنية 81 لسنة 2016 الصادرة عام 2019، جمهورية مصر العربية وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، مصر 2030، المعهد القومي للإدارة، ص 9.

المبحث الأول

الالتزام بأسرار الوظيفة العامة

أولاً: طبيعة الالتزام بأسرار الوظيفة العامة ومبرراتها:

للالتزام بأسرار الوظيفة العامة يقتضي على الموظف العام إتباع ما يلي:

1- الامتناع على الموظف العام، الإفشاء بأي تصريح أو بيان عن أعمال الوظيفة التي يشغلها عن طريق الصحف أو التلفزيون، أو غير ذلك من طرق النشر الأخرى إلا إذا كان مصرحاً له بذلك بشكل كتابي من الرئيس المختص.

2- كما يتعين عليه عدم إفشاء الأمور التي يطلع عليها بحكم عمله إذا كانت هذه الأمور سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك، ويظل الالتزام بهذه السرية قائماً بعد ترك الموظف عمله⁽¹⁾.

مبررات الالتزام بأسرار الوظيفة العامة:

أن طبيعة الالتزام بأسرار الوظيفة العامة يقوم على مبررين:

الأول: أن الموظف العام يعد ممثلاً للدولة المؤتمن من جانبها على أداء الخدمات العامة للمواطنين، والمؤتمن على أسرار السلطة العامة التي لا يجب إذاعتها ونشرها إلى عامة الناس، والثاني: اطلاع الموظف العام بحكم عمله على أسرار الناس خاصة أولئك الذين يتصل عملهم بالخصوصية الدقيقة للمواطنين كالأطباء ورجال الأمن، لدرجة أن المشرع إدراكاً منه لأهمية مبدأ الالتزام بأسرار الوظيفة العامة، جعل المحافظة عليها واجباً يلتزم به الموظف العام حتى بعد خروجه من الوظيفة لأي سبب من

(1) د/ محمد فؤاد عبد الباسط، الجرائم التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، ص 387.

الأسباب، ويقضي ذلك حماية نوعين من الأسرار وهي كل ما هو سر بطبيعته وهي تلك التي يحرص الشخص على عدم الاطلاع عليها كالأسرار المتعلقة بحياته الخاصة، كذلك ما يصدر من تعليمات من جانب الرئيس الإداري كالأسرار الاقتصادية والاجتماعية والأمنية والتي يتعين على الموظف عدم نشرها أو الإباحة بها⁽¹⁾.

ثانياً: الاستثناءات التي ترد على مبدأ الالتزام بأسرار الوظيفة العامة:

تتعدد الاستثناءات الواردة في هذا الصدد إلى استثناءين أساسيين وهما:

1- حالات الإنشاء الإلزامي لأسرار الوظيفة العامة يكون إنشاء سر الوظيفة العامة إلزامياً في

الحالات الآتية:

أ- إنشاء أسرار الوظيفة العامة تحقيقاً للمصلحة العامة:

حيث أن الأصل في السر المهني هو الكتمان إلا أن القانون أوجب وألزم المهنيين بإفشاء هذا السر تحقيقاً للمصلحة العامة استثناء على هذا الأصل وذلك تحقيقاً لبعض المصالح العامة والاجتماعية التي تقدم على مصلحة صاحب السر في الكتمان، الأمر الذي يترتب عليه ضرورة قيام المهني بواجب ضرورة المبادرة بإبلاغ الجهات الرسمية المختصة عن أي شيء يترتب عليه إضرار بالمصلحة العامة وحتى ولو كان هذا الأمر يشكل أحد الأسرار المؤتمن عليها ومن ذلك إلزام المهني بأداء شهادة أمام القضاء والذي يتعرض للعقاب إذا تخلف عن الشهادة، وكذلك الالتزام باطلاع ممثلي الإدارة الضريبية على أسرار

(1) د/ حسن عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 717.

الممولين، وكذلك ضرورة مبادرة الطبيب إلى إبلاغ الجهات الرسمية الصحية بإصابة المريض بأحد الأمراض المعدية⁽¹⁾.

ب- الاعتراف بارتكاب جريمة أتهم فيها شخص آخر:

قد يعترف العميل أمام الموظف العام أو المهني، إنه ارتكب جريمة أتهم فيها شخص آخر، فإذا تأكد الموظف أن هذا الاعتراف مطابق للواقع، فمع إنه مأمور بحفظ السر وكتمانه، إلا إنه في هذه الحالة يترتب على كتمان السر، ضرر بالغ هو أن يعاقب بريء على جرم لم يرتكبه، وهنا يكون الموظف العام أو المهني ملزم بالأخذ بنظرية المصلحة الأولى بالرعاية، حيث تعتبر مصلحة الشخص البريء في إظهار براءته أولى بالرعاية من مصلحة عميل الموظف أو المهني في الكتمان⁽²⁾.

ج- في حالة وجود مرض عند أحد المقبلين على الزواج:

عند إجراء فحص ما قبل الزواج وتم اكتشاف مرض معين في أحد الزوجين، قد يؤدي إلى احتمال انجاب طفل مشوه أو انتقال مرض عضال للطرف الآخر، ففي هذه الحالة تقتضي المصلحة بالنسبة

(¹) د/ جمال سيد خليفة محمد، إفشاء السر المهني بين الضوابط القانونية واعتبارات المصلحة الأولى بالرعاية "دراسة مقارنة"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد (72)، سبتمبر 2020، كلية الشريعة والقانون، جامعة حائل، السعودية، ص 440.

(²) أنظر في ذلك مقال:

La renunciation et les exceptions au secret professionnel, publie sur le site: educaloi. Q. ca, sur le lien suivant:

<https://www.educaloi.qc.ca/capsules/la-renonciation-et-lesexceptions-ausecret-professionne>

للطرف السليم وهو الأولى بالرعاية بخلاف مصلحة الطرف المصاب بالمرض، إفشاء السر للطرف الآخر إن لم يتمكن من منع الطرف المصاب عن الزواج⁽¹⁾.

2- حالات الإفشاء الجوازي:

يجوز إفشاء سر الموظف العام (السر المهني) في الحالات الآتية:

أولاً: حالة الضرورة:

يجوز للموظف كشف المعلومات المحمية بموجب السرية المهنية لدفع خطر جدي حال، يتهدد نفس الموظف أو أي من أفراد أسرته أو حتى من الغير، بما في ذلك محاولة الانتحار، ومثال ذلك إذا علم طبيب نفسي يعالج مريضاً عقلياً أو نفسياً إنه مقدم على ارتكاب فعل عنيف ضد والديه أو الغير، فيجوز للطبيب أن يحذر الوالدين أو هذا الغير أو الشرطة بذلك⁽²⁾.

وتعتبر نظرية الضرورة هي أساس إفشاء السر (سر الموظف العام) طالما توجد ظروف تقرض على هذا الموظف واجب الإفشاء وتتوافر عليه المشروعية عندما تغلب المصلحة في الإفشاء على مصلحة عمل الموظف العام في الكتمان⁽³⁾.

(¹) د/ جمال سيد خليفة محمد، مرجع سابق، ص 446.

(²) أنظر مقابل بعنوان:

La renunciation et les exceptions au secret professionnel, publie sur le site: educaloi. Q. ca, sur le lien suivant:

<https://www.educaloi.qc.ca/capsules/la-renonciation-et-lesexceptions-ausecret-professionne>

(³) د/ جمال سيد خليفة محمد، رجع سابق، ص 446 - 447.

ثانياً: كشف السر للدفاع عن النفس:

وفقاً لإعمال مبدأ المصلحة الأحق بالرعاية، يجوز للموظف العام أو المهني كشف السر دفعاً للمسئولية في نطاق حقه في الدفاع عنه نفسه، عندما يتهم بارتكاب جريمة، فعليه أن يقدم الأوراق والمعلومات التي تثبت براءته من هذه التهمة حتى وأن كان فيها مساس بالسر الذي يؤتمن عليه الموظف العام أو المهني⁽¹⁾. وطبقاً للنطاق المحدود للمصلحة الأحق بالرعاية، يكون كشف سر الوظيفة العامة متاح للموظف العام للدفاع عن نفسه أمام الجهات المختصة كسلطة التحقيق أو الاتهام أو المحكمة، ومن ثم يجوز الكشف عن السر والإعلان عنه في الصحف مثلاً⁽²⁾.

ثالثاً: رضاء صاحب السر:

من الحالات التي يجوز فيها للموظف العام أو المهني الإفشاء عن السر، حالة الإذن للموظف العام أو المهني من صاحب السر بإفشاء سره ويكون الإذن في هذه الحالة صريحاً وصادراً عن إرادة حرة وإدراك سليم، ولا يكون مصدره ناقص الأهلية، ولا يكون الموظف العام أو المهني حائزاً ملزماً بإفشاء السر في حال أذن له صاحبه في ذلك، وإنما الأمر في النهاية يعود إلى تقديره، وأن يوازن بين مبررات وأسباب الإفشاء والكتمان وفقاً للاعتبارات العامة، دون أن يترتب على اختيار أحد الطرفين دون الآخر أية مسئولية، ويكون تقدير المصلحة الأجدر بالرعاية هنا للموظف العام أو المهني ذاته بناء على تنازل صاحب السر⁽³⁾.

(1) A. Ulose: le secret professionnel et liberte de la defiane, gaz, pal, 1971, p. 40.

(2) د/ جمال سيد خليفة، مرجع سابق، ص 447.

(3) د/ جمال السيد خليفة، مرجع سابق، ص 448.

وقد يكون منح الإذن من جانب صاحب السر بعد الإفضاء به إلى الموظف العام أو المهني، كما قد يكون سابقاً على نشأة العلاقة بين صاحب السر والموظف أصلاً، ومن ذلك على سبيل المثال، إذا أبرم الشخص عقد تأمين وبه بند يعطي شركة التأمين الحق في الاطلاع على ملفه الطبي عندئذ يجوز لشركة التأمين الحصول على معلومات معينة عن صحته⁽¹⁾.

(¹) F. Stefani: formulaires midicaux et assurance, rapport adopte lors de la session du conseil national de l'ordre des medecins de septembre 2007.

المبحث الثاني

إفشاء السر الوظيفي كسبب من أسباب المسؤولية الإدارية للموظف العام

تمهيد وتقسيم:

تعتبر القواعد والنصوص القانونية عديمة الفائدة ما لم تكن مصحوبة بجزاء يلزم الخاضعين لها باحترامها والعمل بها، ويلعب الخبراء دوراً لا يستهان به في تحقيق فاعلية القاعدة القانونية⁽¹⁾.

وسوف نتطرق الباحثة من خلال هذا المبحث إلى دراسة إجراءات معاقبة الموظف العام عند إفشاء السر الوظيفي وضماناتهم ثم العقوبات المترتبة على إفشاء هذا السر وذلك من خلال مطلبين:

المطلب الأول: إجراءات معاقبة الموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي وضماناته

المطلب الثاني: العقوبات المقررة لمخالفة إفشاء السر الوظيفي

(1) علي سالم الحنطوبي سنديّة، فلسفة العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها على ضوء التشريع الاتحادي بدولة الإمارات العربية المتحدة، مذكرة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، قانون عام، كلية القانون جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2019، ص 8.

المطلب الأول

إجراءات معاقبة الموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي وضماناته

إذا تأكد إخلال الموظف العام بواجب كتمان السر الوظيفي، فإن ذلك يقتضي عقابه تأديبياً وقيام مسؤوليته وتوقيع الجزاء المناسب عليه⁽¹⁾، الأمر الذي تتولاه سلطة مختصة دون غيرها يعنها المشرع للقيام بهذه المهمة⁽²⁾ إضافة إلى تحديد المشرع للسلطة المختصة بتوقيع الجزاء المناسب لهذا الخطأ الإداري، فقد خص الموظف العام في المقابل لجملة من الضمانات لحمايته أثناء معاقبته إدارياً.

أولاً: إجراءات معاقبة الموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي:

يخضع عقاب الموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي إلى إجراءات تأديبية يتعين على الجهة المختصة اتباعها لتوقيع العقوبات كما يلي:

1- السلطة المختصة بتأديب الموظف الذي أفشى السر الوظيفي:

تنص المادة 57 من القانون 81 لسنة 2016 بإصدار قانون الخدمة المدنية على إنه: "يتعين على الموظف الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرها من القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات المنفذة لها، وما يصدر عن الجهاز من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية في هذا الشأن، ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص".

(¹) فاطمة الزهراء الفاسي، تأديب الموظف العام عن إفشاء السر المهني، في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية مجلد (14)، العدد (1)، 2021، ص 987.

(²) يحيى قاسم علي، ضمانات تأديب الموظف العام في تشريعات اليمن، العراق، مصر.

ويحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتنافس مع الحيطة والتجرد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، أو ممارسة أي عمل حزبي، أو سياسي داخل مكان عمله، أو بمناسبة تأديته لهذا العمل، أو القيام بجمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو نشر الدعاية أو الترويج لها⁽¹⁾.

كما تنص المادة 151 من اللائحة (قرار رئيس مجلس الوزراء) رقم 1216 لسنة 2017 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 على إنه: "يحال الموظف إلى التحقيق فيما نسب إليه من مخالفات وذلك بموافقة أحد رؤسائه الإداريين ممن لا يقل مستواه الوظيفي عن مدير عام". وطبقاً لأحكام القانون الإماراتي فإن المادة 67 من قانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية لدولة الإمارات المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته بالمرسوم بقانون اتحادي رقم 7 لسنة 2016 والتي تنص على إنه:

1- على الموظف الالتزام بالتشريعات النافذة في الدولة.

2- كل موظف يرتكب مخالفة لقوانين أو أنظمة العمل، يجازي وفقاً للجزاءات الإدارية المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون دون أن يخل ذلك بأية إجراءات أو عقوبات تنص عليها أية تشريعات أخرى.

⁽¹⁾ تنص المادة (2/150) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017 بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016 على إنه: "يحظر على الموظف العام مخالفة القوانين واللوائح والقرارات والتظلم المعمول بها ويحظر عليه على الأخص ما يأتي: 1- 2- إفشاء أية معلومات يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك دون إذن كتابي من الرئيس المختص ويظل هذا الالتزام قائماً بعد ترك الخدمة".

كما تنص المادة 68 من ذات المرسوم بقانون على إنه:

1- يحظر على الموظف خلال فترة خدمته بالجهة الاتحادية وبعد انتهائها الإفصاح عن أو كشف أية معلومات سرية سواء كانت خطية أو إلكترونية أو شفوية أو أي كان شكلها ما لم يحصل على تصريح خطي مسبق بذلك، وسواء كانت تلك المعلومات تتعلق بالجهة الاتحادية التي يعمل بها أو بأية جهة أخرى.

2- يجب على الموظف فور انتهاء خدمته بالجهة الاتحادية لأي سبب من الأسباب أن يسلم للجهة الاتحادية كل ما يكون لديه من الوثائق والملفات والمواد والأشرطة والأقراص والبرامج وأية ممتلكات لدى الجهة الاتحادية التي يعمل بها أو تخص أياً من الجهات الاتحادية والجهات الأخرى حتى ولو لم تتضمن معلومات سرية.

كما تنص المادة 82 من ذات المرسوم على إنه "تشكل في كل جهة اتحادية بقرار من رئيس الجهة الاتحادية لجنة تسمى "لجنة المخالفات" يناط بها مسئولية النظر في المخالفات التي يرتكبها الموظفون - فيما عدا المخالفات المرتبطة بالدوام الرسمي - وتوقيع الجزاءات الإدارية المنصوص عليها في المادة (83) من هذا المرسوم بقانون، وذلك باستثناء جزاء الفصل من الخدمة، وتحدد اللائحة التنفيذية للقانون آلية عمل اللجنة وإجراءات التحقيق في المخالفات بكافة أنواعها".

2- مراحل معاقبة الموظف عن إفشاء السر الوظيفي:

تنص المادة (59) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016 على إنه: "لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويكون القرار

الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً ومع ذلك يجوز لجزائي الإنذار والخصم من الأجور لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون التحقيق شفاهه، على أن يثبت مضمون في القرار الصادر بتوقيع الجزاء".

كما تنص المادة 60 من ذات القانون على إنه: "تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية، وكذا تختص دون غيرها بالتحقيق في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو المساس بها".

كما تتولى التحقيق في المخالفات الأخرى التي تحال إليها ويكون لها بالنسبة لهذه المخالفات، السلطات المقررة للسلطة المختصة في توقيع الجزاءات أو الحفظ.

وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجرّيه من تحقيق في واقعة ما أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها، ويقع باطلاً كل إجراء أو تصرف يخالف ذلك.

فمرحلة التحقيق هي مرحلة إجرائية شكلية تتم بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعليها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين فالهدف منه الوصول إلى الحقيقة⁽¹⁾.

ومن ثم تعتبر مرحلة التحقيق من أهم الإجراءات التأديبية التي نص عليها المشرع سواء في التشريع المصري أو الإماراتي⁽²⁾.

3- ضمانات العقاب الإداري

(1) سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 296.

(2) أنظر في ذلك نص المادة 59، 60 من القانون 81 لسنة 2016 في شأن الخدمة المدنية المصري، والمادة 82 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 وتعديلاته.

إن عوامل فعالية نظام العقاب الإداري ونجاحه توفر للموظف العام قدراً من الضمانات تملئها قواعد العدالة والإنصاف أو المبادئ العامة للقانون وكذلك ما ينص عليه القانون في هذا الصدد⁽¹⁾ وهذه الضمانات تنحصر في الآتي:

أ- تدوين التحقيق: الأصل في التحقيق أن يكون كتابة والاستثناء أن يكون شفاهه ويثبت المحقق مضمونة كتابة، ولا يشترط إفراغ التحقيق في شكل محدد، فيجوز للمحقق الإداري أن يجري التحقيق دون استصحاب كاتباً⁽²⁾.

ومن حيث أن القاعدة العامة هي أن يكون التحقيق كتابة فتسمع أقوال المتهم وتحقيق دفاعه وهما ضمانتان للتحقيق السليم الموافق لأحكام القانون والذي يصلح سنداً أو أساساً يقام عليه قرار الجزاء، فإذا ما أغفل التحقيق إحدى عناصر هذا الضمان على نحو مغل بحق الدفاع بات التحقيق معيباً ومن ثم لا يصلح سنداً لأن يقام عليه قرار الجزاء⁽³⁾.

ب- حيطة جهة التحقيق، والمقصود بذلك هو استقلال جهة التحقيق عن جهة المحاكمة، والحقيقة أن اشتراط حيطة المحقق هي من مقتضيات العدالة المجردة الواجبة الاحترام في كافة التحقيقات بغض النظر عن السلطة القائمة بها، ومن ثم إذا انتفت الحيطة وانتفت معها سلامة التحقيق وثبت بطلانه وهو ما أشارت إليه المحكمة الإدارية العليا بقولها: "إن قيام مقدم الشكوى بالتحقيق مع المشكو في حقه يهدره ويطلبه لتخلف ضمانات الحيطة في المحقق ويترتب على ذلك بطلان التحقيق والقرار الذي قام عليه"⁽⁴⁾.

(1) شريف الطباخ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفعوها، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2008، ص 201 وما بعدها.

(2) تنص المادة 1/59، 2 من القانون 81 لسنة 2016 على إنه "لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً، ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزائي الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام أن يكون التحقيق شفاهه، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء"

(3) الطعن رقم 170 لسنة 35 ق، إدارية عليا، جلسة 1989/6/24

(4) حكم الإدارية العليا الصادر في 1986/12/16، في الطعن رقم 1341 لسنة 31 ق، إدارية عليا، مجموعة أحكام السنة 32، ص

وقد نصت المادة 154 من اللائحة التنفيذية للقانون 81 لسنة 2016 على إنه "للمحقق في سبيل أداء مهمته اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان سلامة التحقيق وحيادته وله على الأخص ما يلي:

1- الاطلاع على السجلات والأوراق وإثبات ذلك في المحضر والتأشير على كل ورقة يطلع عليها، وإثبات تاريخ الاطلاع وللمحقق ختم الأوراق والسجلات وأية وثائق أخرى يستلزم التحقيق التحفظ عليها

2- طلب صور أية أوراق لا يستلزم التحقيق التحفظ على أصولها أو تدعو المصلحة العامة عدم إرفاقها.

3- طلب رأي أو شهادة أحد شاغلي الوظائف القيادية على أن يكون طلب الرأي أو الشهادة والرد عليها كتابة

ج- انتهاء التحقيق والتصرف فيه:

التحقيق قد تقوم به الجهة الإدارية وقد تتولاه النيابة الإدارية ومن ثم تختلف إجراءات وضوابط التصرف في التحقيق بحسب الجهة التي قامت به⁽¹⁾.

1- إذا قامت بالتحقيق الجهة الإدارية فإنها تقوم بأحد الإجراءات الآتية لتنتهي من التحقيق وهي حفظ التحقيق أو الإحالة للنيابة الإدارية أو توقيع عقوبة تأديبية على الموظف المخالف أو الإحالة للنيابة العامة⁽²⁾.

415، أنظر في ذلك المادة 2/57 من القانون 81 لسنة 2016 والبيت تنص على إنه: "... ويحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيطة والتجرد والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية".

(1) شريف الطباخ، مرجع سابق، ص 225.

(2) شريف الطباخ، مرجع سابق، ص 225 وما بعدها.

2- إذا قامت النيابة الإدارية بالتحقيق فإنها تنتهي بأحد الإجراءات الآتية: إحالة الأوراق للجهة الإدارية أو للنيابة العامة أو للمحكمة التأديبية أو الفصل بغير الطريق التأديبي⁽¹⁾.

المطلب الثاني

العقوبات الإدارية المقررة لمخالفة إفشاء السر الوظيفي

حيث أن المشرع المصري لم ينص على عقوبات إدارية خاصة بإفشاء السر الوظيفي وترك الأمر للعقوبات الواردة في قانون الخدمة المدنية المصري⁽²⁾ وقانون رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته⁽³⁾.

واستقرأ نص المادة 61 من القانون 81 لسنة 2016 والتي تنص على إنه: "الجزاء التي يجوز توقيعها على الموظف هي:

- 1- الإنذار
- 2- الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تتجاوز ستين يوماً في السنة
- 3- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل
- 4- تأجيل الترقية عن استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين
- 5- خفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة
- 6- خفض إلى وظيفة في

(1) شريف الطباخ، مرجع سابق، ص 232 وما بعدها.

أنظر في ذلك المادة 160 من اللائحة التنفيذية للقانون 81 لسنة 2016 والتي تنص على إنه: "تبدأ فترة التحقيق من تاريخ إحالة الموظف إلى التحقيق وتنتهي بإعداد التقرير النهائي عن نتائج التحقيق"

ولا يجوز أن تتجاوز فترة التحقيق ثلاثة أشهر، ويجوز مدها لفترة أخرى بموافقة السلطة المختصة.

كما تنص المادة 161 من ذات اللائحة على إنه: "تعد جهة التحقيق بعد انتهائها مذكرة نتيجة التحقيق فيما هو منسوب إلى الموظف وتعرض على السلطة المختصة بالتصرف لحفظه أو توقيع الجزاء المناسب".

(2) أنظر في ذلك المادة 61 من القانون 81 لسنة 2016 بإصدار قانون الخدمة المدنية المصري.

(3) أنظر في ذلك المادة 83 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته.

المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية 7- الإحالة إلى المعاش
8- الفصل من الخدمة"

أما الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية هي:

1- التوبيه 2- اللوم 3- الإحالة إلى المعاش 4- الفصل من الخدمة

وللسلطة المختصة بعد توقيع جزاء تأديبي على أحد شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية تقدير مدى استمراره في شغل تلك الوظيفة⁽¹⁾.

كما تنص المادة (62) من ذات القانون على إنه: "يكون الاختصاص بالتصرف في التحقيق على النحو الآتي:

1- للرؤساء المباشرين الذين تحددهم السلطة المختصة كل في ضوء اختصاصه فقط التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر بما لا يجاوز عشرين يوماً في السنة ولا يزيد عن ثلاثة أيام في المرة الواحدة.

(1) تنص على ذلك المادة 83 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 وتعديلاته على إنه: "1- تكون جزاءات المخالفات التي يجوز توقيعها على الموظف وفقاً للتالي: أ- لفت النظر الخطي ب- الإنذار الخطي ج- الخصم من الراتب الأساسي بما لا يجاوز أجر عشرة أيام عن كل مخالفة وبما لا يجاوز ستين يوماً في السنة د- تنزيل درجة الموظف درجة واحدة وكافة ما تمنحه الدولة من مميزات ه- الفصل من الخدمة مع حفظ الحق في معاش التقاعد أو مكافأة نهاية الخدمة أو حرمانه منها في حدود الربع كحد أقصى 2- يتم توقيع الجزاء المناسب على الموظف حسب جسامة وخطورة المخالفة المرتكبة".

2- لشاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر، بما لا يجاوز أربعين يوماً في السنة ولا يزيد عن خمسة عشر يوماً في المرة الواحدة.

3- للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في البنود من (1) إلى (5) من الفقرة الأولى من المادة (61) من هذا القانون والبندين (1، 2) من الفقرة الثانية من ذات المادة.

4- للمحكمة التأديبية المختصة توقيع أي من الجزاءات المنصوص عليها في هذا القانون، وتكون للجهة المنتدب أو المعار إليها الموظف هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً لأحكام هذا القانون عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة النذب أو الإعارة.

كما تنص المادة 63 من القانون 81 لسنة 2016 المصري على إنه "لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية حسب الأحوال، أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها، ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجر ابتداء من تاريخ الوقف".

ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره، فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف كل أجره حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه، وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها، فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً، فإذا برئ الموظف أو حفظ التحقيق معه، أو جوزي بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز خمسة أيام صرف

إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره، فإن جوزي بجزاء أشد تقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الإجراء الموقوف صرفه، فإن جوزي بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر (1).

كما تنص المادة (64) من القانون سالف الذكر على إنه: "كل موظف يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف عن عمله، بقوة القانون مدة حبسه، ويحرم من نصف أجره إذا كان الحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي، ويحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنفيذاً لحكم جنائي نهائي".
وإذا لم يكن من شأن الحكم الجنائي إنهاء خدمة الموظف، يعرض أمره عند عودته إلى عمله على السلطة المختصة لتقرير ما يبتع في شأن مسؤوليته التأديبية (2).

من جماع هذه القوانين سواء كانت المنصوص عليها في القانون 81 لسنة 2016 في شأن الخدمة المدنية المصري أو المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 وتعديلاته الإماراتي، فإن النصوص الواردة في كلاً القانونين تكاد تكون متشابهة من حيث تدرج العقوبات الإدارية والمختص بتوقيعها، وهذه العقوبات تعد عقوبات عامة تطبق على جميع المخالفات الإدارية ولم يحدد جريمة بعينها ليوثق عليها عقوبة بعينها وإنما ترك الأمر في هذا الصدد لمبدأ من أهم المبادئ القانونية وهو مبدأ التناسب، أي

(1) أنظر في ذلك المادة 86 من المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 وتعديلاته والتي تنص على إنه: "يجوز لرئيس الجهة الإدارية أو من يفوضه بناء على توصية من اللجنة المخالفات - إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك - إيقاف الموظف المخالف عن التحقيق احتياطياً وإيقاف صرف نصف راتبه حتى انتهاء التحقيق فإذا برئ الموظف أو حفظ التحقيق معه أو عوقب بلفت النظر أو الإنذار صرف له ما أوقف من راتبه، أما إذا فرضت عليه عقوبة أشد فإن القرار حول ما أوقف من راتبه يرجع لتقدير لجنة المخالفات".

(2) تنص المادة 87 من المرسوم بقانون سالف الذكر على إنه: "إذا أحيل الموظف إلى القضاء لارتكابه جريمة جزائية تتعلق بالوظيفة أو بسببها، فيجوز لرئيس الجهة الاتحادية أو من يفوضه إيقاف الموظف عن العمل وإيقاف صرف راتبه إلى حين صدور حكم قضائي قطعي في الجريمة المنسوبة إليه".

تناسب الجرم الإداري مع العقوبة التي توقع عليه، فلا بد من مراعاة أن المشرع تدرج بهذه العقوبات، ليس إلا لهدف أن توقع بشكل يتناسب مع قوة المخالفة الإدارية، فعدم التناسب بين الذنب الإداري والخطأ المرتكب وبين العقوبة التأديبية، يعد خروجاً على مبدأ التناسب وعدم الملائمة مما يتعين على بسط القضاء الإداري رقابته في هذا الصدد⁽¹⁾.

ومن ثم فإن إفشاء السر الوظيفي، يعد ذنباً إدارياً، يجب توقيع العقوبة الإدارية التي تناسبه بحسب قوة المخالفة وأثرها سواء على الجهة الإدارية أو المتعاملين مع جهة الإدارة سواء كانوا عملاء أو غيرهم وحيث أن المادة 61 من القانون 81 لسنة 2016 قد فرضت بين العقوبات والجزاءات المقررة لشاغلي الوظائف العليا، والجزاءات المقررة لغير شاغلي هذه الوظائف وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الجزاءات المقررة لشاغلي الوظائف العليا:

وهي التنبيه واللوم والإحالة للمعاش والفصل من الخدمة، وللسلطة المختصة بعد توقيع أي من هذه العقوبات التأديبية، على أحد شاغلي هذه الوظائف القيادية والرئاسية، أن تقرر مدى استمراريته في شغل تلك الوظيفة من عدمه، والحكمة من ذلك تعود إلى وضع شاغلي هذه الوظائف كرؤساء ويخضع لرئاستهم عدد من العاملين، ويحتلون مكانة وظيفية مرموقة مما يتطلب توقيع جزاء بسيط إذا كان الخطأ صغيراً (كالتنبيه واللوم)، أو إذا كانت جسامة الجريمة والمخالفة الإدارية في صدد إفشاء السر الوظيفي لا تسمح ببقائه في هذا المنصب القيادي فتكون العقوبة في هذه الحالة أما الإحالة للمعاش أو الفصل من الخدمة⁽²⁾.

(1) د/ محمد فريد الأزهرى، الرقابة القضائية على التناسب في القرار الإداري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1989، ص 208.

(2) د/ عبد الغني بسيوني، القانون الإداري، دراسة مقارنة، الأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقاتها في مصر، منشأة المعارف،

أما في القانون الإماراتي فإنه لم يفرق بين الموظف العادي وشاغلي الوظائف القيادية، بل تدرج بالمخالفات ابتداء من لفت النظر الخطي والإنذار الخطي انتهاء بالفصل من الخدمة مع حفظ الحق في معاش التقاعد أو مكافأة نهاية الخدمة أو الحرمان منها في حدود ربعها كحد أقصى، والباحثة ترى أن عدم التفرقة بين أصحاب الوظائف القيادية وما دونهم من الوظائف الأخرى هو أمر يجب تعديله في أقرب تعديل تشريعي في هذا الصدد حتى يمكن التعامل مع كل فئة بشكل يتناسب ومكانتها، فالموظف البسيط والعادي أن أفشى سراً ربما يكون غير متفهم للضرر الذي سيقع بسبب ذلك ومن ثم تكون عقوبته بسيطة تتناسب مع هذا الفهم، أما وأن الموظف القيادي الذي وصل في وظيفته إلى درجة وظيفية قيادية يتعين عقابه بشكل يتسم ومفهومه لمعنى السر الوظيفي الذي يكون من الواجب عليه عدم إفشاءه وأن يحافظ على ذلك بكل الوسائل ومن ثم يجب أن تكون العقوبات التي توقع عليه بسبب ذلك ليست متناسبة مع الذنب الإداري الذي ارتكبه فقط، وإنما أيضاً مع مفهومه لهذا السر نتيجة خبراته الطويلة في هذا الصدد، هذا من جانب، ومن جانب آخر، فإن المشرع الإماراتي كان موفقاً حينما ذكر في نهاية هذا النص أن يتم توقيع الجزاء المناسب على الموظف حسب جسامة وخطورة المخالفة المرتكبة.

ثانياً: الجزاءات المقررة لشاغلي الوظائف غير القيادية وهي⁽¹⁾:

1- الإنذار 2- الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تتجاوز ستين يوماً في السنة 3- الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل 4- تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين 5- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة 6- الخفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية 7- الإحالة للمعاش 8- الفصل من الخدمة

والمشعر المصري في هذا الصدد كان أكثر توفيقاً من نظيره الإماراتي إذ أن الأول قد عدد العقوبات الإدارية ووسع منها في ثمانية عقوبات مبتدأ بعقوبة الإنذار والخصم ومنتها بالإحالة إلى المعاش والفصل من الخدمة، مروراً بالوقف لمدة لا تزيد عن ستة أشهر مع صرف نصف الأجر الكامل وتأجيل الترقية لمدة لا تزيد عن سنتين والخفض إلى الوظيفة الأدنى مباشرة، وهذه العقوبات من الاتساع بما يمكن معه فرضها على حالات متعددة من الجرائم الإدارية في صدد إفساء السر الوظيفي ولم يحصرها في خمسة عقوبات كما فعل المشعر الإماراتي.

إضافة إلى أن المشعر المصري قد نص على عقوبة تخص الوظائف القيادية وهي عقوبة اللوم وهي من العقوبات المخففة التي توجه للموظف العام وخاصة موظفي القيادات، حيث أن لوم المسئول القيادي على مخالفته تعد في حقه شيئاً ليس بالهين، الأمر الذي يدفعه إلى التفاني في عمله القيادي مستقبلاً وتناشد المشعر الإماراتي بالنص على هذه العقوبة في أقرب تعديل للقانون 11 لسنة 2008.

⁽¹⁾ وهي ما نصت عليه المادة (61) من القانون 81 لسنة 2016 وهي المقابلة للمادة (83) من المرسوم بقانون اتحادي رقم 11 لسنة 2008 وتعديلاته.

الخاتمة

بعد أن انتهت الباحثة من دراسة موضوع "المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفشاء أسرار وظيفته" توصلت إلى النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: النتائج:

- 1- يجب التزام الموظف العام بالمحافظة على أسرار وظيفته نظراً للخطورة المترتبة على إفشائها
- 2- يترتب على مخالفة الموظف العام واجبات عدم إفشاء أسرار وظيفته تعرضه للمسألة التأديبية

ثانياً: التوصيات:

- 1- توعية الموظف العام بأهمية السر الوظيفي والالتزام بواجب عدم إفشاءه
- 2- نناشد المشرع سواء في مصر أو الإمارات العربية المتحدة الاهتمام بهذا الموضوع ووضع النصوص القانونية التي تبين ماهية السر الوظيفي وأنواعه وكيفية ارتكاب مخالفة الإفشاء بهذا السر ووضع العقوبات التي تناسب كل حالة على حدة.
- 3- نظراً لأهمية السر المهني، ترى الباحثة وضع الموظف المناسب في المكان المناسب من حيث المحافظة على الإسراء سواء على مستوى الوحدات التنظيمية والإدارية في الدولة أو المرافق الأمة ذات البعد الأمني والقومي.

المراجع

- إبراهيم أحمد عامر، العقوبات الوظيفية، دراسة مقارنة، ط 1، مطبوعات زين الحقوقية، 2009.
- تغريد محمد قدوري النعيمي، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، ط 1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013.
- جمال سيد خليفة محمد، إنشاء السر المهني بين الضوابط القانونية واعتبارات المصلحة الأولى بالرعاية "دراسة مقارنة"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد (72)، سبتمبر 2020، كلية الشريعة والقانون، جامعة حائل، السعودية.
- حسن عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- رفعت عبد الوهاب محمد، مبادئ القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001.
- رمضان كامل، مسئولية المحامي، 2008، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية.
- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- شريف الطباخ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفعها، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2008.

- عبد الغني بسيوني، القانون الإداري، دراسة مقارنة، الأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقاتها في مصر، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1998.
- علي سالم الحنطوبي سندي، فلسفة العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها على ضوء التشريع الاتحادي بدولة الإمارات العربية المتحدة، مذكرة مقدمة للحصول على درجة الماجستير، قانون عام، كلية القانون جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2019.
- فاطمة الزهراء الفاسي، تأديب الموظف العام عن إفشاء السر المهني، في قانون الوظيفة العامة الجزائري، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية مجلد (14)، العدد (1)، 2021.
- مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة القضاء الإداري في عشر سنوات.
- محمد رياض عبيدات، الحماية العقدية للأسرار التجارية، دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، ع 55، 2014.
- محمد فريد الأزهري، الرقابة القضائية على التناسب في القرار الإداري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1989.
- محمد فؤاد عبد الباسط، الجرائم التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر.
- مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة لعام 2019، جمهورية مصر العربية، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، المعهد القومي للإدارة.

- مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة وفقاً للمادة (57) من قانون الخدمة المدنية 81 لسنة 2016 الصادرة عام 2019، جمهورية مصر العربية وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، مصر 2030، المعهد القومي للإدارة.
- مقدم سعيد، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط 2، ديون المعلومات الجامعية، الجزائر، 2013.
- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة رقم 15 لسنة 2010 في دولة الإمارات العربية المتحدة، الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، الإمارات العربية المتحدة، ط 2، سبتمبر 2017.
- يحي قاسم علي، ضمانات تأديب الموظف العام في تشريعات اليمن، العراق، مصر.