بحث بعنوان

(التزام الموظف العام بالمحافظة على السر الوظيفي)

" دراسة مقارنة "

(altizam almuazaf aleami bialmuhafazat ealaa alsiri alwazifi)

"dirasat muqaranatin"

إعداد :

د. وداد حسين محمد الخرم

da. widad husayn muhamad alkharam

أستاذة القانون العام بكلية الشريعة والقانون جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية.. البيضاء.. ليبيا،

الصفة العلمية: أستاذ مساعد

الإيميل wdad77095@gmail.com :

رحاب رافع الحاسي

rahab rafie alhasi

باحثة في مرحلة كتابة رسالة الماجستير قسم القانون العام _ الاكاديمية فرع درنه

الايميل roroalhase6@gmail.com :

مدقق الغوي : أ. الزبير عمر منصور

الملخص

يُعد واجب المحافظة على السر الوظيفي من أبرز الالتزامات القانونية والأخلاقية التي يتحملها الموظف العام في إطار أدائه لمهامه، لما له من دور حاسم في حماية المصلحة العامة، وضمان حسن سير الإدارة وثقة المواطنين في مؤسسات الدولة، ويتمثل هذا الواجب في امتناع الموظف عن إفشاء أية معلومات أو وثائق أو بيانات حصل عليها بحكم وظيفته، سواء كانت تتعلق بأسرار إدارية أو مالية أو أمنية، حتى بعد انتهاء علاقته بالوظيفة وتتناول هذه الدراسة المقارنة الأساس القانوني لهذا الواجب في عدد من التشريعات، منها القانون الليبي، والمصري، والفرنسي؛ موضحةً كيف نظّمت كل منظومة قانونية حدود هذا الواجب، والجزاءات المترتبة على مخالفته، سواء تأديبية أو جنائية أو مدنية ؛ كما تبحث الدراسة في الإشكالات التطبيقية المرتبطة بحدود السر الوظيفي، ومدى تعارضه مع مبدأ الشفافية وحق المواطن في الحصول على المعلومات، إضافة إلى حالات التبليغ عن الفساد كاستثناءات مشروعة من هذا الواجب، وقد خلصت الدراسة إلى أن واجب المحافظة على السر الوظيفي يمثل أداة مهمة لتحقيق التوازن بين حماية المصالح العامة وحقوق الأفراد، غير أن غياب تعريف دقيق للسر الوظيفي في بعض التشريعات، وغموض ضوابط الإفصاح،وتوصي الدراسة بوضع معايير واضحة وحدود دقيقة لهذا الواجب، بما يحقق الانضباط الوظيفي دون المساس بالحقوق الأساسية.

الكلمات المفتاحية: (الوظيفة العامة . السرية الإدارية . السر الوظيفي . المسؤولية التأديبية . الالتزام الوظيفي)

Abstract

The duty to maintain confidentiality is one of the most prominent legal and ethical obligations incumbent upon public employees in the performance of their duties. This duty plays a crucial role in protecting the public interest, ensuring the smooth running of administration, and maintaining citizens' confidence in state institutions. This duty entails refraining from disclosing any information, documents, or data obtained by virtue of their job, whether related to administrative, financial, or security secrets, even after the termination of their employment relationship. This comparative study examines the legal basis for this duty in a number of legislations, including Libyan, Egyptian, and French law, explaining how each legal system has regulated the boundaries of this duty and the penalties resulting from its violation, whether disciplinary, criminal, or civil. The study also examines the practical issues related to the limits of professional secrecy and the extent to which it conflicts with the principle of transparency and citizens' right to access information. It also considers cases of reporting corruption as legitimate exceptions to this duty. The study concludes that the duty to maintain professional secrecy represents an important tool for achieving a balance between protecting public interests and individual rights. However, the absence of a precise definition of professional secrecy in some legislation, and the vagueness of disclosure controls, may lead to unjustified restrictions on freedom of expression and community oversight. The study recommends setting clear standards and precise limits for this duty, in order to achieve professional discipline without infringing upon fundamental rights.

Keywords: (public office - administrative confidentiality - job confidentiality - disciplinary responsibility - job commitment)

المقدمة

الحمد الله رب العالمين والصلاة والسلام على رسوله الأمين ، محمد وعلى اله وصحبه اجمعين

أما بعد.

تُعد الوظيفة العامة من أبرز أدوات الدولة في تنفيذ سياساتها وتحقيق أهدافها الإدارية والتنموية، ويقع على عاتق الموظف العام التزامات ومسؤوليات متعددة، أبرزها واجب المحافظة على السر الوظيفي. ويعكس هذا الواجب الجانب الأخلاقي والقانوني في العلاقة بين الموظف والدولة، حيث يُلزَم الموظف بعدم إفشاء المعلومات أو البيانات التي يطّلع عليها بحكم عمله، لما في ذلك من حماية للمصلحة العامة، والحفاظ على هيبة الإدارة، ومنع استغلال المعلومات الحساسة لأغراض شخصية أو غير مشروعة.

وتزداد أهمية هذا الواجب في ظل التحولات الإدارية والتقنية التي يشهدها العالم، والتي باتت تفرض تحديات جديدة على حماية المعلومات، لاسيما مع اتساع نطاق تداول البيانات في الإدارات العامة. من هنا، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل الإطار القانوني الذي ينظم هذا الواجب، من خلال التشريعات الوطنية في كل من ليبيا والدول المقارنة، وبيان أوجه الاتفاق والاختلاف في التنظيم القانوني، والمسؤوليات التأديبية والجنائية المترتبة على إفشاء السر الوظيفي.

أولاً: . أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى الوقوف على التحديات التي تثيرها بعض الاستثناءات، كحالات الإبلاغ عن الفساد أو الضرورة القانونية، وإيجاد توازن دقيق بين مقتضيات السرية ومتطلبات الشفافية. ومن خلال هذه المقارنة، تتطلع الدراسة إلى صياغة رؤية متكاملة لتعزيز هذا الواجب بما يتناسب مع القيم الدستورية ومبادئ الإدارة الرشيدة.

ثانياً: . أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذا الدراسة في تسليط الضوء على الالتزام المتواضع الموظف العام بعدم إفشاء السر الوظيفي وقد جاءت الضوابط القانونية والآراء الفقهية على تشديد عليه وتميزه عن غيره من الاسرار الأخرى ولعلها تكون دارسة مستقبلية للباحثين في مجال الوظيفة

العامة في إغناء المكتبة القانونية الليبية ومن الناحية النظرية البحث والتعمق لزيادة الوعي الثقافي القانوني في واجب على الموظف العام الكتمان على أسرار الوظيفة العامة كذلك تظهر أهمية الصالح العام لدولة والأفراد ويسأل عن مخالفة

ثالثاً: . إشكالية الدراسة: .

تكمن إشكالية هذا الدارسة بالإجابة على العديد من التساؤلات الآتية:

– ما المقصود بمفهوم السر الوظيفي؟ وما مدى التزام الموظف العام بالحفاظ على السر الوظيفي؟

– ما هو نطاق إفشاء الاسرار الوظيفية بين الاباحة والتجريم؟

– متى يعتبر السر الوظيفي جريمة جنائية؟ وما هي العقوبة التي تطبق على فعله المجرم؟

رابعاً: . منهجية الدراسة:

تعتمد دارسة هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي المقارن وعلى تحليل النصوص القانونية والاحكام القضائية وأراء الفقهاء في القانون الليبي والمقارن وكذلك أحكام الشريعة الإسلامية.

خامساً: . تقسيم الدراسة:

المبحث الأول: ماهية التزام الموظف العام بالسر الوظيفي

المطلب الأول: مفهوم السر الوظيفي

المطلب الثاني: نطاق الالتزام الاسرار الوظيفية بين الإباحة والتجريم

المبحث الثاني: أثر المسؤولية القانونية المترتب عن افشاء السر الوظيفي

المطلب الأول: المسؤولية التأديبية (الإدارية) والمسؤولية المدنية

المطلب الثاني: المسؤولية الجنائية

المبحث الأول: ماهية التزام الموظف بالسر الوظيفي

إن الموظف العام الذي يعد وسيلة لقيام بخدمات الوظيفة العامة بما له من الحقوق ويقع على عاتقه الالتزامات يلتزم بها من أدقها وأهما التزام هو عدم الكشف عن أسرار الوظيفية العامة حتى لا يجرم ويحرم قانونا من المزايا الوظيفية

وبناءً على ما سبق سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو الاتي:

المطلب الأول : مفهوم السر الوظيفي

يعد السر الوظيفي الذي يلتزم به الموظف العام الذي يمثل الدولة هو أن يكتمه في نفسه وان يحرص على عدم معرفة الأخرين به وحفاظا عليه ومراعاة الضوابط القانونية وتميزه السر الوظيفي عن غيره من الأسرار الأخرى لذلك سنقسم هذا المطلب الي ثلاثة فروع على النحو الاتي :

الفرع الأول: تعريف السر الوظيفي:

لقد أجحم العديد من المشرعين على تعريف محدد للسر الوظيفي لذلك تاركه هذا الأمر للاجتهاد الفقهي والقضائي على كل حالة على حدا لان السر الوظيفي يختلف حسب الظروف والزمن ولا يجوز حصره في تعريف محدد وبالتالي سنتطرق إلى تعريف السر الوظيفي في اللغة والاصطلاح.

أولا: تعريف السر لغة:

وهو ما يكتمه الإنسان مستمد من الفعل سرر ، وهو ما يتم كتمانه وإخفاؤه العلن ، وهو ما يكتمه الإنسان في نفسه ، والسر هو جوف كل شيء ولبه [1] وقد جاء في القاموس المحيط : إن السر ما يكتم ، وأسره كتمه [2]

---

[1] د. أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن المنظور ، لسان العرب ، دار صادر ، بيروت ،ط4، 2005، ص166

[2] د. الفيروز آبادي مجد الدين محمد بن يعقوب ، القاموس المحيط ، مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة، بيروت ،ط6 ، 1419،ص406

ثانيا: تعريف السر اصطلاحا:

"معلومة تكون لشخص واحد أو أكثر من شخص إذا شاع بين الناس لا يكون سرا ويختلف عن خفايا التي توجد في النفوس التي لا يعلم بها الا صاحبها ولا يطلع عليها الا نفسه ، فهي واقعة أو صفة يعلم بها عدد معين من الأشخاص إذا أجاز القانون العلم الأشخاص بها يكون في حدود النطاق ويعد الكشف عن السر صادر بمقتضى مهنته "[1]

ثالثا: السر في القران الكريم:

﴿ وَإِن تَجْهَرْ بِالْقَوْلِ فَإِنَّهُ يَعْلَمُ السِّرَّ وَأَخْفَى ﴾ [2]

﴿ قُلْ أَنزَلَهُ الَّذِي يَعْلَمُ السِّرَّ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ ۚ إِنَّهُ كَانَ غَفُورًا رَّحِيمًا ﴾ [3]

﴿ وَهُوَ اللَّهُ فِي السَّمَاوَاتِ وَفِي الْأَرْضِ ۖ يَعْلَمُ سِرَّكُمْ وَجَهْرَكُمْ وَيَعْلَمُ مَا تَكْسِبُونَ﴾ [4]

﴿ أَلَمْ يَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ سِرَّهُمْ وَنَجْوَاهُمْ وَأَنَّ اللَّهَ عَلَّامُ الْغُيُوبِ﴾ [5]

﴿ قُل لِّعِبَادِيَ الَّذِينَ آمَنُوا يُقِيمُوا الصَّلَاةَ وَيُنفِقُوا مِمَّا رَزَقْنَاهُمْ سِرًّا وَعَلَانِيَةً مِّن قَبْلِ أَن يَأْتِيَ يَوْمٌ لَّا بَيْعٌ فِيهِ وَلَا خِلَالٌ﴾ [6]

رابعا: تعريف السر قانونا:

لم يدرج القانون الليبي والمقارن منه تعريفا ضيقا ومحدودا لا يزال غامض ولم يكن مبنيا على أسس واضحة لسر الوظيفي حيث المشرع تارك الامر الاجتهاد الفقهي والقضائي على كل واقعة على حده التي يقدرها قاضي الموضوع حيث ان طبيعة السر الوظيفي تختلف من مجال إلى مجال أخر لذا عدم وجود تعريف جامع مانع بمعنى دقيق ومقيد وتخلف كل حالة على حدها ان التعرف للسر

---

[1] د. محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات القسم الخاص ، دار النهضة العربية ، القاهرة ،ط2، 1997م ، ص143
[2] القران الكريم ، سورة طه ، الآية 7
[3] القران الكريم ، سورة الفرقان ، الآية 6
[4] القران الكريم ، سورة الانعام ، الآية 3
[5] القران الكريم ، سورة التوبة ، الاية78
[6] القران الكريم ، سورة إبراهيم ، الاية31

التشريعي جامع مانع امر بالغ وصعب للغاية على لاختلاف الزمان والمكان والوقائع والأحداث لا يمكننا تحديده بسهولة.

خامسا: تعريف السر قضائيا:

تجدر الإشارة إلى أن القضاء المصري له الدور الكبير و السابق عن القضاء الليبي في تعريف السر: "أمر يتعلق بشي أو شخص خاصته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل أحد غير مكلف قانونا بحفظه إما لاستخدمه بحيث يكون العلم به غير متجاوز عددا محدودا من الأفراد الذين رخص لهم دون ينتقل بين الافراد " [1]

كذلك لم يتبين لنا تعريف المحكمة العليا الليبية في هذا النطاق للسر الوظيفي أو أسرار الوظيفة العامة لذلك نجد القضاء المقارن

حيث تطرقت محكمة النقض المصرية في حكم لها على مدلول السر بأنها :" المقصود بأسرار العمل هي المعلومات السرية التي تتصل بنشاط صاحب العمل وجرى العرف على كتمانها ويكون من أثرها لو ذاع خبرها زعزعة الثقة بصاحب العمل أو منافسته بما يعود عليه بالضرر الجسيم ،فإن كانت هذه المعلومات معلومة بطبعتها للغير أو أصبح من الممكن للغير التعرف عليها بسهولة فلا تعتبر أسراراً ولا يعد إفشاؤها خطأ يبرر فصل العامل " [2]

وكذلك صرحت محكمة امن الدولة العليا المصرية بأنه " أمر يتعلق بشيء أو بشخص وخاصيته أن يظل محجوبا أو مخفيا عن كل أحد غير من هو مكلف قانونا بحفظه ،أما استخدامه بحيث يكون العلم به غير متجاوز عدد محدود من الافراد الذين رخص لهم دون أن يعلموه أو يتناقلوه فيما بينهم فلا يؤثر على كونه سرا "[3]

وقد صرحت المحكمة النقض الفرنسية بقولها :" يجب لاعتبار واقعة ما سرا أن تكون مما لا يعتبر أمرا معروفا أو ظاهرا شائعا للكافة وإن من شأن إطلاع الغير عليه إعطاء المطلع اطمئنانا وتأكدا

---

[1] د. محمود جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف ، دار النهضة العربية ، مصر، 1967م، ص122

[2] محكمة النقض المصرية الطعن رقم 17659 لسنة 82 قضائية الدوائر العالمية - جلسة 2014\11\26 ، المشار إليه ،باحثة دكتوراه روضة محمد سالم هياي المنصوري ، فعل الافشاء في جريمة افشاء السر المهني ، مجلة كلية القانون جامعة المنصورة ، 2024،ص9

[3] د. فوزية عبد الستار ، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، دار النهضة العربية ، 1988،ص88

لم يكن لديه من قبل و أن إفشاء سر وثائق طبية تقع به الجريمة حتى ولو كانت هذه المستندات لا تثبت مرضا معينا"[1]

سادسا: تعريف السر فقهيا:

في ظل عدم وجود نص تشريعي صريح في القانون الليبي والمقارن منه اجتهد الفقه في العديد من التعريفات السر الوظيفي.

فقد عرف الفقه السر بأنه : " صفة تخلع على موقف أو مركز أو خبر أو عمل ، مما يؤدي إلى وجود رابطة تتصل بهذا الموقف أو المركز أو الخبر بالنسبة لمن له الحق العلم به وبالنسبة لمن يقع عليه الالتزام بعدم إفشائه " [2]

ويرى بعض الآخر من الفقه بأنه: "الذي يفضى به إنسان إلى غيره أو يطلع عليه بحكم معاشرته أو مهنته ويستكتم عليه أو دلت القرائن على طلب الكتمان أو كان من شأنه في العادة أن يكتم أو يتضمن ضررا أو عيبا يكره اطلاع الناس عليه أو تضمن إفشاؤه الإفساد بينه وبين غيره "[3]

أيضا عرف الفقه إيطالي السر بأنه "علاقة بين شخص ما ومعرفة شيء أو واقعة ما هذا العلاقة تتطلب التزاما من هذا الشخص بعدم إفشاء السر كما تقتضي منه أيضا العمل على منع الغير من معرفة هذا السر "[4]

كما جاء في فتوى مجمه الفقه الإسلامي بمكة المكرمة السر بأنه : " هو ما يفضي به الإنسان إلى أخر ، مستكتماً إياه من قبل أو بعد ، ويشمل ما حفت به قرائن دالة على طلب الكتمان ، وإذا كان العرف يفضي بكتمانه ، كما يشمل خصوصيات الإنسان وعيوبه التي يكره أن يطلع عليها الناس " [5]

---

[1] د. غنام محمد غنام ، الحماية الجنائية لأسرار الأفراد لدى الموظف العام ، دار النهضة العربية ،مصر ، 1998م، ص20

[2] د. احمد كامل سلامة ، الحماية الجنائية للأسرار المهنية في التشريع المصري والمقارن ، رسالة دكتوراه ، جامعة القاهرة ،1988م،ص40

[3] د. ايمان محمد الجابري ، دروس نظرية وعملية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2011م، ص89

[4] د. شريف بن ادول بن ادريس ، كتمان السر وإفشائه ، دار النفائس ، الأردن ، 1998م، ص18

[5] فتاوى مجمع الفقه الإسلامي ، مجلة البحوث الفقهية المعاصرة ، العدد عشرون ، السنة الخامسة ، م1994، المملكة العربية السعودية ، ص207

ويتبين لنا من خلال ما سبق من التعريفات تعرف السر الوظيفي بأنه" أن إفشاء السر الوظيفي لا يصدر إلا من قبل موظف عام يعمل في قطاع حكومي عام ذو وظيفة أو صفة معينية تتيح له بحكم وظيفية الاطلاع على المعلومات السرية و المستندات التي في حوزته و الوثائق ويلزم عليه كتمانه مالا يكون في صالح المصلحة العامة وإلا مالم ينص عليه القوانين و القرارات الإدارية وعلى خلاف هذا يسأل ويعاقب قانونا "

الفرع الثاني: ماهية واجب الكتمان واساس الالتزام به:

يجب على الإنسان من مقتضى الأدب والأخلاق ان يكتم أسرار الوظيفة من الواجبات الهامة التي تقع على عاتق الموظف العام لا يستهان بها ملزما شرعا وقانونا وسنتناول على أساس الشريعة الإسلامية والدستور والقانون وغيرها من أسس الدولة

أولا: الكتمان لغة واصطلاحا:

1- **الكتمان في لغة** : كتمة كتما وكتمانا ، وكتمه وكاتمه ، يطلق على مصطلح الكتمة ، بالكسر كاتم السر و سر كاتم ويطلق عند أهل اللغة على الكتمان "الستر و الخفاء " [1]

أما الكتمان في الاصطلاح: لا يختلف عن اللغة كثيرا يشير الى الحفاظ على الاسرار والستر التي تكون في حوزة الموظف من الأوراق الخاصة بالوظيفة العامة [2]

ثانيا: أساس الالتزام بالكتمان في الشريعة الإسلامية

1- القران الكريم:

في قوله تعالي : ﴿ وَلَا تَلْبِسُوا الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُوا الْحَقَّ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴾[3]

[1] د. حمد بن أبي بكر الرازي ، مختار الصحاح ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1986م ، ص236
[2] المرجع نفسه ، ص 238
[3] القران الكريم ،السورة البقرة ،الآية 42

وفي قوله سبحانه وتعالى : ﴿ وَمَنْ أَظْلَمُ مِمَّنْ كَتَمَ شَهَادَةً عِنْدَهُ مِنَ اللَّهِ وَمَا اللَّهُ بِغَافِلٍ عَمَّا تَعْمَلُونَ ﴾ [1]

2- السنة النبوية الشريفة:

جاء في حديث رسول الله صلى الله عليه وسلم عن جابر بن عبدالله الانصاري : " إذا حدث الرجل بالحديث ثم التفت فهي أمانة " [2]

أيضا جاء في حديث أخر يقول رسول عليه افضل الصلاة والسلام : " المجالس بالأمانة الا ثلاثة مجالس سفك دم حرام أو فرج حرام أو اقتطاع مال بغير حق " [3]

ثالثا: الأساس القانوني الالتزام بالكتمان في التشريعات الوضعية

لاسيما أن الموظف العام في نطاق الوظيفة العامة ترتبط به علاقة تنظيمية ويرى البعض الاخر على انها علاقة تعاقدية ومن ثم ان الموظف له مركزه التنظيمي يخضع القواعد القانونية والدستورية واللوائح الإدارية.

1- الدستور:

تسمو الكثير من الدساتير في الدول على حق الكتمان كحق من حقوق الإنسان التي لم يكن حقا مطلقا او الغناء عنها في الدساتير الوطنية وفي القوانين الداخلية بما له من الخطورة والدستور الليبي حيث جاء على جميع الحقوق الشخصية من اعلان الدستور الليبي المؤقت في المادة (7):" تصون الدولة حقوق الانسان وحرياته الأساسية وتسعى إلى الانضمام للإعلانات و المواثيق الدولية و الإقليمية التي تحمي هذه الحقوق والحريات وتعمل على إصدار مواثيق جديدة تكرم الانسان كخليفة في الأرض " [4]

---

[1] القران الكريم ، السورة البقرة ،الآية 140

[2] د. خالد الزبيدي ، التزام الموظف العام بكتمان اسرار الوظيفة العامة في القانون الأردني ، مجلة الحقوق ، العدد3، 2012م، ص555

[3] المرجع نفسه ،ص556

[4] الإعلان الدستوري الليبي المؤقت ، الصادر 23\8\2011م

وكذلك ورد في الإعلان الدستور الليبي لنص المادة (12) : " لأحكام لحياة المواطنين الخاصة حرمة يحميها القانون ، ولا يجوز للدولة التجسس عليها إلا بإذن قضائي وفقا القانون "[1]

في المادة (13) :" للمراسلات و المحادثات الهاتفية وغيرها من وسائل الاتصال حرمتها وسريتها وهما مكفولتان ولا تجوز لأحكام القانون مصادرتها أو إطلاع عليها أو رقابتها إلا بأمر قضائي ولمدة محددة وفقا لأحكام القانون " [2]

وتنص المادة (35) من مشروع الدستور الليبي على حرمة الحياة الخاصة وعدم جواز تفتيش الأماكن الا بإذن قضائي وعدم جواز التنصت على المكالمات والمراسلات

بينما الدستور المصري لسنة 1971م طبقا لنص المادة (60) نص على أنه "يجب الحفظ على الوحدة الوطنية وعلى أسرار الدولة على كل مواطن "[3]

لا ينص الدستور الفرنسي صراحة على الالتزام الموظف العام بالمحافظة على السر الوظيفي ولكن اكتفى بشكل مباشر على قانون الوظيفة العامة الذي يفرض على الموظف الذي يعمل في قطاع العام بالحفاظ على السر الوظيفي ويقرر له جزء في حال إفشائه.

وتر الباحثتان في ضوء ما سبق أن هناك التزام وواجب على الموظف العام عدم إفشاء السر الوظيفي من الوثيقة الدستورية في النصوص القانونية التي يجب عمد مخالفتها وفق الدستور.

2- القانون:

القانون الليبي جاء فيها قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م في المادة (11) " يجب على العامل أو الموظف تنفيذ جميع أحكام القوانين واللوائح والتعليمات المنظمة لقيامه بمهما عمله وعليه بوجه خاص:

[1] الإعلان الدستوري الليبي المؤقت ، الصادر 23\8\2011م
[2] الاعلان الدستوري الليبي المؤقت ، الصادر 23\8\2011م
[3] المادة (60) من الدستور المصري ، لسنة 1971م

1- أن يقوم بالعمل المسند إليه بنفسه وأن يؤديه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي للأداء عمله أن يلتزم بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية بناء على تكليف من جهة عمل إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك

2- أن يحضر التدريب الذي توفره له جهة العمل ويتبع التعليمات المتعلقة به

3- أن ينفذ تعليمات جهة عمله التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، وأن يلتزم بأوامر العمل إذا لم يكن فيها ما يخالف العقد أو القانون أو اللوائح أو الآداب العامة أو ما يعرضه للخطر

4- أن يحافظ على ما تسلمه إليه جهة العمل من أدوات أو اجهزة أو مستندات أو أية أشياء تتعلق بالعمل

5- أن يحافظ على ما تسلمه حتى بعد انتهاء مدة عمله

6- أن يحافظ على مواعيد العمل

7- أن يحترم رؤساءه وزملائه في العمل وأن يتعاون معهم

8- أن يحسن رؤساءه وزملائه في العمل وأن يتعاون معهم

9- أن يحافظ على اسرار العمل حتى بعد انتهاء مدة عمله [1]

وكذلك المادة (76) من قانون الخدمة رقم (55) لسنة 1976م " يجب على الموظف تنفيذ جميع أحكام القوانين واللوائح والتعليمات المنظمة لقيامه بمهام وظيفته او تتصل بها وعليه بوجه خاص أن يكتم الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الواجب قائما ولو بعد ترك الخدمة "[2]

وفي مصر نصت المادة (77) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (47) لسنة 1978م نصت على انه " أن يفضي بأي تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف

[1] المادة (11) ، من قانون علاقات العمل رقم (12) ، لسنة 2010م
[2] المادة (76) ، من قانون الخدمة رقم (55) ، لسنة 1976م

أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصر حاله بذلك كتابة من الرئيس المختص يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ، ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائما ولو بعد ترك العامل للخدمة "[1]

المطلب الثاني: نطاق الالتزام بالأسرار الوظيفية بين الإباحة والتجريم

لا شك أن الموظف العام يخضع لنظام مدى الالتزام بالأسرار الوظيفة العامة من جانب الإباحة وجانب التجريم فقد يكون مطلقاً وبعض الأحوال محدد في نطاق القانون واللوائح وعلى ذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين على نحو الاتي:

الفرع الأول: إفشاء السر الوظيفي للمصلحة العامة والخاصة:

من المسلم به أن واجب الموظف العام بالمحافظة على السر الوظيفي الذي يبدأ منذ مباشرة العمل حتى الفصل أو انتهى خدمته لأي سبب كان ولكن المشرع قد أباح الأمر في المصلحة العامة ومن ثم المصلحة الخاصة او التنازل عن السر الوظيفي فالمشرع وحده له كامل الصلاحية في هذا الأمر في تخول الترخيص أو الإعفاء عن الالتزام.

أولا: إفشاء السر الوظيفي للمصلحة العامة:

1- التبليغ عن الجرائم:

الأصل العام في السر الوظيفي يجب على الموظف العام عدم إفشاء به مهما كان الأمر عليه بكتمانه على الرغم من ذلك قد منح المشرع إفشاء الإسرار لغرض تحقيق المصلحة العامة أو المصلحة الاجتماعية بكونها استثناء عن الأصل العام يجب على الموظف إخطار أو بلاغ الجهة الرسمية المختصة عن الجرائم التي يترتب عليها إضرار الدولة على سبيل المثال الطبيب الذي يكشف على احد المرضى عن سبب الذي أداء الي وفاته اذا كتم الطبيب عن السبب يضيع حق

[1] المادة (77) ، القانون رقم (47) ، لسنة 1978م

ولى امر المقتول خدر من أولياء الدم تحقيق العدالة لكشف عن الجريمة الجنائية أولى من حماية صاحب السر مصلحة خاصة [1]

حيث سلك المشرع الليبي في هذا الاتجاه على نص المادة (258) في القانون العقوبات الليبي على أنه "واجب الموظف العام اثناء ممارسة وظيفته أو بسببها بوقوع جريمة مما يجب اتخاذ الإجراءات بشأنها دون التوقف على شكوى الطرف المتضرر " [2]

2- الاعمال الطبية:

اوجب القانون الطبيب بكونه موظفا عاما في الدولة ضرورة ابلاغ الجهة الرسمية التابع لها وزارة الصحة على إصابة العديد من المرضى الذين تم الكشف عليهم بمرض معدى سريع العدوة ورفض المريض عدم تلقى العلاج فيحق لطبيبة الكشف عن سر المريض باعتبار المصلحة العامة أولى بالرعاية من المصلحة الخاصة وأخذ التدابير الوقائية لحماية المجتمع بكافة الوسائل وإضافة إلى ذلك قد حثت الشريعة الإسلامية على التبليغ عن أي مرض معدي يضر أفراد المجتمع فقد سأل سعد بن أبي وقاص عن أسامة بن زيد رضي الله عنهما سمع النبي " الطاعون رجس ارسل على طائفة من بني إسرائيل أو على من كان قبلكم فإذا سمعتم به بأرض فلا تقدموا عليه وإذا وقع بأرض وأنتم بها فلا تخرجوا فرار منه " [3]

ثانيا: إفشاء السر الوظيفي لمصلحة الخاصة:

1- رضا صاحب السر:

الحالات التي يحق الموظف العام إفشاء السر فيها أن يبوح به صاحب السر نفسه وبإرادة الحرة والسلمية دون إكراه ولا يصدر عن شخص ناقص الأهلية أو غير مميز في هذا الإطار قد تطرقت محكمة النقض المصرية:" لا عقاب على الإفشاء إذا حصل بناء على طلب صاحب السر فإذا طلب المريض شهادة بواسطة زوجته على مرضه من الطبيب في إعطاء هذه الشهادة "

---

[1] د.هتاف جمعة راشد ، أفشاء الاسرار الوظيفية والاثار المترتبة عليها ، مجلة علمية محكمة القانونية متخصصة في دراسات و البحوث القانونية ، جامعة الملك عبد العزيز ،المجلد 7، العدد 1، جامعة الملك عبد العزيز، 2020م، ص 90

[2] المادة (258)من قانون العقوبات الليبي رقم (1) ،لسنة 1954م

[3] المرجع نفسه، ص 91

وسار المشرع الليبي على نهج المشرع المصري في المادة (184) من قانون المرافعات الليبي: " الموظفون و المستخدمون و المكلفون بخدمة عامة لا يشهدون ولو بعد تركهم العمل عما يكون قد وصل الى علمهم في اثناء قيامهم به من المعلومات لم تنشر بالطريق القانوني ولم تأذن السلطة بالمختصة في إذاعتها ومع ذلك فلهذه السلطة ان تأذن لهم في الشهادة بناء على طلب المحكمة أو احد الخصوم "[1]

2- حالة الضرورة:

يقصد بالضرورة :" خطر مشروع جنائيا حال جسيم موجه إلى من دخل لا إرادته فيه ولا ملزم قانونا بتحمله لا سبيل له للتخلص منه إلا بارتكاب فعل إجرامي مناسب " [2]

يجوز الموظفين العموميين في إطار الوظيفة الكشف عن الاسرار والمعلومات المحمية سريا ليدافع عن الخطر الذي يهدد الموظف في ذاته أو افراد سرته أو من الغير مثال على ذلك إذا علم الطبيب النفسي أحد المرضى النفسي مقدم انتحار نفسه.

يتطلب في حالة الضرورة عدة شروط ومنها:

- أن يكون الخطر يهدد الجاني نفسه أو من الغير
- أن يكون الخطر جسيماً حالا ولا يكون مؤجل
- أن يكون الخطر جسيماً ولا يمكن تفاديه بي أي وسيلة [3]

تأكيد ينص القانون العقوبات الليبي رقم (16) لسنة 1960م في المادة (89)على ان " لا يعاقب الفاعل ألجأته الضرورة إلى ان يدفع به في الحال عن نفسه أو غيره أو عن ملكه أو ملك غيره ، خطرا جسيما محدقا لم يتسبب هو فيه قصدا شرط أن يكون الفعل متناسبا والخطر "[1]

---

[1] المادة (184) من قانون المرافعات المصري ، رقم (13) ، لسنة 1968م

[2] د. عبد الفتاح مصطفى الصيفي ، الاحكام العامة للنظام الجنائي في الشريعة الإسلامية والقانون ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ،2010م،ص471

[3] د. أحمد عيد النعيمي ، جريمة إفشاء اسرار المهنة المحاماة ، ط1 ، 2010م، ص55

تقابلها المادة (60) من القانون العقوبات المصري في حالة الضرورة بأنه " لا عقاب على من ارتكب جريمة ألجأته إلى ارتكابها ضرورة وقاية نفسه أو غيره من خطر جسيم على النفس على وشك الوقوع به أو بغيره ولم يكن لإرادته دخل في حلوله ولا في قدرته منعه بطريقة أخرى "[2]

الفرع الثاني: صفة المؤتمن على السر وضوابطه قانونا:

إفشاء الموظف العام أسرار الوظيفة يشكل جريمة شأنه شأن الجرائم الأخرى التي يتطلب اكتمالها ركن مادي ومعنوي وبعباره أخرى أي فعل يصدر من الموظف العام سواء إيجابيا أو سلبيا في نقل الاسرار أو المعلومات التي يمتنع عليه إفشائها بكل وسائل تعد جريمة عمدية

أولا: الافشاء لغة:

جاء في لسان العرب الإفشاء من فشي خبره ويفشو يفشو ظهر عام بكل شيء ومنه إفشاء السر [3]

الإفشاء اصطلاح:

اطلاع الغير على الأسرار ويقصد الافشاء في جوهره نقل أي معلومات أي كان الخبر

ويعرف الافشاء بأنه" الافضاء بالسر الى الغير أو تمكينه من الاطلاع عليه ولم يرافق ذلك بإعطاء وعاء المادي أو الشي الدال عليه "[4]

ثانيا: طبيعة فعل الافشاء السر الوظيفي:

تجدر الإشارة طبيعة الافشاء السر الوظيفي بمجرد اطلاع الغير عليه من المعلومات او شيء المحمي السري سواء الافشاء الكلي أو الجزئي أو الصريح أو الضمني

1- الافشاء الكلي أو الافشاء الجزئي:الافشاء الكلي يتحقق عندا افشاء كامل أو كل المعلومات ذات صفة سرية أي ينصب على جميعها فالمحامي الذي يتجاوز نطاق السرية ويسمح للغير

---

[1] المادة (89) من قانون عقوبات رقم (16) ، لسنة 1960م

[2] المادة (60) من قانون عقوبات رقم(58) ، لسنة 1973م وتعديلاته

[3] د. أبو فضل جمال الدين ، لسان العرب، دار صادر ، بيروت ، ص155

[4] د. سامان عبدالله ، المسؤولية الجنائية الناشئة عن افشاء الاسرار المهنية و الوظيفية ، دار الفكر العربي ، الإسكندرية ، 2015، ص139

الاطلاع على أسرار و الاوراق خاصة بموكله ، أما الافشاء الجزئي هو إفشاء جزء من السر الوظيفي أي جزء من بعض منه ولو كان قليلا [1] ولا يتطلب لتحقيقه أين يسأل قانونا عن كله بل جزء من الأسرار الذي أوجب القانون أن يكتمها [2]

2- الافشاء الصريح أو الافشاء الضمني:

حيث الصورة المعتادة في الإفشاء الصريح يصدر بصورة مباشرة لا فيها لبس ولا غموض على سبيل المثال المحامي الذي يشرح لشخص ما عن تفصيل دعوى أحد موكليه بينما الإفشاء الضمني أن يكون تصريحه بشكل مضمون بصورة غير مباشرة أي يكون من بوسائل عديدة بالتلميح أو الإشارات كالطبيب الذي يفشى سر المريض لاحد أصدقاء المرضى تابعه له [3]

في ضوء ما تقدم يتضح ان الافشاء السر الوظيفي أي صورة كانت يعتبر قد افشاء سرا واجب عليه الكتمان يسأل عنها طبقا القواعد القانونية المقررة

ثالثا: وسائل الافشاء التقليدية:

1- الافشاء شفاه:

تكون حالة الإفشاء السر الوظيفي أي من خلال الكلام أو التحدث بين الناس أو الحوار بغض النظر عن الغرض مثال ذلك المحامي الذي يسرد قضايا موكليه في مكان عام [4]

2- الافشاء كتابة:

حيث تتعدد أشكال الإفشاء كتابة ان يكون في كتب قانونية أو مقالات قانونية أو غيرها من الأشكال الأخرى من خلال هذي الوسائل يمكن الغير الاطلاع عليها أو الجرائد الرسمية أو بحث علمي منشور على النت [5]

---

[1] د. محمود محمود مصطفى ، أصول قانون العقوبات في الدول العربية ، دار النهضة العربية ،مصر، 1970، ص427

[2] د. احمد كامل سلامة ، الحماية الجنائية لإسرار المهنية ، مرجع سابق، ص109

[3] د. روضة محمد سالم ، فعل الافشاء في جريمة السر المهني ،بحث منشور في جامعة المنصورة ، 2024م،ص31، ص 32

[4] د. محمود محمود مصطفى ، أصول قانون العقوبات في الدول العربية ، مرجع سابق ، ص426

[5] د. احمد كامل سلامة ، الحماية الجنائية الاسرار المهنة ، مرجع السابق ، ص98

3- الافشاء بالنشر:

تعني وسيلة الافشاء النشر من أهم واحدث الوسائل واستخدامها شيوعا في وقتنا الحالي في نشر الأسرار والمعلومات المحمية شبكات الدولية العالمية عبر الانترنت وهاتف المحمول والاتصالات بالقمر الاصطناعي وتعتبر غيرها من أحدث للنشر في عالمنا الحديث[1]

رابعا: ضوابط إفشاء المؤتمن على السر الوظيفي:

تجدر الإشارة أن على الرغم من القوانين التي تجرم وتعاقب على إفشاء السر الوظيفي ولكنه لا يصدر هذا السر إلا من الشخص الذي يحدد له القانون الضوابط التي تسري عليه وفق أن هذا العنصر من المحظورات على الموظف العام عند البوح به ويترتب عليه المسؤولية التأديبية.

ويتبين لنا من خلال ما تقدم ذكره أن لا يسأل الموظف العام عن إفشاء الأسرار الوظيفية إلا بعد ارتكابها من ذو صفة وفق القوانين واللوائح في القانون الليبي والمقارن منه التي تنطبق عليه.

وتأسيا على ذلك نتطرق إلى تعريف الموظف العام في التشريع الليبي والمقارن منه على النحو التالي:

1- تعريف الموظف العام قانونا:

عرف المشرع الليبي الموظف العام في قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 م في المادة (5) في فقرة د بأنها " كل من يشغل أحد الوظائف بملاك الوحدة الإدارية "[2]

ويفهم من خلال ذلك يبدو أن المشرع الليبي لم يعرف تعريفا دقيقا فقد ترك الامر للفقه والقضاء

لم يتضمن التشريع المصري تعريفا محددا للموظف العام وقد تختلف المصطلحات التي تطلق على الموظف العام ككلمة " شعلي الوظيفة ، التي اكثر شيوعا الموظفين العموميون في الدولة حيث عرف قانون الجديد رقم (82) لسنة 2012م من المادة (2) بأنه " يقصد بالعاملين بالدولة في تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية

(1) د. طارق احمد فتحي سرور ، الحماية الجنائية لأسرار الافراد في مواجهة النشر، دار النهضة العربية ، مصر،1991م ،ص32
(2) المادة (5) من قانون علاقات العمل ، لسنة 2012م

مصر العربية الدائمون والمؤقتون بمكافآت شاملة بالجهاز الإداري للدولة أو بوحدات الإدارة المحلية أو بالهيئات العامة أو بغيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة أو بشركات القطاع العام ، أو بشركات قطاع الأعمال العام ، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة وذوو المناصب العامة والربط الثابت "[1]

وسار المشرع الفرنسي على نهيج المشرع المصري في عدم تحديد المقصود الموظف العام واقتصر على بيان نصوص المواد التي تطبق على الخاضعين له فقد نصت المادة (1) من القانون التوظيف الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 م على سريان احكامه بأنه " الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادر العام في إحدى الإدارات المركزية أو إحدى الإدارات الخارجية التابعة للإدارة أو المؤسسة القومية "[2].

2- تعريف الموظف العام قضائي :

استقر القضاء الإداري الليبي في ليبيا على ما استقر عليه القضاء المحكمة الدستورية والمحكمة الإدارية العليا المصرية بشأن تحديد القصد مدلول الموظف العام في حين عرفت محكمتنا العليا الليبية

الموظف العام بأنه " هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره أو تشرف عليه الدولة ومن ثم تسري عليه جميع قوانين و لوائح الخدمة المدنية بما فيها من حقوق وواجبات "[3]

وسارت دوائر القضاء الإداري بمحاكم الاستئناف على نهيج المحكمة العليا الليبية في تحديد صفة الموظف العام ، حيث ذهبت دائرة القضاء الإداري بمحكمة استئناف طرابلس

---

[1] المادة (2) من قانون رقم (82) ،لسنة 2012م

[2] د. شاب توما ، القانون الإداري دراسة مقارنة، مطبعة سلمان الأعظمي ، بغداد ، ط2 ،1976م ،ص262

[3] حكم المحكمة العليا بتاريخ 14\11\1971م في الطعن رقم 22 لسنة 16ق ، المشار إليه : د. مصطفى عبد الحميد دلاّف ، حقوق الموظف العام وواجباته في القانون الليبي ، دار جين ،ليبيا \ البيضاء ، 2018م ، ص33

في حكمها بقولها " ..وأن الموظف العام كما تديره الدول وتشرف عليه وتسري عليه كافة القوانين المتعلقة بالخدمة المدنية "[1]

وفي مصر اسقرت أحكام المحكمة الإدارية العليا على أن الموظف العام هو " من يعهد إليه بعمل دائم،في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق الاستغلال المباشر "[2]

وعرفت المحكمة الدستورية العليا الموظف العام "هو الذي يكون تعيينه بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق مباشر وأن المنازعة الإدارية يجب أن يكون أحد أطرافها من أشخاص القانون العام " [3]

وفي فرنسا قضى مجلس الدولة الفرنسي في تعريف الموظف العام " هو كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة داخله في الكادر ، وتكون في خدمة مرفق عام "[4]

وعرف القضاء الإداري الفرنسي بأنه " كل شخص مستخدم من قبل الإدارة في نطاق القانون العام ويساهم في نشاط عام "[5]

ونلاحظ من خلال ما سبق من التعريفات الموظف العام في القضاء يجب توافر بعض الشروط:

1 صدور قرار تعيين من جهة مختصة

2 أن يكون هذا التعيين في وظيفة دائمة

3 أن يكون التعيين في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام

3- تعريف الموظف العام فقهياً : لقد عرف العديد من الفقهاء تعريف الموظف العام بعدة تعريفات ومنهم الفقه المصري بأنه " كل من يعين للعمل في مرفق عام يدار بالطريق المباشرة بواسطة السلطات المركزية أو المحلية أو المرفقية وتكون علاقته بالمرفق العام علاقة دائمة " [1].

---

[1] استئناف إداري رقم 86\233 غير منشور ، المشار إليه : المرجع نفسه ، ص34

[2] مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، السنة 7 ، القضية رقم 1642، س 6 قضائية ، ص793

[3] حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم 5 ' الجزء الأول ، ص239

[4] د. علي جمعة محارب ، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دارسة مقارنة ، دار الثقافة ، 2004م، ص88

[5] د. منصور العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة لأنظمة التأديب في ومصر وسوريا ،مطبعة الشرق ، عمان ،ط1 ، 1984 ، ص18

وكذلك عرفه الدكتور سليمان الطماوي " كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام –الدولة أو أحد الأشخاص الإقليمية أو المؤسسات العامة "[2]

وعرف الفقيه الفرنسي "هوريو" " كل الذين يعينون من قبل السلطة العامة تحت اسم موظفين أو مستخدمين أو عاملين أو مساعدي عاملين يشتغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى "[3].

وأيضا عرفه دويز " كل شخص يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالاستغلال من قبل الدولة ويوضع بصورة دائمة في وظيفة داخله في نطاق كادر إداري منظم "[4].

وترى البحثتان أن التعرف المناسب للموظف العام من خلال ما تقدم من العديد من التعريفات الموظف العام هو الشخص الذي يعمل في إطار حكومي عام سواء كان دائم او مؤقت يتبع مرفق عام تابع دولة أو من احد اشخاص الاعتبارية العامة وسبق إصدار قرار بتعيينه من قبل السلطة المختصة قانونا ويتقاضى راتب من ميزانية الدولة .

المبحث الثاني : أثر المسؤولية القانونية المترتب عن افشاء السر الوظيفي

يعد موضوع المسؤولية موضوع عام لا يقتصر على وظيفة العامة بل يمس شريحة واسعة في المجتمع نظرا أن العلاقة الوظيفية يترتب عليها حقوق للموظف ،وكذلك في الوقت نفسه تفرض عليه واجبات طبق القانون واللوائح من خلال مسار الموظف العام في وظيفته فقد ترتب عليه العديد من المسؤوليات التي تنشأ عن ارتكاب الموظف أخطاء و مخالفات أثناء ممارسته الوظيفة منها المسؤولية التأديبية الذي نتج اخلاله بواجبه الوظيفي يسأل عن المخالفة التأديبية من الفعل الإيجابي أو السلبي أو المسؤولية الجنائية عند ارتكاب جريمة وظيفة يعاقبه قانون العقوبات أو

---

[1] د. يحيى قاسم علي ، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريعات اليمن ، العراق ، فرنسا ، مصر ، دار النشر مركز عبادي ، صنعاء ،ط1 ، 1999م ،ص 20

[2] أ. فايز مطلق السليمات ، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني ، رسالة ماجستير ، جامعة الشرق الأوسط كلية الحقوق،2013م، ص24

[3] المرجع نفسه ،ص25

[4] المرجع نفسه ، ص28

المسؤولية المدنية جبر الضرر وجب التعويض حسب طبيعة الخطأ المرتكب وبناءً على ما سبق سوف نقسم هذا المبحث الى مطلبين على النحو الآتي : .

المطلب الأول : المسؤولية التأديبية (الإدارية) والمسؤولية المدنية

من المعلوم المسؤولية التأديبية لا تقوم إلا بعد ارتكاب الموظف مخالفة تأديبية بفعل أو امتناع باعتبار أن النظام التأديبي جزء لا يتجزأ من الوظيفة العامة والموظف هو مناط وأساس المسؤولية التأديبية يخضع للجزاء التأديبي إذا أخل بمقتضيات الوظيفة وواجباته، بينما المسؤولية المدنية لا تنهض إلا بعد ارتكاب الموظف الخطأ وضرر وبناءً على ما سبق سوف نقسم هذا المطلب الى فرعين على النحو الاتي: .

الفرع الأول: المسؤولية التأديبية (الإدارية)

المسؤولية الإدارية للموظف تقع عليه عن إفشاء الأسرار الوظيفة العامة في خدمة المواطنين في القطاع العام يجب عليه الالتزام والحرص على المعلومات المحمية دون إذن من جهة الإدارة يسأل عن المخالفة الوظيفة العامة ويخضع للعقوبة التأديبية أساسها ينقسم إلى نوعين:

النوع الأول: إن إقرار الجزاءات التأديبية بمقتضى التشريعات التي تحكم النظام الوظيفة العامة من قبل الموظف العام والهدف من التوقيع العقاب عن الإخلال بالواجب الوظيفي

النوع الثاني : التحقيق الردع للجزاء التأديبي الذي يخضع له الموظف المخالف [1]

ومن هنا فإن الجراء التأديبي تقوم به الإدارة العامة على الموظف المخالف وتحقيق الردع العام في الوظيفة بين الموظفين وعدم افساد الجهاز الإداري ،بناء على ما سبق سنعرف مدلول المخالفة التأديبية حسب اختلاف الفقهاء بمعناه الضيق و الواسع نتطرق الى حيث عرفها الدكتور محمد الحراري :"بأنه يأتي الموظف العام بقيامه بفعل يعد من المحظورات عليه و خروجه عن مقتضيات الوظيفة العامة " [2]

[1] نواف كنعان النظام التأديبي في الوظيفة العامة ، دار الشارقة ، 2008م، ص94
[2] د. محمد الحراري ، أصول القانون الإداري ، دار الزاوية ، ليبيا ،ط7 ، 2019م، ص102

كذلك عرفها الدكتور الطماوي :"بأنها أي فعل امتناع يقوم به العامل ويجافي واجبات منصبه"[1]

في ليبيا نصت المادة في قانون الخدمة المدنية رقم (55) لسنة 1976 م" يجب على الموظف تنفيذ جميع احكام القوانين واللوائح والتعليمات المنظمة لقيامه بمهام وظيفته أو تتصل بها....." [2]

إضافة الي ذلك اكد قانون علاقات العمل الليبي رقم (12) لسنة 2010 م كما تضمنت المادة (11) على أنه " يجب على العامل أو الموظف تنفيذ جميع أحكام القوانين و اللوائح و التعليمات المنظمة لقيامه بمهام عمله وعليه بوجه خاص ....." [3]

أما في مصر حيث لم نص المشرع المصري على نص صريح بمسألة الموظف على افشاء السر الوظيفي

ولكن قانون نظام العاملين المدنيين رقم (47) لسنة 1978م جاءت المادة (77) التي تنص بأنه في فقرتها السابعة " ان يفضى بأي تصريح أو بيان عن اعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا كان مصرحا بذلك كتابة من الرئيس المختص "[4]

وكذلك في الفقرة الثامنة " أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائما ولو بعد ترك العامل للخدمة "

وترى الباحثة الخلاصة من الجزاء التأديبي الذي يخضع له الموظف العام المخالف النظام الوظيفي يطبق عليه عقوبة تأديبية أمر متروك للقاضي الموضوع والعقوبة تحمي القانون والحق العام على اعتبار النظام التأديبي ضمانة فعالة قانونية حتى يحترم الموظف واجبات وظيفته من الإهمال أو التقصير.

[1] د. مفتاح عبد الحميد خليفة ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفضيل، ليبيا ، ط3، 2024م ،ص 255
[2] د. مصطفى عبد الحميد دلاف ، حقوق وواجباته الموظف العام، مرجع سابق ، ص 269
[3] المرجع نفسه، ص 269
[4] المادة (77) ، القانون رقم (47) ، لسنة 1978م

الفرع الثاني: المسؤولية المدنية:

سبق بينا أن إفشاء الموظف السر الوظيفي يتمثل اخلاله بأحد التزاماته ، بينما القصد من المسؤولية المدنية ارتكاب فعل ضار سبب ضررا للغير يترتب على إلزامه بتعويض ونصت المادة (3) من القانون رقم (88) لسنة 1971م في شأن القضاء الإداري على انها " تفصل دائرة القضاء الإداري في طلبات التعويض عن القرارات المنصوص عليها في المادة السابعة إذا رفعت إليها بصفة أصلية أو تبعية ،ويترتب على رفع دعوى التعويض إلى دائرة القضاء الإداري عدم جواز رفعها أمام المحاكم العادية ، كما يترتب على رفع دعوى التعويض أمام المحاكم العادية عدم جواز رفعها إلى دائرة القضاء الإداري "[1] ولا تنشأ المسؤولية المدنية الا بتوافر أركانها الثلاثة التي سوف تنطرق إليها على النحو التالي :

أولا: أركان المسؤولية المدنية:

1- الخطأ : قيام الخطأ في المسؤولية المدنية بمعنى انحراف السلوك الواجب عليه مع إدراك هذا الانحراف وإن يجب على الموظف العام كتمان السر كما يكتمه الانسان في نفسه ،فالخطأ الذي ارتكبه الموظف هو إفشائه [2]

2- الضرر : فهو من أهم العناصر الجوهرية في المسؤولية المدنية في أفشاء السر الوظيفي ، بل يجب أن يلحق صاحب السر ضرر من جزاء هذا الإفشاء والضرر الذي اضر الطرف الثاني أو في مصلحته المشروعية ويتخلف الضرر فقد يكون مادي بمس ممتلكاته أو سلامة الإنسان في حياته أو ضررا معنوي يمس مكانته الاجتماعية [3]

---

[1] د. محمد عبدالله الحراري ، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي و رقابة دوائر القضاء الإداري ، المركز القومي للبحوث والدارسات العلمية ، ط4، 2003م

[2] د. عادل جبري محمد حبيب ، مدى المسؤولية عن إخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، ط1، 2003م ، ص55

[3] المرجع نفسه ، ص60

وفي هذا الشأن تنص المحكمة الإدارية العليا بمصر عن الضرر المادي " إن الحق في المرتب لا يعود تلقائيا كأثر من أثار إلغاء قرار الفصل ، بل يكون للموظف الذي قضي بإلغاء قرار فصله.."[1]

وفي حكم أخر عن الضرر " إن الضرر ركن أركان المسؤولية التقصيرية إما أن يكون أدبيا أو ماديا والضرر المادي هو الاخلال بمصلحة لمضرور ذات قيمة مالية بشرط أن يكون الإخلال بهذه المصلحة متحققا، أما الضرر الأدبي فهو الذي يصيب مصلحة غير مالية للمضرور، ويشترط كذلك أن يكون محققا....." [2].

3- علاقة السببية : وأخيرا يجب أن تكون هناك علاقة سبب بمسبب ، بين الموظف العام الذي إفشاء السر والضرر الذي لحق بالطرف الثاني مودع السر حيث نصت المادة (166) من القانون المدني الليبي " كل خطأ سبب ضرر للغير يلتزم مرتكبه بالتعويض"[3] وتقابلها المادة (163) من القانون المدني المصري كل خطأ سبب ضرر للغير يلتزم مرتكبه بالتعويض"[4].

ثانيا: سلطة القاضي في تقدير الخطأ والضرر وعلاقة السببية:

أن القاضي في تقدير الخطأ من جانب المدعي عليه في موضوع بحثنا الذي قام إفشاء السر الوظيفي فيعتبر خطأ صدر منه والقاضي في هذا الحالة يثبت ارتكاب الخطأ عن طريق الأدلة ، فالأصل الإنسان البراء الذمة ومن ثم يثبت القاضي الضرر من المدعي في الدعوى كونه سلطة يختص بها القاضي ويخضع لرقابة المحكمة العليا الليبية ولا يحكم بالتعويض إلا اثبت الضرر سواء كان مادي أو معنوي وتجدر الإشارة هنا أن محكمتنا العليا في مبدأ التعويض " أن الأضرار أيا كان نوعها مادية أو معنوية يجب التعويض بها متى كان مرجعها خطأ الإدارة "[5] .

ثالثا: تقدير التعويض:من المعلوم أن تقدير التعويض بعد أثبت الضرر فهو من الأمور الموضوعية ولكننا لا نتصور التعويض على إفشاء الموظف العام السر الوظيفي مبلغ مالي يقدره

---

[1] حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر ، طعن رقم (1571) لسنة 7ق، مجموعة المبادئ لسنة 12ق ، ص395
[2] حكم المحكمة الإدارية طعن رقم (765) لسنة 30ق، مجموعة المبادئ لسنة 12ق،ص395
[3] المادة (166) من القانوني المدني الليبي سنة 1953م
[4] المادة (163) ، القانون الدني المصري رقم (31) لسنة 1948مم
[5] حكم المحكمة العليا في الطعن إداري (16\39) ق، جلسة 4\12\1994م غير منشور

القاضي الذي طالب به المدعي ، طالما حكم عليه بالتعويض و العناصر القانونية التي تخضع لرقابة المحكمة العليا : لأن هذا التعيين من قبيل تكيف القانون للواقع ،فإذا قضى الحكم بالتعويض ولو لم بين عناصر الضرر يكون قاصرا ويستجوب نقصه[1]

من خلال ما سبق يتضح لنا أن المشرع الليبي على خلاف المشرع المصري أو الفرنسي الذي قد أعطى لصاحب الشأن الحق له في الخيار في رفع دعوى التعويض أمام المحاكم الإدارية أو المدنية في القانون رقم (88) لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري :" إذا لجأ الطاعن إلى القول بأن قرار إداريا قد صدر وطلب التعويض عنه دون إلغائه ،وكان الاختصاص مشتركا بين جهة القضاء العادي وجهة القضاء الإداري ولا ينغلق أمامه سبيل القضاء العادي إلا طلب إلغاء القرار الإداري ، حينئذ جهة الاختصاص القضائي هي دائرة القضاء الإداري ....."[2] واستقر مجلس الدولة الفرنسي في هذا الاطار يعد الموظف العام معيب في تصرفه ومخالف للقانون

وترى الباحثتان أن دعوى التعويض دعوى موضوعية يقدرها قاضي حسب إفشاء السر الوظيفي ولها العديد من الأسس والضوابط والاركان واجتهد الفقه والقضاء الليبي والمقارن منه عليها في تقدر التعوي

المطلب الثاني : المسؤولية الجنائية

ولاسما أن جريمة إفشاء السر الوظيفي تصدر حكم من المحكمة المختصة بالإدانة موضحا فيه الواقعة الموظف العام "الجاني "بعد التأكد الكافي من طبيعة الوظيفة التي الزمته الحفاظ على الأسرار الوظيفة العامة اذا تبين ذلك الأمر بالتالي يسأل الموظف مسؤولية جنائية طبقا القواعد القانون الجنائي[3]

والجدير بالذكر أهمية الموظف العام من ارتكاب العديد من الجرائم الأسرار المؤتمن عليها بحكم وظيفته المكلف بها التي تجمع بين المصلحة الخاصة والمصلحة العامة إذا يبيح له

---

[1] د. مفتاح أغنية محمد ، المسؤولية التأديبية للموظف العام في القانون الإداري بين فاعلية الإدارة و ضمانات الموظفين ، مكتبة طرابلس العلمية والعالمية ، ط1، 2008، ص395

[2] حكم محكمة عليا ، طعن مدني ، (17\42) ق، جلسة 23\2\1971م، مجلة المحكمة العليا ، السنة السابعة ،ع3، ص 106

[3] د. شريف الطباخ ، جرائم الخطأ الطبي و التعويض عنها ، دار الفكر و القانون ، القاهرة ،2009م، ص114

استغال منصبه بوصفه ممثل الدولة على أنه يستطيع الاطلاع على الأسرار الخاصة الأفراد التي لولا وظفته لم تكن في حوزته [1]

فالمسؤولية الجنائية بمجرد أفشاء السر الوظيفي عمدي ويخضع العقوبة وكذلك نص المادة(236) من القانون العقوبات الليبي " يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر كل موظف عمومي يخل بواجبات وظيفته أو يسيئ استعمالها بأن يفشي معلومات رسمية يلزم بقاؤها سرية أو يسهل الطرق الوصول إلى أفشاء بها " [2] .

وفي مصر فقد نص قانون العقوبات المصري رقم (95) لسنة 2003 في المادة (310):"على كل من الأطباء أو الجراحين او الصيادلة أو القوابل أو غيرهم مودعا إليه بمقتضى صناعته أو وظيفته سرا خصوصيا أو تأمن عليه فأفشاه في غير الأحوال التي يلزمه القانون فيها بتبليغ ذلك يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سته أشهر أو بغرامة لا تتجاوز خمس مائه جنيه مصري [3] .

وفي فرنسا كان قانون العقوبات الفرنسي القديم يعاقب على هذه الجريمة بالحبس الذي لا يقل عن شهر ولا يزيد عن ستة أشهر والغرامة التي لا تقل عن (100) فرنك ولا تزيد عن (500) فرنك ، ثم بعد ذلك شدد المشرع الفرنسي في القانون العقوبات بعد التعديل في سنة 1994م العقوبة على جنحة إفشاء الأسرار لتصبح مدة الحبس سنة والغرامة (100000) فرنك فرنسي [4]

[1] د. عبدالله سعدون عبد الحمزة الشمري ، التزام الموظف العام بعدم إفشاء اسرار الوظيفة العامة ، مجلة الباحث للعلوم القانونية ، كلية اشور الجامعة ،العراق ، المجلد الرابع ، العدد الثاني ، 2016،ص193

[2] المادة 236 من قانون العقوبات الليبي رقم 1 لسنة 1954م

[3] انظر المادة (310) من القانون العقوبات المصري لسنة 2003م

[4] انظر المادة (622) من قانون العقوبات الفرنسي لسنة 1994

الخاتمة

الحمد الله الذي من علينا بأن أعاننا على إنجاز هذا البحث الذي لولا فضل الله علينا وتوفيقه لنا لما تيسر أنه هو العليم القدير وفي الختام، حيث توصلنا في دراستنا إلى العديد من الاستنتاجات المستمدة من موضوع البحث وأهم التوصيات في هذا المجال التي تمثل ثمرة بحثنا وسنتطرق إلى تدرجها على النحو الاتي:

أولًا: النتائج:

1 . يتبين لنا أن السر الوظيفي واجب من واجبات الموظف العام ومن أهم الالتزامات والواجبات الأخلاقية والقانونية التي أطلقها المشرع الليبي على عاتق الموظف العام.

2 . تختلف التشريعات في تحديد مفهوم "السر الوظيفي"، مما يؤدي إلى غموض في التطبيق، ويؤثر على ضمانات الموظف والمتقاضي.

3 . لا تزال بعض القوانين تُغلب واجب الكتمان على مبدأ الشفافية، دون تمييز دقيق بين ما يُعد سرًّا مشروعًا وما يجب الإفصاح عنه، ولا يباح الأسرار الوظيفة إلا إذن من الجهات المختصة .

4 . يسأل الموظف العام للمسؤولية التأديبية الذي أفشي السر الوظيفي مع المسؤولية المدنية والمسؤولية الجنائية.

5 . ضعف التأهيل القانوني لبعض الموظفين يؤدي إلى ارتكاب مخالفات غير مقصودة ناتجة عن الجهل بالحدود القانونية لهذا الواجب.

ثانيًا: التوصيات:

1 . توصى الباحثتان على المشرع الليبي ضرورة وضع تعريف دقيق، ومحدد للسر الوظيفي في القوانين الوطنية، مع تصنيف أنواعه وفق طبيعة الوظيفة والمعلومات وإلى إدراج مادة في قوانين الوظيفة العامة تُجيز للموظف الإبلاغ عن الفساد دون أن يُعد ذلك إفشاءً غير مشروع للسر الوظيفي.

2 – انشاد الموظف الذي يعمل في القطاع العام في دولة على أن يدرك بأن الاسرار الوظيفية العامة هي أمانة في أيديهم وأن الله عز وجل سيسألهم عنها فلا يجوز لهم إفشاؤها في غير التخويل القانوني، حتى ولو بمقابل مادي او غيرها من الضغوطات الأخرى.

3 . تعزيز برامج التوعية، والتدريب القانوني للموظفين العموميين حول واجب السرية، وحدوده القانونية.

4 . تدعو الباحثتان السلطات الإدارية المختصة بالتأديب إلى فرض جزاء يحقق الردع المتناسب مع خطورة وضرر إفشاء الأسرار الوظيفية، وان لا تتعسف الإدارة في سلطتها التقديرية التي منحها المشرع في الجزاء المناسب.

5. تأمل الباحثتان في إنشاء آليات رقابية واضحة لمراجعة استخدام السر الوظيفي، وتفادي استخدامه كوسيلة لحجب المعلومات دون سند قانوني.

قائمة المصادر

أولا: القرآن الكريم

ثانيا: الكتب

1 أبو الفضل جمال الدين بن مكرم بن المنظور، لسان العرب، دار الصادر، بيروت، ط4، 2005م

2 أبو فضل جمال الدين، لسان العرب، دار الصادر، بيروت ،2009م

3 أحمد عبد الغنيمي، جريمة إفشاء اسرار المهنة المحاماة، ط1 ،2010م

4 حمد بن أبي الرازي ، مختار الصحاح ، مكتبة لبنان ، د.ط ،1986

5 سامان عبد الله، المسؤولية الجنائية الناشئة عن افشاء الاسرار المهنية والوظيفية، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 2015م

6 شاب توما، القانون الإداري، مطبعة سلمان الاعظمي ،بغداد ، ط2، 1976م

7 شريف الطباخ، جرائم الخطأ الطبي والتعويض عنها، دار الفكر والقانون، القاهرة ،2009م

8 شريف بن ادول بن ادريس، كتمان اسر وافشائه، دار النفائس، 1998م

9 طارق أحمد فتحي سرور، الحماية الجنائية لأسرار الافراد في موجهة النشر، دار النهضة العربية، القاهرة ،1991م

10 عادل جبري محمد حبيب، مدى المسؤولية عن أخلال بالالتزام بالسر المهني أو الوظيفي، دار الفكر العربي، الإسكندرية، ط1، 2003م

11 عبد الفتاح مصطفى الصيفي، الاحكام العامة النظام الجنائي في الشريعة السلامية والقانون، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، دون سنة نشر

12 على جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة دارسة مقارنة، دار الثقافة ،2004م

13 غنام محمد غنام، الحماية الجنائية لأسرار الافراد لدى الموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، دون سنة نشر

14 فوزية عبد الستار، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988م

15 محمد الحراري، أصول القانون الإداري، دار الزاوية، ليبيا، 2019م

16 محمد الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي ورقابة دوائر القضاء الإداري، المركز القومي للبحوث والدارسات العلمية، ط4، 2003م

17 محمود جودت، المسؤولية التأديبية للموظف، دار النهضة العربية، القاهرة، 1967م

18 محمود محمود مصطفى، أصول قانون العقوبات في الدول العربية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1970م

19 محمود نجيب، شرح قانون العقوبات الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997م

20 مصطفى عبد الحميد دلاّف، حقوق الموظف العام وواجباته في القانون الليبي، دار الجين، ليبيا\ البيضاء ،2018م

21 مفتاح أغنية محمد، المسؤولية التأديبية الموظف العام في القانون الإداري بين فاعلية الادرة وضمانات الموظفين، مكتبة طرابلس العلمية والعالمية، ط1، 2008م

22 منصور العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام دارسة المقارنة لأنظمة التأديب في سوريا ومصر، مطبعة الشرق، عمان، ط1، 1984م

23 نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، دار الشارقة، 2008م

24 يحي قاسم علي، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريعات اليمن، العراق، مصر، فرنسا، دار النشر مركز عبادي، صنعاء، ط1، 1999

ثالثا: الرسائل

1 د. أحمد كامل سلامة، الحماية الجنائية للأسرار المهنية في التشريع المصري والمقارن، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة ،1988م

2د. فايز مطلق السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط كلية الحقوق، 2013م

رابعا: البحوث والمجلات

1 جمال سيد خليفة محمد، إفشاء السر المهني بين الضوابط القانونية واعتبارات المصلحة الأولى بالرعاية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الشريعة والقانون جامعة حائل، العدد 73، 2020م

2 خالد الزبيدي، التزام الموظف العام بكتمان اسرار الوظيفة العامة في القانون الأردني، مجلة الحقوق، العدد3، 2012م

3 روضة محمد سالم، فعل الافشاء في جريمة السر المهني، مجلة كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 2024م

4 عبد الله سعدون عبد الحمزة الشمري، التزام الموظف العام بعدم إفشاء اسرار الوظيفة العامة، مجلة الباحث للعلوم القانونية، كلية اشور الجامعة، العراق، المجلد الرابع، العدد الثاني، 2016م

5 هتاف جمعة راشد، أفشاء الاسرار الوظيفية والاثار المترتبة عليها، مجلة علمية محكمة القانونية متخصصة في دراسات والبحوث القانونية، جامعة الملك عبد العزيز، المجلد 7، العدد 1، 2020م

خامسا: التشريعات

الإعلان الدستوري الليبي المؤقت 22\8\2011م

قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2012م

قانون الخدمة رقم (55) لسنة 1976م

القانون رقم (47) لسنة 1978م

قانون العقوبات الليبي رقم (7) لسنة 1954م

قانون المرافعات المصري رقم (13) لسنة 1968م

قانون العقوبات رقم (16) لسنة 1960م

قانون العقوبات رقم (58) لسنة 1973م وتعديلاته

قانون المدني الليبي 1953 م

قانون رقم (82) لسنة 2012م

قانون العقوبات المصري 2003م

قانون العقوبات الفرنسي 1994م