مسؤولية الموظف العام عن أفشاء الأسرار الوظيفية

.م. نجم عبد عذاب / جامعة ذي قار / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الباحث : سهاد رحم حميد / مستشار قانوني في وزارة التجارة

Email: najm.adhab@utq.edu.iqم

الملخص :

الوظيفة العامة مسؤولية ، وأمانة لخدمة المواطن، والمجتمع تحكم ، وتوجه مسيرتها القيم الدينية والوطنية والقومية، وتحرص على إرساء معايير ،وقواعد ،ومبادئ أخلاقة تحكم آداب الوظيفة العامة، والموظف العام هو وسيلة الدولة في تنفيذ مهامها ،وأداء واجباتها وعلى مدى صلاح الموظف يتوقف صلاح الإدارة العامة ، ويترتب للموظف العام عددا من الحقوق، ويفرض عليه بالمقابل مجموعة من الالتزامات الوظيفية، من هذه الالتزامات ما هو إيجابي، ومنها ما هو سلبي، ولقد اخترنا لبحثنا هذا واحداً من أهم التزامات الموظف العام السلبية، وهو عدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة، وان إفشاء السر يمثل خيانة لهذه الثقة ،وأخلالا بالالتزام المفروض عليه بموجب القانون ، ويجب الالتزام بعدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة على الموظف العام أي كانت الأداة القانونية التي تقلد بموجبها وظيفته اذا كان على الملاك الدائم أو بعقد توظيف أو بناء على تكليف، وما يترتب على الإفشاء من عقوبات جزائية أو مدنية أو وظيفية .

الكلمات المفتاحية: الأسرار الوظيفية ، الموظف العام، المسؤولية الجزائية ، المسؤولية المدنية، المسؤولية الانضباطية .

Abstract:

The public office is a responsibility and a trust to serve the citizen. The society is governed and directed by religious, patriotic and national values, and it is keen to establish standards, rules and ethical principles that govern the ethics of the public office. The public servant is the means of the state in executing its tasks and performing its duties. F The public servant has a number of rights and in return imposes a set of functional obligations, some of

these obligations are positive, and some are negative, and we have chosen for this research one of the most important negative obligations of the public employee, which is not to disclose the secrets of the public office, and that disclosing the secret represents a betrayal of this trust And in violation of the obligation imposed on him under the law, and he must be committed not to disclose the secrets of the public office to the public employee, whatever the legal tool by which he assumes his job, if he is on permanent staffing, or by an employment contract, or based on an assignment, and the consequences of disclosure in terms of penal, civil or employment penalties.

Keywords: job secrets, public employee, penal responsibility, civil responsibility, disciplinary responsibility

المقـــدمة

إن الالتزام بكتمان الأسرار الوظيفية بدأ واجباً أخلاقياً اقتضته مبادئ الشرف ،والأمانة قبل كل شيء. فالكتمان يكون فضيلة إذا حصل في أمور تتطلب عدم إفشائها، لأن المصلحة المعتبرة تستوجب عدم إظهارها للغير، لما قد يترتب على إفشاء هذه الأسرار من الإضرار بمصالح الدولة والأفراد، فمن أخطر الأمور على الدولة إفشاء أسرارها، وقد تكون الأضرار الناجمة عن كشف الأسرار الوظيفية أفدح من تلك التي تترتب على إفشاء الأسرار الشخصية بسبب جسامتها، واتساع نطاقها. ومن هنا حرصت الكثير من الدول في تشريعاتها الوضعية على تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية ضمن النص العام الوارد في قانون العقوبات، وكذلك التشديد على وجوب كتمانها في القوانين الجزائية، و المدنية ،والانضباطية ،والتعليمات الخاصة بالوظيفة في الدول العربية والأجنبية، ورصدت لهذا السلوك الجزاءات المناسبة حسب أهمية السر الذي يتم إفشاؤه.

أولاً: موضوع البحث:-

سنتناول موضوع (مسؤولية الموظف العام عن أفشاء الأسرار الوظيفية)، إذ يُعد فعل الإفشاء سلوكاً مجرَّماً بموجب القانون، حيث أن الإلزام القانوني بحفظ الأسرار الوظيفية يقع على عاتق الموظف أو المكلف بخدمة عامة، فمن الواجب أن يحافظ هؤلاء على جميع الأسرار التي يطلعون عليها سواء أكانت موثقة بشكل تحريري أم بشكل إلكتروني، بغية ضمان نزاهة العمل الوظيفي ،وسيره بشكل سليم ،ومنع الأضرار بالمصالح الاجتماعية، فالموظف الذي يدلي للصحافة بمعلومات أو وثائق غير مصرح بنشرها أو في حالة قيامه الاحتفاظ بأصول بعض الأوراق الرسمية وعدم مراعاة مصلحة الدولة والمواطن معاً، يعد مخالفاً لواجب كتمان الأسرار الوظيفية، و تتطرق هذه الدراسة إلى بيان مفهوم الأسرار الوظيفية وأحكام المسؤولية المدنية التي تترتب نتيجة لاقتراف جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية، وكذلك يُسأل الملتزم بكتمان الأسرار انضباطياً لكونه قد خالف إحدى واجباته الوظيفية، كما يمكن أن تلحقه المسؤولية الانضباطية وذلك بتعويض ما تسبب به من الضرر المادي أو المعنوي الذي تطالب به دائرته الرسمية بعد اللجوء للمحاكم إذا ترتب على إفشاء الأسرار ضرر ما، مع بيان نطاق واجب حفظ أسرار الوظيفة

ثانياً: أهمية الدراسة:-

تظهر أهمية هذه الدراسة في إنها توضح الأحكام الموضوعية لسرية الوثائق، والمعلومات الوظيفية، من خلال تحديد الإطار الموضوعي للمعلومات، والوثائق التي يشملها حكم السرية، أو من جانب تحديد الإطار الشخصي، أي معرفة الأشخاص الملتزمون بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية بالإضافة إلى تحديد النطاق الزمني لسريان هذا الالتزام. كذلك تبدو أهمية فرض المسؤولية عن انتهاك هذه الأسرار في ضمان المصلحة العامة ،وذلك بتدعيم الثقة، والائتمان في وظائف الدولة ،وحسن أداء موظفيها وضمان فاعلية العمل الوظيفي في المرافق الحكومية العامة

ثالثاً: مشكلة الدراسة:-

، وعليه لا بد للتطرق والإجابة على مجموعة التساؤلات في بيان التفرقة بين ما يُعد من الأسرار الوظيفية وما لا يعد كذلك، ولاسيما في ظل عدم تصنيف هذه الأسرار وما اكتنف هذه المسألة من الغموض وعدم الوضوح

التساؤلات كالتالي:

- ما هي الأسرار الوظيفة للموظف العام ؟
- ما هو الأساس القانوني للالتزام بالأسرار الوظيفية ؟
- ما هي المسؤولية الجنائية والمدنية والانضباطية المترتبة عن إفشاء السر الوظيفي؟

فضلاً عما تقدم ستبين هذه الدراسة ملابسات أركان جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية ،وأثر هذا الفعل المسؤوليات القانونية الأخرى الناشئة عن هذه الجريمة.

رابعاً: منهجية الدراسة:-

اعتمدت هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية والقرارات القضائية وإيضاح التأصيل القانوني لجريمة إفشاء الأسرار الوظيفية، ، فضلاً عن موقف القضاء والفقه منها، وذلك لاستعراض أحكام هذه الجريمة ،وبيان أوجه الاختلاف أو الاتفاق أو مواطن القصور بين القانون العراقي والقوانين المقارنة ،وإظهار المبادئ القانونية لهذا الموضوع، بغية التوصل إلى استخلاص النتائج ،والحلول للمسائل ،وجزئيات الموضوع غير الواضحة أو التي لم تعالج قانوناً.

خامساً: خطة الدراسة:-

للإحاطة بهذا الموضوع، سنتبع في دراسته خطة تتوزع على مبحثين تبدأ بمقدمة وتنتهي بخاتمة، سنتناول في المبحث الأول التأصيل القانوني للأسرار الوظيفية وسنقسمه على مطلبين الأول مفهوم السر الوظيفي، وفي المطلب الثاني سنحدد الأساس القانوني للالتزام بحفظ السر الوظيفي وأركانه. ثم سنخصص المبحث الثاني نتناول في المطلب الأول أنواع المسؤولية المترتبة على تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية،

وفي الثاني الجزاء المترتب على إفشاء الأسرار الوظيفية . وستنتهي هذه الدراسة بخاتمة نوجز فيها أهم الاستنتاجات ،والمقترحات.

المبحث الاول

التأصيل القانوني للأسرار الوظيفية

تحظى الأسرار العامة المتجسدة في الأمور ذات الصلة بالأسرار الوظيفية ،وتلك المتعلقة بالمصالح العليا لأية دولة بنصيب من العناية ،والاهتمام بشكل يزيد عن غيرها من الأسرار، ،والقصد من ذلك رعايتها والمحافظة عليها، والدولة لكي تباشر أنشطتها المختلفة بواسطة إدارتها وأجهزتها على تنوعها لابد لها من أن تضفي السرية على الكثير من الوقائع ،والقرارات التي ربما يترتب على إظهارها تحقق الضرر بالمصلحة العامة ،وبناء على ما تقدم سنبحث هذا المبحث في مطلبين نتناول في المطلب الاول مفهوم السر الوظيفي، وفي المطلب الثاني لبيان الأساس القانوني للالتزام بحفظ السر الوظيفي وأركانه .

المطلب الأول

مفهوم السر الوظيفي للموظف العام

نتيجة للتطور في الميدان العلمي، وظهور الأساليب الحديثة في تخزين المعلومات، والوثائق وحفظها، فأن ذلك أدى إلى أتساع نطاق الأسرار بصورة عامة ،وتنوع مصادرها سواء أكانت الأسرار المتعلقة، بالدولة أو الأسرار الخاصة ،بالأفراد مما دفع المشرع إلى مواجهة أخطار إفشاء هذه الأسرار للموظف العام ، ولاسيما الأسرار المرتبطة بالوظيفة ولغرض استكمال الصورة سوف نقوم بتقسيم هذا المطلب

على فرعين سنتناول في الفرع الأول تعريف السر الوظيفي لفةً ،وفقها ، وسنوضح في الفرع الثاني تعريف الموظف العام ،وكالاتي.

الفرع الأول تعريف السر الوظيفي لفةً وفقها : هناك عدة تعاريف للسر الوظيفي سنتناول أولا تعريف السر لغة ثم سنوضح تعريف السر فقها، وكالاتي:

أولا: : تعريف السر لغةً :السر: وجمعه أسرار، ما يكتمه الإنسان في نفسه، يقال (سراً) إي خفيةً، والسر جوف كل شيء ولبه والسريرة: كالسر، والجمع السرائر، والسر ما أسررت به والسريرة عمل السر من خير أو شر. وأسرَّ الشيء: كتمهُ وأظهره وهو من الأضداد، وأسر إليه حديثاً أي أفضى إليه، وفلان سر هذا الأمر إذا كان عالماً به واستسر الهلال في آخر الشهر إذا خفي[١].

والسر الأصل، وسرارة كل شيء: محضه ووسطه[٢]، يقال (صدور الأحرار قبور الأسرار) ما يسره الإنسان من أمره[٣]. وعند الرجوع إلى المقصود من السر في اللغة الإنكليزية لظهر بأن كلمة (Secret) تعني الخفاء والكتمان[٤].

ثانيا :تعريف السر فقهاً : تعددت التعاريف التي ساقها الفقه العربي لتحديد المقصود بالسر على نحو العموم، حيث عرفه الدكتور رمسيس بهنام بأنه " أمر ما يتعلق بشخص المرء ويمس الدائرة الشعورية الحساسة من نفسه بحيث يكون في البوح به حرج كبير " [٥]، ويلاحظ على التعريف المذكور إنه قصر مفهوم السر على ما يمس الشخص الطبيعي ،وأسراره فقط، في حين إن الأسرار لا تقتصر على الجانب الشخصي ،وإنما يدخل ضمن مفهومها الأسرار الوظيفية فضلاً عن أسرار الدولة بنحو الإجمال. بينما ذهب الدكتور محمود نجيب حسني إلى أن السر هو: ((واقعة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كانت ثمة مصلحة– يعترف بها القانون لشخص أو أكثر في أن يظل العلم بها محصوراً في ذلك النطاق))[٦].

ويرى الدكتور مأمون محمد سلامة إن السرية هي: صفة تلحق بالشيء أو بالواقعة التي بذيوعها ينال صاحب الحق ضرر يلحق بالحق أو بالمصلحة التي يراد المحافظة عليها وحمايتها[٧]. وفيما يتعلق بالأسرار الخاصة بالعمل قيل إن المراد بالسر

بحسب نهج التشريع العراقي هو: كل ما حصل عليه العامل فيما يخص محل عمله أو دائرته والعمل فيهما وأمر القانون أو جرى العرف على كتمانه ويترتب على إفشائه ضرر ما[٨].

ويذهب الإتجاه الغالب عند الفقه الإيطالي نحو تعريف السر بأنه: ((علاقة بين شخص معين ومعرفة شيء أو واقعة ما، وأن هذه العلاقة تتطلب التزامين أحدهما سلبياً والآخر إيجابياً، أما الأول فهو التزام الشخص بعدم إفشاء السر، والثاني فيقتضي من هذا الشخص العمل على منع الغير من معرفة هذا السر))[٩].

وأوضح الفقه الفرنسي عن السر بصورة عامة، أن القانون لم يضع تعريفاً للسر الواجب كتمانه وإنما توجد وقائع يلزم أن يقتصر معرفتها على بعض الناس بحيث يصبح من غير الجائز إذاعتها على العامة[١٠]. أما الكتمان في الاصطلاح، فهو عبارة عن إخفاء المعلومات التي تُعد سراً وسترها عن الوصول لغيره سواء أكان عدواً أم صديقاً[١١]، ومن الأفضل أن تراعى حقيقة السر وجوهره عند تعريفه، لكون إن السر معلومة لها خصائص ومزايا معينة، لأن هذه المعلومة أما أن تكون ذات طبيعة شخصية ترتبط بشخص ما بذاته وما ينشأ من الضرر نتيجة لإفشاء هذه المعلومات سواء أكان مادياً أو معنوياً فهو يصيب الفرد بذاته، أو أن تكون هذه المعلومة ذات طبيعة موضوعية تتعلق بشيء محدد كأسرار الصناعة أو أسرار الوظيفة حيث يترتب على إفشائها ضرر ينعكس على شخص أو أكثر أو يصيب ذلك الضرر المصلحة العامة[١٢].

يظهر من ذلك إن التعريفات المتقدمة أقرت مبادئ عامة بصدد تعريف السر، إذ أن السر الذي يلزم بعدم إفشائه من الموظف أو غيره من أصحاب المهن قد عُرف بتعريفات عديدة جاءت بألفاظ مختلفة ولكنها متفقة المضمون، تدور كلها حول إن كلمة السر لفظ أدرج ضمن مفهومه كل واقعة أو معلومة أو أمر قد وصل إلى علم صاحب الوظيفة أو المهنة ويستوجب ذلك منه عدم الإفشاء، إذ ذهبت بعض هذه التعاريف إلى أن مصلحة الجهة صاحبة الأسرار تقتضي كتمانها وعدم إفشائها والتي جعلت من

الواقعة أو المعلومة تتصف بالسرية. أما البعض الآخر منها فقد قررت أن واجب عدم إفشاء السر ينطلق من حكم القانون وإرادة واضعيه، في حين تضمن قسم من هذه التعاريف معيار الضرر الذي يتحقق بإفشاء الأسرار الوظيفية أو المهنية وعدم كتمانها، وأحياناً يجري العرف على كتمان المعلومات والأمور التي يطلع عليها صاحب الوظيفة أو غيره.

لذا يمكن تعريف السر الوظيفي بأنه: (كل واقعة أو معلومة أو محرر معين يحوزها الموظف أو المكلف بخدمة عامة ،وصلت إلى علمه أثناء ممارسة الوظيفة أو بسببها، أو بمناسبة قيامه بالعمل المكلف به رسمياً، وسواء أكانت علاقته بالوظيفة دائمة أو مؤقتة، مما يلزم عدم الإفشاء بها للغير، أما بحكم القانون، أو لمصلحة مشروعة، أو لحصول الضرر من الإفشاء، إلا في الأحوال المصرح بها قانوناً).

الفرع الثاني : تعريف الموظف العام: لا يوجد تعريف شامل للموظف العام يصلح في جميع الدول أو ينطبق على كل من يتصف بهذه الصفة في اطار البلد الواحد والسبب في ذلك يعود إلى أن قوانين الخدمة في الدول المختلفة قد تحاشت وضع تعريف محدد للموظف العام ولكنها اقتصرت على مجرد تحديد الأشخاص الذين يخضعون للأحكام التي وردت في كل منها، و يجدر بنا قبل الخوض ببيان مفهوم الموظف المتعاقد أو المؤقت أن نبيّن من هو الموظف العام ورغم صعوبة أي تعريف له ألا انه يمكن القول بانه ذلك الشخص الذي يشغل احدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة في خدمة مرفق عام[١٣].

وبناء على هذا المفهوم يمكن أن نورد تعريفا للموظف المتعاقد مع الإدارة ، بانه ذلك الشخص الذي يقدم خدماته للإدارة (الشخصية المعنوية) من خلال توليه أعمال وظيفة معينة بموجب عقد رضائي مع الإدارة لفترة زمنية معينة . وعليه فان عقد الوظيفة العامة هو الأداة التي يتم بموجبها أشغال فرد مركز وظيفي ويقدم خدماته ألية[١٤]

وقد عرف المشرع العراقي الموظف العام في المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية الصادرة عام ١٩٣١ بانه " كل شخص عهدت اليهم وظيفة في الحكومة لقاء راتب

يتقاضاه من الميزانية العامة أو ميزانية خاصة تابعة لأحكام التقاعد" ثم عدل هذا التعريف بموجب قانون الخدمة المدنية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣٩ الذي نص في مادته الثانية على تعريف الموظف العام بقولها هو "كل شخص عهدت أليه وظيفة دائمة داخلة في ملاك الدولة الخاص بالموظفين" [١٥].

وقد اقتبس نفس هذا التعريف في قانون الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦ ويلاحظ أن المشرع العراقي قد اعتمد التعريف الأخير في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل والنافذ المفعول حتى الأن وكذلك قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ لكن قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ عرف الموظف العام على انه "كل شخص عهدت أليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة "[١٦].

واستقراً للقوانين التي تحكم النظام القانوني في العراق نرى بانها تأخذ بنظام الوظيفة الدائم أي الملاك الدائم وليس الملاك المؤقت (العقد) ، فالأصل في الوظيفة هي الدوام على الملاك أما الوظيفة المؤقتة فيتم اللجوء للتقاعد مع الموظف وهي استثناء من الأصل، وتفسيرا لذلك تعيين العقد حالة استثنائية قد تستدعي الإدارة اللجوء لها كلما دعت الحاجة الهيا.

وتماشيا مع ما تم ذكره يمكن تعريف الموظف العام (هو الشخص الذي يؤدي عمل في احد المرافق العامة ويستهدف تحقيق المصلحة العامة التي تتلخص في ضمان سير الأجهزة الإدارية للدولة (مرافق عامة) بصورة منتظمة بغية تلبية الحاجات العامة).

المطلب الثاني

الأساس القانوني للالتزام بحفظ السر الوظيفي

تحول الالتزام القانوني بحفظ الأسرار وعدم إفشائها من كونه واجباً أخلاقياً بحسب الأصل إلى واجب ينظمه القانون ويقرر حمايته من خلال كتمان هذه الأسرار وعدم إفشائها ومنها السر الوظيفي، إذ وضع له نصاً جزائياً يضمن ذلك الالتزام وفي ضوء ذلك سنقسم هذا المبحث إلى فرعين سنتناول في الفرع الاول الأساس القانوني للالتزام بحفظ السر الوظيفي، وسنبين في الفرع الثاني أركان جريمة الأسرار الوظيفية.

الفرع الأول الأساس القانوني للالتزام بحفظ السر الوظيفي :اختلف الفقه بين فكرتين لتحديد الأساس القانوني لواجب كتمان الأسرار الوظيفية، فمنهم من أخذ بفكرة العقد كأساس لهذا الواجب، في حين ذهب الأغلبية إلى أن فكرة النظام العام يمكن أن تكون أساساً له لاعتماده على المصلحة العامة، وقد ترك ذلك الأساس أثره في طبيعة الالتزام بكتمان السر الوظيفي ومدى سريان حجيته على الغير، وسنتطرق إلى هاتين النظريتين كالاتي.

أولا: نظرية العقد :يقوم أساس التزام الموظف العام بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية بحسب هذه النظرية على فكرة العقد من خلال الاتفاق بين الطرفين، لأن صاحب السر يعهد بأسراره إلى ذي الوظيفة أو المهنة وغيره بحكم صفته هذه، ويكون للموظف الخيار في قبول الالتزام بحفظ الأسرار أو رفض ذلك، فهو ليس مجبراً على قبول الالتزام بحفظ السر، فالمؤسسات والدوائر الحكومية والإدارية تطلع الموظفين على أسرار العمل بهذه المؤسسات، وبمناسبة قيامهم بتأدية واجباتهم الوظيفية، ستتكشف لهم تلك الأسرار، ويكون الموظف وفق هذه النظرية حراً في قبول هذه الثقة أو رفضها، فلا بد من تبادل التراضي بين صاحب السر والمؤتمن عليه، وبعد اتفاق هاتين الإرادتين يصار إلى إحداث العقد بين الطرفين، سواء أكان صريحاً عند إيداع السر إلى الموظف

ويطلب منه كتمانه، أم ضمنياً عندما يكون الإفصاح بطريقة غير مباشرة من خلال اكتشاف الموظف وغيره بخبرته أو بالفحص هذه الأسرار[١٧].

واستند أنصار هذه النظرية، إلى أنه من خلال العقد يمكن تحديد مسؤولية من يفشي السر ،وحجم الضرر إذا تحقق، وتقدير التعويض، وكذلك نصبح في غنى عن وضع تعريف قانوني للسر[١٨]. واختلف الفقهاء حول طبيعة هذا العقد، فقد وصف بأنه عقد وديعة، ومنهم من سماه عقد وكالة، كما أطلق عليه بالعقد غير المسمى، والأغلبية تقول أنه عقد وديعة، فهناك اختلاف كبير بين السر والوديعة من حيث الطبيعة القانونية، فالوديعة عقد تبرعي بلا مقابل ومحله أشياء منقولة يمكن استردادها، أما السر فهو في الغالب من الأمور المعنوية التي لا يمكن استردادها، كما إن تعبير مودع إليه الوارد في القوانين استخدم بالمعنى الشائع في اللغة العادية وليس بالمفهوم المعروف في القانون المدني لعقد الوديعة، فضلاً عن إن عقد الوديعة لا يتم إلا بالقبض، وهذا لا ينطبق على السر الوظيفي لأن الموظف لا يقبض شيئاً عندما يعلم بأسرار دائرته التي يعمل فيها[١٩].

إن نظرية العقد على الرغم من كل ما قيل فيها من الأوصاف، لم تلق قبولاً لدى العديد من الفقهاء، فهي تقوم على تصور خاطئ لمفهوم العقد، لذلك وجهت الانتقادات إليها ومنها، إن هذه النظرية قائمة على افتراض عقد ضمني بين صاحب السر والشخص الأمين على السر، ولا ينسجم هذا مع الواقع، لأن من اللازم توافر الأركان للعقد كالإرادة الحرة والأهلية وسبب ومحل مشروعين، وقد لا تتوافر هذه الأركان كلها، ولا يمكن تطبيق نظرية العقد على المهن والوظائف كافة، ويكون القول بأن هناك واقعة يجرمها القانون خارج فكرة التعاقد هو الصواب[٢٠].

ومما يؤخذ على هذه النظرية، إن إفشاء الأسرار إذا كان يعرض المصلحة الخاصة للضرر كما في أسرار المهنة وأسرار الأفراد الخاصة، بيد إن المشرع جعل من بين عوامل تجريمه لإفشاء الأسرار، مساس ذلك السلوك بالمصلحة العامة أيضاً، كما في حالة إفشاء الأسرار الوظيفية، لكون التشريعات الحديثة وأحكام القضاء تُشدد على

استبعاد فكرة الجريمة الخاصة بصدد إفشاء الأسرار، حتى أسرار المهنة، وتفضل الأخذ بفكرة الجريمة الاجتماعية، على أساس إن الإفشاء يلحق الأذى بالمصلحة العامة المتمثلة في احترام كرامة الوظيفة وانتظام سيرها فضلاً عن المصلحة الخاصة بالإفراد بالنسبة لإسرارهم(٢١).

وانتقدت فكرة العقد بأنها ليست حتمية في تفسير المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء الأسرار، إذ قد يلجأ إلى المسؤولية التقصيرية أو الخطأ المدني لتفسير هذه المسؤولية، فضلاً عمّا تقدم فإن إفشاء الأسرار الوظيفية يترتب عليه مسؤولية جزائية كون هذا الفعل مجرم بموجب قانون العقوبات ومسؤولية تأديبية بسبب الإخلال بقواعد الوظيفة وواجباتها(٢٢).

فالموظفون مجبرون على تقبل الأسرار، فهم في مركز تنظيمي في علاقتهم بالدولة ويخضعون إلى القوانين والأنظمة والتعليمات وليسوا في مركز تعاقدي، كما أجمع القضاء والفقه الإداريين على ذلك، وعليهم الالتزام بكتمان الأسرار التي يطلعون عليها بحكم وظائفهم(٢٣).

ثانيا: نظرية النظام العام: أمام عجز نظرية العقد لتأسيس الالتزام بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية وغيرها من أصناف الأسرار، اتجه رأي آخر في الفقه إلى فكرة النظام العام المستوحى من النصوص القانونية(٢٤)، فالمصلحة الاجتماعية تعد أساس الالتزام بكتمان السر على وفق هذه الفكرة، لأن مصلحة المجتمع ترجح على مصلحة الأفراد، وكل ما يضر بها مخالف للنظام العام، ويستعان بهذه المصلحة لتحديد النظام العام، وضرورة دوام سير المرفق العام بانتظام واطّراد من خلال تنظيم عمل موظفيها، ومن مصلحة دوائر الدولة أن تجد موظفين يقومون بالعمل الجاد ويكتمون أسرار الدولة، وكذلك من مصلحة المواطن أن يثق بأعمال الحكومة والمؤسسات، وهذه المصالح تشكل بالنهاية النظام العام(٢٥)، وقد عدَّت محكمة النقض الفرنسية واجب الموظف بالمحافظة على أسرار الوظيفة التزاماً عاماً وكذلك أسرار المهنة(٢٦).

اختلف الفقهاء في تحديد مفهوم النظام العام، لكون هذه الفكرة مرنة وتختلف تبعاً للزمان والمكان، وقد عُرّفت بأنها: (مجموعة الأفكار والمبادئ الأساسية التي يقوم عليها كيان المجتمع في أنظمته المختلفة السياسية والاجتماعية والاقتصادية). ويرتبط الصالح العام بهذه الفكرة، ويعد الصالح العام النتيجة التي يسعى النظام العام إلى تحقيقها، كما ينصرف المضمون الحديث للنظام العام إلى التدخل وتقييد الحريات الفردية بما فيه خير المجتمع، بخلاف المضمون التقليدي لهذا النظام الذي ينصرف إلى المحافظة على الأمن أو السكينة العامة أو الصحة العامة[٢٧].

وإذا كانت نظرية النظام العام تفضل أكثر من غيرها في تفسير أساس الالتزام باحترام السر الوظيفي وتشدد على ذلك، فأنها تعرضت إلى بعض النقد، ومن هذه الانتقادات، إن أنصار هذه النظرية لم يبينوا بوضوح المقصود من النظام العام فهو متطور ومرن، وينصرف مفهومه البسيط إلى حماية مصلحة اجتماعية عليا، ويلاحظ بعض الفقه أن أنصار هذه النظرية بلغوا بها مرحلة القول بالسر المطلق من خلال عدم كشف الحقيقة ومنع الشهادة أمام القضاء استناداً إلى كون السر مطلقاً[٢٨].

وعلى الرغم من النقد المتقدم لنظرية النظام العام، إلا إنها أقرب إلى الواقع، وقد ضُمِّنت النصوص الجزائية لحالات تخفف من حدة السر المطلق وتجعل من السر نسبياً. أما عن موقف التشريعات الجزائية والفقه من هذه النظرية، فقد اعتمدت من قبل القضاء والفقه في فرنسا، ويقول الفقه الفرنسي بأن جريمة إفشاء السر تعد إخلالاً بالتزام قانوني يفرضه قانون العقوبات وليس إخلالاً بحق المجنى عليه[٢٩].

أما موقف قانون العقوبات العراقي، فالظاهر من نص المادة (٤٣٧) من قانون العقوبات، أنه يميل للأخذ بنظرية النظام العام، كما يرى البعض ذلك، فهذه المادة نصت على جواز الإفشاء في حالات معينة، وبما إن نصوص قانون العقوبات تُعد من النظام العام فلا يجوز بالتالي الاتفاق على القيام بمخالفتها، أي لا يجوز إضافة أو إدخال أية حالات جديدة للإفشاء لم يتناولها النص القانوني بالتجريم، باستثناء الحالات المنصوص عليها في قوانين أخرى كالمادتين (٨٨، ٨٩) من قانون الإثبات[٣٠].

المطلب الثاني

أركان جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية

تعد الجرائم مِن أسوء الأفعال بالمُجتمع وأخطرها حيث تعد الجريمة عائق يؤدي إلى وقف تطوير القطاعات المُختلفة سواء كانت حكومية أم خاصة ،وتعدم الأمان بين أفراد المُجتمع عندما يتيح المجال بوجود أي جريمة في المُجتمع مهما كانت جسامتها ،ولكن عند توافر أركان الجريمة ،وإسقاطها على الجاني ، وسنبين في الفرع الاول الركن المادي، وسنوضح في الفرع الثاني صفة الجاني ، وفي الفرع الثالث الركن المعنوي، وكالاتي :

الفرع الاول :الركن المادي: النشاط المادي الظاهر والمحسوس للجريمة يتمثل في ركنها المادي، الذي يتحقق به العدوان على المصلحة التي يحميها القانون نتيجة لقيام فاعل الجريمة بذلك الاعتداء، وإذا انعدم الركن المادي فلا جريمة ولا عقاب كما ذهبت إلى ذلك أحكام القضاء[٣١]، ويُعرّف الركن المادي بأنه: (السلوك المادي الخارجي الذي ينص القانون على كونه جريمة وهو ما تدركُهُ الحواس)[٣٢].

ولهذا الركن أهمية واضحة، فبغير ماديات ملموسة لا ينال المجتمع إخلال أو اضطراب، كما إن الحقوق الجديرة بالحماية لا يصيبها ثمة عدوان، فضلاً عن ذلك فإن قيام الجريمة على ركن مادي يجعل إقامة الدليل على وقوعها أمراً يسيراً، لأن إثبات ماديات الجريمة أسهل من إثبات الأمور المعنوية المكنونة في داخل النفس الإنسانية، فضلاً عن انه يحمي الأفراد من احتمال معاقبتهم من قبل السلطات العامة دون أن يصدر منهم سلوك مادي محدد[٣٣].

الفرع الثاني :صفة الجاني :تُمكِّن الوظيفة العامة الموظف بصفته هذه من الوصول والإطلاع على الكثير من الأسرار الدقيقة والأمور التي تحتويها الوثائق الرسمية التي تنطوي على أسرار إدارية أو اقتصادية أو سياسية، كما تصل إلى علمه أمور سرية تتعلق بتفاصيل وخصوصيات المواطنين، ولولا الصفة الوظيفية التي يكتسبها الشخص

ما كان ليتاح له الإطلاع على هذه الأسرار، إذ تتجه الدول في تشريعاتها المختلفة إلى إلزام موظفيها بعدم إفشاء هذه الأسرار بصفتهم موظفين أو مكلفين بخدمة عامة. ومن الضروري أن نتناول بالبحث والإيضاح المقصود بالموظف والمكلف بخدمة عامة أي الركن المفترض في جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية.

لذلك فإن وضع تعريف جامع للموظف اصبح من الصعوبة بمكان، إلا إن القضاء والفقه حاولا توضيح المقصود به على الرغم من الصعوبات التي تكتنفه[٣٤].

أما بشأن الفقه الإداري في العراق[٣٥]، فقد وردت مفاهيم عدة لتحديد المقصود بصفة الموظف، فهناك من يوسع نطاق هذه الصفة بأن تشمل من يعمل بصفة مؤقتة في خدمة مرفق عام تديره الدولة، بينما يتجه آخر إلى إن الموظف من يعمل بصفة دائمة في مرافق الدولة وقد عرفت المادة (٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل الموظف بأنه " كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلة في الملاك الخاص بالموظفين" ، بينما عرفته المادة (١/ثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام " كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة" [٣٦] .

أما قضاء مجلس شورى الدولة فالظاهر انه قد وسع من مفهوم الموظف وذهب في احدى قراراته إلى الحكم بأن: ((تطبق على الموظفين المؤقتين الأحكام القانونية المطبقة على الموظفين في الدوائر التي يعملون فيها))[٣٧].

يتبين مما سبق، إن الشخص يصدق عليه وصف الموظف إذا كان ارتباطه بالحكومة على نحو دائم في خدمة مرفق عام يدار من قبل الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وأن يكون قرار تعيينه صادراً من سلطة مختصة قانوناً، وهذا يعني إن القانون الإداري يأخذ بالمفهوم الضيق للموظف، لأنه ينظر إلى الوظيفة العامة كونها مركزاً قانونياً يحدد طبيعة علاقة الموظف بالإدارة.

أما بالنسبة للعراق، فقد ذهب قسم من الفقه إلى تعريف الموظف بأنه: من كان على ملاك الموظفين أو على ملاك العمال العاملين في الدولة أو المؤسسات التابعة

لها، سواء أكانت وظيفته دائمة أم مؤقتة[٣٨]، وقيل هو كل من يعمل لدى الدولة أي في دوائر الدولة أو في القطاع العام[٣٩].

يظهر من موقف القضاء والفقه انهما يتوسعان في المدلول للموظف ليشمل كل من يؤدي عملاً للدولة دون التقيد بالشروط التي تعوّل عليها الإدارة، كوجود وظيفة دائمة والخدمة في مرفق عام وصدور أمر بالتعيين من السلطة المختصة، بحيث يعد بعض الأشخاص موظفين في المفهوم الجنائي، بينما لا يُعدون كذلك في المجال الإداري[٤٠].

ويُحظر على الموظف والمكلف بخدمة عامة، أن يحتفظ لنفسه بأصل الأوراق الرسمية السرية التي تتعلق بالعمل الوظيفي، وهذا الأمر له علاقة وثيقة بحظر إفشاء الأسرار الوظيفية، إذ ورد هذا الالتزام في المادة (٤/ ف٧) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي. فهذه المادة لم تجوز للموظف أن يحتفظ بوثائق سرية، ويسري ذلك الالتزام حتى بعد انتهاء خدمته بأي وجه كما إن التزام الموظف أو المكلف بخدمة عامة بواجب حفظ الأسرار وكتمانها يشمل تلك الأسرار المتعلقة بأعمال وظيفته التي تعود للأفراد الذين يراجعون دوائر ومؤسسات الحكومة لغرض الحصول على الخدمات أو ما يتعلق بشؤونهم، وكذلك يسري هذا الواجب على الأسرار التي تعود للدائرة التي يعمل فيها الشخص والتي قد يطلع عليها بأية وسيلة كانت[٤١].

وصفوة القول، انه لكي يجرم إفشاء الأسرار الوظيفية يلزم أن يصدر هذا الفعل من الموظف أو المكلف بخدمة عامة، أي ممن تتوافر فيهم هذه الصفات، أما الإفشاء المرتكب من شخص لا يوصف بأنه موظف أو مكلف بخدمة عامة لدى الدولة ولم يحصل على الأسرار بحكمها، فإنه لا يجب عليه كتمان هذه الأسرار قانوناً، ومن ثم لا ينطبق عليه وصف هذه الجريمة.

الفرع الثالث: الركن المعنوي: من المقرر أن يكون وجود الركن المعنوي ضرورياً للقول بنشوء الجريمة قانوناً وقيامها، فالجريمة لا تكون وجوداً مادياً صرفاً، وإنما يمثل الركن المعنوي الأصول النفسية لماديات الجريمة، أي أن تكون هنالك صلة بين السلوك

الإجرامي للشخص ونتائجه وبين نفسية الجاني الذي ارتكب ذلك السلوك، وهذه الرابطة النفسية هي ما يصطلح عليه بالركن المعنوي أو النفسي للجريمة، وقد اصبح هذا الركن بمثابة القاعدة للقول بوجود الجريمة، ولا تعني مجرد الإسناد المادي للفعل أو الامتناع المخالف للقانون المرتكب من شخص معين، وإنما يجب أن تقوم الصلة بين النشاط الذهني والنشاط المادي[٤٢]، كما إن توجيه الإرادة إلى ارتكاب السلوك لا يكفي لقيام الركن المعنوي، فمن اللازم أن توصف هذه الإرادة بأنها آثمة أو خاطئة فهي توجد رابطة بين الفاعل والواقعة المجرمة بنص القانون. والإثم[٤٣]، هو أساس الركن المعنوي، إذ يستمد صفته هذه من الماديات غير المشروعة. وتتضح أهمية الركن المعنوي في كونه وسيلة المشرع في معرفة المسؤولية عن الجريمة، ومن ثم تحديد مدى المسؤولية الجزائية عنها، كما إن من العدالة إنزال الجزاء بالشخص المسؤول عن الجريمة لتحقيق الإصلاح والردع[٤٤].

ولكي تتضح الصورة ويكتمل مفهومها في الشرح، يمكن تعريف القصد الجرمي بأنه: (انصراف الإرادة إلى السلوك المكون للجريمة كما وصفه نموذجها في القانون، مع وعيٍ بالملابسات التي يتطلب هذا النموذج إحاطتها بالسلوك في سبيل أن تتكون به الجريمة)[٤٥].

فالقصد الجرمي إذن، يكمن في النية التي ترتبط بالسلوك، فضلاً عن الوعي الذي ينصرف إلى ملابسات ذلك السلوك والمتطلبة لعدّ السلوك جريمة، كما ويتضح أن النية تختص بالإرادة في النفس، بينما ينتمي الوعي إلى مجال الإدراك[٤٦].

المبحث الثاني

مسؤولية الأسرار الوظيفية والجزاء المترتب عليها

تتحقق المسؤولية القانونية للموظف عند تمام أركان جريمة إفشائه للأسرار الوظيفية التي اطلع عليها بحكم وظيفته، وتتعدد أنواع هذه المسؤولية الناشئة عن هذه الجريمة

بحسب ما يخضع له الموظف من الالتزام بالقوانين والتعليمات التي تمنع هذا السلوك، فهي أما أن تكون مسؤولية جزائية ناتجة عن ارتكاب فعل إفشاء الأسرار المجرم بموجب قانون العقوبات، أو تكون مسؤولية انضباطية وفقاً للقانون المنظم للواجبات الوظيفية والأعمال الإدارية لضمان أداء هذه الواجبات بصورة صحيحة، وأخيراً تنشأ المسؤولية المدنية (التقصيرية) لغرض جبر الضرر، واستنادا لما تقدم، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين : سنتناول في المطلب الأول أنواع المسؤولية المترتبة على تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية، وفي المطلب الثاني نبين الأثار الناجمة عن إفشاء الأسرار الوظيفية .

المطلب الأول

أنواع المسؤولية المترتبة على تجريم إفشاء الأسرار الوظيفية

يقصد بالمسؤولية القانونية التزام الشخص بتحمل نتائج تصرفاته غير المشروعة المخالفة لواجب شرعي أو قانوني أو أخلاقي, كما ينصرف معنى المسؤولية إلى أنها تفيد المؤاخذة أو تحمل التبعية, فالشخص يكون مسؤولاً عن فعله سواء أكان إيجابيا أم سلبياً إذا ما خالف به قواعد القانون، ، ومن الجائز أن تنهض مسؤوليته عن ذلك الفعل بأنواعها الثلاثة مجتمعة حيث يكون الفعل المخالف للقانون الذي اقترفه قد حقق في الوقت نفسه جريمة جنائية ومخالفة انضباطية وعملاً مضراً يستوجب التعويض عن المسؤولية المدنية، وللإحاطة بأنواع المسؤولية القانونية الناشئة عن إفشاء الأسرار الوظيفية هذه، سنقسم المطلب إلى فرعين سنتناول في الفرع الاول المسؤولية المدنية ،وسنوضح في الفرع الثاني علاقه المسؤولية المدنية مع المسؤولية الجزائية والمسؤولية الانضباطية وكالآتي:

الفرع الاول: المسؤولية المدنية: تدور المسؤولية المدنية للموظف عن إفشائه للأسرار الوظيفية كقاعدة عامة مع الضرر الحاصل من الإفشاء وجوداً وعدماً، لذا تنشأ مسؤولية الموظف التقصيرية عن إضراره بالغير نتيجة لفعل الإفشاء الذي يصيب الدولة

أو الأشخاص الذين تعنيهم الأسرار المنتهكة إذا كان ضرر الإفشاء نتيجة طبيعية له، والمراد بالغير في نطاق هذه الجريمة الدائرة الحكومية أو المؤسسة العامة التي يمارس الموظف عمله الوظيفي داخلها، وقد يكون الفرد المتعامل مع هذه الدوائر للحصول على خدمة معينة منها، وإذا لم يحصل الضرر جراء ذلك السلوك فلا مسؤولية مدنية تقوم تجاه الموظف. فالمسؤولية التقصيرية تنشأ وتترتب على إخلال الموظف بالتزام يوجبه القانون، وهو عدم إفشاء الأسرار الوظيفية إذا ترتبتْ على ذلك الإفشاء أضرار معينة، فتكون المسؤولية في هذه الحالة عن العمل غير المشروع والضار الذي أتاه الموظف متمثلاً في كشف الأسرار لغير ذي صفة ومن ثم انتشارها بين الأفراد. وتعني المسؤولية التقصيرية، التزام الشخص بتعويض الضرر الناشئ عن فعله الشخصي أو عن فعل من هم تحت رعايته أو رقابته من الأشخاص أو الأتباع[٤٧].

أو هي إخلال الشخص بما فرضه القانون من الالتزام بعدم الإضرار بالغير, لذلك يُفترض في تصرفات الموظف عدم إضرارها بدائرته الرسمية أو الأفراد استناداً للقواعد العامة. فالموظف وكذلك المكلف بخدمة عامة يخضعان لأحكام المسؤولية التقصيرية نتيجة للفعل الضار، أي السلوك المجرم الصادر منهما وهو فعل إفشاء الأسرار، حيث يُسأل الموظف عن عمله الشخصي أسوة بأي شخصٍ أخر, وتطبق أحكام هذه المسؤولية على أي شخص مهما كانت صفته أو عمله[٤٨].

وتناول المشرع العراقي المسؤولية التقصيرية في المادة (٢٠٤) من القانون المدني، إذ استعمل مصطلح التعدي وأكدت هذا أيضاً أحكام القضاء المدني العراقي[٤٩]، للدلالة على هذه المسؤولية بدلاً من مصطلح الخطأ الذي ورد ذِكرهُ في القانون المدني المصري[٥٠].

ويتحدد نطاق المسؤولية التقصيرية للموظف بأن يكون ما أتاه من فعل الإفشاء الذي يوصف بأنه ضارٌ وغير مشروع قد حصل أثناء تأدية وظيفة أو بسببها، أو استغلاله للوظيفة في ارتكاب ذلك الفعل لتحقيق منفعة له أو قصد به نفع شخص آخر، وهذا ما أشارت إليه أحكام القضاء المدني المصري[٥١].

إذ لولا الوظيفة وما يسّرته له من معرفة الأسرار، والاطلاع عليها لما استطاع ارتكاب ذلك السلوك ،وتسبب بأضرار للجهة الحكومية التي يعمل الموظف لحسابها، وبالتالي يكون الموظف مسؤولاً عن الضرر الذي أحدثه بسلوكه المجرم.

الفرع الثاني : علاقه المسؤولية المدنية مع المسؤولية الجزائية والمسؤولية الانضباطية

أن العلاقية بينهما بجملة من الخصائص تنعكس على نطاقها، فالمسؤولية المدنية تعني التعدي على حق الغير وهي الدائرة الحكومية أو المؤسسة أو الأفراد المتعاملين مع الموظف المتسبب بالضرر، لذا لا يستطاع تحديد الأخطاء المدنية الموجبة للمسؤولية المدنية إجمالاً، أما المسؤولية الجزائية فهي تنهض نتيجة للسلوك المؤثر في المجتمع بصورة عامة، وتطبق بشأنها قاعدة (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص)، وينبني على هذا الأساس إن مجال المسؤولية التقصيرية عن إفشاء الأسرار الوظيفية يكون أوسع من مجال المسؤولية الجزائية عن هذا الفعل، لكون المسؤولية الأولى ناتجة عن الإخلال بأي التزام يفرضه القانون بعكس المسؤولية الجزائية التي تتبع بشأنها القاعدة المذكورة، وجزاء المسؤولية التقصيرية تعويض المضرور لجبر الضرر، ويصح التنازل عن هذا التعويض. بينما يكون الجزاء في المسؤولية الجزائية العقوبة التي تهدف إلى تحقيق الردع والتحذير ولا يصح التنازل عن العقوبة لأنها توقع باسم المجتمع. وللقصد الجرمي أهمية كبيرة لقيام المسؤولية الجزائية على خلاف المسؤولية التقصيرية التي لا تعتني بتوافر ذلك القصد لدى الشخص. ويكون الضرر أساسياً في قيام ووجود المسؤولية التقصيرية فهو يعد من ضمن أركان هذه المسؤولية، أما بالنسبة للمسؤولية الجزائية فلا يعد الضرر شرطاً أو ركناً لوجودها، فقد تقوم الأخيرة على الرغم من عدم حصول الضرر من فعل الجاني، كونه يعد من آثار نتيجة الجريمة حيث قد يتحقق أو ينعدم(٥٢).

ويمثل فعل إفشاء الأسرار على اختلاف أنواعها في العلاقية مع المسؤولية الانضباطية ، سواء أكانت إدارية أم حكومية أم أسرار التحقيقات والاستدلالات خطأً

مدنياً ينحرف به فاعله عن سلوك الشخص المعتاد، لذا يسوغ عندئذ للدائرة الحكومية أو المؤسسة العامة التي ينتسب إليها الموظف بعمله أن تقاضيه أمام المحاكم عن جريمته، التي نتج عنها ضرر قد لحقها لاستحصال حقها في التعويض استناداً للمسؤولية التقصيرية الشخصية، على أساس إن ذلك الخطأ قد وقع منه أثناء تأدية وظيفته أو في حالة وقوع الإفشاء خارج المدة المحددة لممارسة العمل الوظيفي إذا كان بسبب الوظيفة. ولا يقتصر حق المضرور في إثارة المسؤولية واقتضاء التعويض على المطالبة التي يقوم بها الشخص المعنوي تجاه الموظف التابع لها. فمن المعروف إن الأسرار قد تتعلق بخصوصيات الأفراد عند تعاملهم مع الموظفين في الدوائر الرسمية والمؤسسات الحكومية، ولهذا يحق للأفراد إثارة مسؤولية الموظف ومن ثم الحصول على التعويض، إذا ما أفشى الموظف المختص بإنجاز معاملات المواطنين بعض أسرارهم الشخصية للغير، التي تجسد حقهم في الخصوصية[٥٣].

إن قيام المسؤولية التقصيرية للموظف عن إفشائه أسرار دائرته الحكومية سواء كانت هذه الأسرار عبارة عن وثائق رسمية أم المعلومات والبيانات، يعد تطبيقاً للقواعد العامة، فهذه المسؤولية تعد من النظام العام، الأمر الذي يستوجب البحث عن تحقق الأركان اللازمة لقيامها، وأول هذه الأركان الخطأ حسبما تطلبه النصوص القانونية[٥٤].

فقد اتفق الفقه على إن الخطأ يعد من شروط قيام المسؤولية التقصيرية، فمن الضروري أن يوصف فعل الموظف بالخطأ المدني، ولا يغني أن يحدث الضرر بمجرد وقوع الفعل منه حتى يُلزم بالتعويض، وعلى أساس ذلك اختلف الفقه في معنى الخطأ التقصيري وقيلت بصدده تعريفات كثيرة، ولكن أكثرها استقراراً لدى الفقهاء تحديد الخطأ التقصيري، بأنه إخلال بالتزام قانوني سابق يصدر عن إدراك[٥٥]. لأن احترام الموظف لحقوق دائرته الرسمية في حفظ أسرار العمل فيها وكذلك الأفراد وعدم الإضرار بهم، هو ما يمثل الالتزام القانوني السابق المشار إليه في التعريف المذكور، كما إن الإدراك هو ما يعطي فعل الإفشاء وصف الخطأ التقصيري من جانب الموظف. ويتضح من مفهوم الخطأ التقصيري[٥٦].

يتحلل إلى عنصرين هما: العنصر المادي وهو التعدي، والعنصر المعنوي وهو الإدراك. بالنسبة للعنصر المادي أي التعدي، المقصود منه تجاوز الحق والحدود التي يوجب القانون على الأشخاص الالتزام بها وعدم التعدي عليها بالسلوك المحظور، الذي يستوي أن يكون متعمداً أو غير متعمد، ويتحقق الخطأ التقصيري في هذه الجريمة عندما يقوم الموظف بإفشاء المعلومات أو الوثائق السرية العائدة لجهة عمله بصورة يتعدى فيها على حق دائرته الحكومية في عدم ذيوع أسرارها، التي تحرص هذه الجهة على كتمها لصالح الأفراد والدولة ككل، فضلاً عن إن عدم كشف الأسرار الوظيفية للغير يمثل التزاماً جرمه قانون العقوبات ومنع انتهاكه بالإفشاء، ويؤدي هذا السلوك المنحرف إلى الإضرار بمصالح الدوائر والمؤسسات الحكومية بصورة أو بأخرى، سواءٌ أكان صدوره عن عمد أم عن تقصير الموظف وإهماله حيال ذلك الالتزام(٥٧).

أما العنصر المعنوي، فهو الإدراك بمعنى ما يمتلكه الموظف من القدرة على فهم ماهية فعل الإفشاء الصادر منه، وما يترتب على هذا الفعل من النتائج التي قد تشكل خطورة على المصالح الاجتماعية للمؤسسات الحكومية والأفراد وقد تصيبها بالضرر، فكون الإدراك عنصراً في الخطأ التقصيري يفيد التمييز، وهو ما يفسر لنا أن المسؤولية مناطها التمييز إذ تقوم بوجوده، ولما كانت القاعدة القانونية تضطلع بمهمة التوجيه والإلزام لكونها خطاباً يوجه للأشخاص لتنذرهم بالسلوك المنحرف وضرورة تحري السلوك المنسجم مع قيم المجتمع، لذلك فإن من لا يملك الإدراك لا يمكن أن يشمله خطاب وتوجيه القاعدة القانونية، إلا في حالة فرض القانون التزاماً لا يستوجب في المخاطب إدراكا معيناً. يظهر مما سبق إن الخطأ في المجال المدني يتماثل مع الخطأ الجنائي في بعض العناصر، ويستفاد من ذلك التقارب إن ما ينتهي إليه القاضي الجنائي ويحكم به بصدد ثبوت الواقعة المجرمة ضد الجاني بتحقق الفعل بقصد جرمي أو تبرئته منها، يستوجب من القاضي المدني أن يتقيد بالنتيجة التي توصل إليها القاضي الجنائي ويأخذ بها بالنسبة للحكم بالتعويض في دعوى إفشاء الأسرار الوظيفية(٥٨).

وبالنسبة لركن الضرر فإنه يعد شرطاً جوهرياً في المسؤولية التقصيرية ولا يكتفى لقيامها ضد الموظف عن إفشائه الأسرار الوظيفية ارتكاب الفعل الخاطئ، بل يجب أن يقترن هذا الفعل بالضرر، ومن دونه تنعدم المسؤولية ولا يُستَحق التعويض. والمقصود بالضرر، الأذى الذي يصيب الشخص في حق من حقوقه أو في مصلحة مشروعة له سواء أكان ذلك الحق أو تلك المصلحة متعلقاً بسلامة جسمه أم عاطفته أم بماله أم حريته أم شرفه واعتباره أو غير ذلك[٥٩] .

ويظهر من المفهوم السابق للضرر، إنه يتمثل بالأذى الذي يصيب الشخص وهو في هذه الجريمة الشخص المعنوي أي الجهات الحكومية التي يعمل فيها الموظف المفشى للسر أو الأفراد فيما يتعلق بالأسرار المرتبطة بهم[٦٠].

وينقسم ضرر جريمة الإفشاء إلى نوعين: مادي، وأدبي، أما الضرر المادي في فعل إفشاء الأسرار، فهو ما يصيب الأموال أو ينتقص من الذمة المالية، وبمعنى آخر الخسارة التي تلحق بالدائرة الحكومية صاحبة الأسرار في أموالها كما في إفشاء أسرار مناقصات العقود التي تبرم لصالحها، أو الإفشاء الذي يتسبب بحدوث اختلاس في الأموال العامة للدولة. بينما يراد بالضرر الأدبي، حق الدوائر الحكومية في كسب الثقة بمستوى أعمالها، فالثقة المفترضة في مؤسسات الدولة تقتضي أن لا تكون عرضة للإخلال بها بالأفعال المضرة كالإفشاء بغية توفير ما يحتاجه المواطن من المنافع إذ قد يجر الإفشاء إلى الفساد في أعمال الإدارة، فهو ضرر يصيب مصلحة غير مالية أي يمس الاعتبار أو المركز الاجتماعي، لأن لدوائر الدولة ومؤسساتها من السمعة والاعتبار ما يجعل المشرع يحرص على حمايتها بالنصوص الجزائية التي تصون هيبتها ومكانتها المالية. وقد يندمج الضرر بنوعيه عن فعل الإفشاء، الأمر الذي يستوجب التعويض في كلا نوعيه[٦١].

ويشترط في الضرر الموجب لمسؤولية الموظف التقصيرية، أن يكون قد نشأ عن جريمة وبصورة مباشرة لا عن ظرف خارج عنها، ويستنتج هذا الشرط من نصوص القانون، فقد أشار إليه نص المادة (١٠) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي

الذي ورد فيه: ((لمن لحقه ضرر مباشر مادي أو أدبي من أية جريمة ...))، وكذلك المادة (٧٦) من قانون الإجراءات الجنائية المصري التي جاء فيها: ((لمن لحقه ضرر من الجريمة ...))، ويشترط أيضاً أن يكون الضرر شخصياً ومحقق الوقوع سواءٌ أكان الشخص طبيعياً أم معنوياً، على أساس إن دعوى المسؤولية التقصيرية يملكها الشخص المضرور من الجريمة، أما المراد من الضرر المحقق الوقوع عدم كونه احتماليا أو مبنياً على الافتراض، أي إنه وقع فعلاً[٦٢].

كما يضيف الفقه شروطاً أخرى وهي إصابته حقاً مالياً أو مصلحة مشروعة للمجنى عليه، وكذلك عدم سبق التعويض عن الفعل الضار نفسه، وتعد مسألة تقدير تحقق الضرر من عدمه مسألة موضوعية يترك الفصل فيها لقاضي الموضوع[٦٣].

كما إن ما تفصل به المحكمة الجزائية في الواقعة من الحكم بالإدانة عن جرم الإفشاء، له الأثر في استحقاق التعويض، أما إذا تمت تبرئة المتهم من هذا الفعل فإن المحكمة الجزائية لا تنظر في الدعوى المدنية، على أساس إن الأحكام الجزائية تمثل عنواناً للحقيقة وتتمتع بالحجية أمام المحكمة المدنية ولا يجوز للمحكمة المدنية أن تحكم بالتعويض في الدعوى نفسها[٦٤]. ويختلف الحال إذا أحالت المحكمة الجزائية الدعوى المدنية إلى المحكمة المدنية، إذ ستنظر بها هذه المحكمة وفقاً للأصول، وكذلك لا تتقيد المحكمة المدنية بالحكم الجزائي البات أو النهائي بشأن الوقائع التي لم يفصل فيها الحكم الجزائي أو فصل فيها من غير ضرورة بموجب الفقرة (ج) من المادة (٢٢٧) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي[٦٥]. لأن هذه الفقرة جاءت منسجمة مع نص المادة (٥٠٤) من القانون المدني التي نصت على أن: ((لا يرتبط القاضي المدني بالحكم الجزائي، إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم وكان فصله فيها ضرورياً))[٦٦]. وللدائرة الحكومية أو المؤسسة التي أصابها الضرر من فعل الإفشاء للأسرار الوظيفية الحرية في اختيار المحكمة التي سترفع لها الدعوى المدنية، أما أن تختار المحكمة الجزائية أو المحكمة المدنية تبعاً لما تراه من المصلحة[٦٧].

المطلب الثاني

الجزاء المترتب عن إفشاء الأسرار الوظيفية

يعد فرض الجزاء المدني على الموظف الأثر المترتب على قيام جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية ونهوض مسؤوليته الجزائية عمّا صدر منه من الفعل الذي يجرمه القانون، لأن المسؤولية بمثابة المفتاح لتقرير الجزاء المناسب بحق الجاني. وحيث إن الجزاء الذي يوقع على الجاني يعد أداة للمسؤولية القانونية أياً كان نوعها، فهو تدبير يتخذ بصورة قهرية مع المسؤول عن فعله، لذا فإن الجزاء المترتب على جريمة إفشاء الأسرار يمكن أن يشمل أكثر من صورة في الوقت عينه، بما وضعه القانون لهذا الفعل من الجزاءات الجنائية والانضباطية والتعويضات المدنية. ولغرض الوقوف عليها سوف نقسم المبحث الى مطالبين سنتناول في الأول الجزاء المدني ، وسنبين في الفرع الثاني الجزاء الانضباطي والجزائي ، وكالاتي:

الفرع الاول :الجزاء المدنـــي :أن قيام المسؤولية ضد الموظف عن فعل إفشاء الأسرار الوظيفية الذي يعد جريمة، هو بمثابة وسيلة ترمي من ورائها الدوائر الحكومية ومؤسساتها لاقتضاء حقها في التعويض عن الضرر الناشئ عن هذه الجريمة ولا تنظر المحكمة الجزائية بالتعويض إلا إذا كان له علاقة بالجريمة المرتكبة، [٦٨].

فوسيلة القضاء لمحو الضرر أو في الأقل جبره وتخفيف وطأته على الشخص المضرور منه سواءٌ أكان شخصاً طبيعياً أم معنوياً، تكون عن طريق الحكم بالتعويض عن الضرر من جراء قيام الموظف بإفشاء ما علمه من أسرار دائرته أو وحدته الإدارية التي يعمل فيها[٦٩]. ويقوم التعويض على عنصرين: يتمثل العنصر الأول بما لحق المضرور من خسارة بسبب إفشاء أسراره. أما الثاني فهو الكسب الفائت للمضرور من فعل إفشاء الأسرار، على أساس إن إفشاء الأسرار الوظيفية يعد بمثابة الخطأ من الناحية المدنية وعملاً غير مشروع ينشأ عنه ضرراً مادياً أو أدبياً، فالضرر المادي هو الذي تنجم عنه الخسارة أو الكسب الفائت الذي كان من المفترض أن تحصل عليه

الدائرة الحكومية أو المؤسسة لولا الإفشاء بأسرارها من أحد موظفيها [٧٠]، وأساس هذين العنصرين للتعويض، أحكام المادة (٢٠٧) من القانون المدني العراقي[٧١].

ومن الضروري أن لا يكون التعويض سبباً في إثراء المضرور من الجريمة أو مصدر ربح له، فهو قد شُرّع لجبر الضرر أو إزالة آثاره، فمن اللازم أن يكون التعويض بمقدار الضرر من دون زيادة عليه أو نقصان، إذ ترك القانون للمحكمة المختصة سلطة تحديد الطريقة المناسبة للتعويض عن ضرر الجريمة من خلال ما يثبت لها من ظروف الواقعة المقامة أمامها للفصل فيها على أن تراعي طلبات المضرور في هذا الجانب[٧٢].

الفرع الثاني : الجزاء الجزائي والانضباطي :يفرض القاضي الجزاء الجنائي المقرر لجريمة إفشاء الأسرار الوظيفية مستنداً إلى النموذج القانوني الذي يجرم هذه الواقعة عند ثبوت تهمة الإفشاء ضد الموظف وقيام مسؤوليته عنها، كما ينبغي لفرض الجزاء عن هذه الجريمة، أن يؤدي فعل الإفشاء إلى كشف الواقعة التي تعد سراً سواء أكانت عبارة عن وثائق سرية أم معلومات شفوية ونقلها إلى الغير لتصبح معروفة ومعلنة، فإذا كانت الواقعة مشهورة بين العامة بصورة مؤكدة، فإنها لا تصلح محلاً لفرض الجزاء على نشرها، فضلاً عن اشتراط وقوعها من الموظف أو المكلف بخدمة عامة[٧٣].

فقانون العقوبات العراقي، قد حدد عقوبة جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار، أو بإحدى هاتين العقوبتين، ويلاحظ أن القانون العراقي جعل عقوبة هذه الجريمة تخييرية للقاضي خاضعة لسلطته التقديرية، فهو إن توصل من وقائع الدعوى أن يفرض كلا العقوبتين أو يختار إحداهما، لذلك فإن القاضي في القانون العراقي. وقد وضع قانون العقوبات العراقي الحد الأعلى لعقوبة الحبس بعدم تجاوزها السنتين، أما الحد الأدنى لعقوبة الحبس وكذلك الغرامة فقد تركهُ القانون لسلطة محكمة الموضوع، فعقوبة الحبس المنصوص عليها في المادة (٤٣٧) جاءت معتدلة في حدها الأعلى ولا يؤخذ عليها بأنها شديدة أو غير رادعة [٧٤]

ولما كانت عقوبة الجنحة هي الحبس الشديد أو البسيط، فللقاضي أن يوقع على الموظف المفشي لأسرار دائرته الحكومية الحبس الشديد لأكثر من سنة لكي تؤدي هذه العقوبة غرضها في تحقيق الردع بنوعيه العام والخاص، ولاسيما مع ما يفترض في الموظف المرتكب لجريمة إفشاء الأسرار الوظيفية من أن يتصف بصفات الأمانة والثقة والحرص على أعمال الوظائف العامة لتعلق حق الدولة والمجتمع بها، ويجوز لمحكمة الموضوع أن تشدد عقوبة الحبس عن هذه الجريمة إلى أكثر من الحد الأعلى المقرر لها قانوناً على أساس إن الجاني في جريمة الإفشاء قد استغل صفته كموظف أو مكلف بخدمة عامة في ارتكاب هذه الجريمة.

كما إننا نجد بأن المشرع المصري عاقب على الإفشاء إما في المادة ٣١٠ من قانون العقوبات المصري وفقاً لأحدث التعديات بالقانون رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣ والتي تضمنت "على أنه بمقتضى صناعته أو وظيفته سرا خصوصيا اؤتمن عليه فأفشاه في غير الأحوال التي يلزمه القانون ....ذلك يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة شهور أو بغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه مصري" [٧٥]، ولا تسري أحكام هذه المادة إلا في الأحوال التي لم يرخص فيها قانون بإفشاء أمور معينة كالمقرر في المواد ٢٠٢ و ٢٠٣ و ٢٠٤ و ٢٠٥ من قانون المرافعات في المواد المدنية أو في القوانين المكملة له، والتجارية ويعاقب الموظف الذي أفشى السر الوظيفي تأديبياً وجنائياً طبقاً لقاعدة استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية. وإذا ثبت إدانته جنائياً فإن ذلك قد يؤدي إلى عزله من وظيفته كعقوبة تبعية أو تكميلية وجوبية أو جوازيه بل قد يحرمه من الالتحاق بوظيفة عامة مرة أخرى، إما لسبق الحكم عليه بعقوبة جناية، أو الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو لفقده شرط حسن السمعة والسلوك كشرط [٧٦]

إن كشف السر الوظيفي يعد في المقام الأول جريمة تأديبية، إلا أن التشريعات في الدول لم تكتف بالمسؤولية الانضباطية بل قرروا لها عقوبة جنائية، فقد 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 مئة فرنك ولا تزيد عن خمسمائة فرنك ، ثم بعد ذلك شدد العقوبة في قانون العقوبات النافذ لسنة ١٩٩٤ جنحة إفشاء الأسرار لتصبح الحبس لمدة سنة أو الغرامة مئة الف فرنك فرنسي[٧٧]

أما العقوبة الانضباطية كجزاء تفرض على الموظف المخل بإحدى واجبات وظيفته ،إن عدم التزام الموظف بكتمان المعلومات والوثائق السرية الخاصة بالدائرة الحكومية أو المؤسسة التي ينتمي إليها وإفشائها يؤدي إلى قيام مخالفته لهذا الالتزام الذي أوجبته النصوص القانونية و يترتب عليه فرض العقوبة الانضباطية كأثر لهذه المخالفة لأن جسامة المخالفة الانضباطية التي تشكل جريمة جنائية في الوقت نفسه لها دور في تحديد العقوبة الانضباطية التي تناسبها.

ولما كانت المخالفات الانضباطية غير مقننة بسبب عدم خضوعها لمبدأ الشرعية الذي يعمل به في مجال الجرائم الجزائية، الأمر الذي صعب معه على الإدارة أن تضع جزارات انضباطية محددة لكل مخالفة انضباطية، لذا برزت الحاجة إلى إعطاء سلطات التأديب قدراً من السلطة التقديرية لكي تفرض بموجبها العقوبات الانضباطية على المخالفات الصادرة من موظفيها، وذهب بعض الباحثين نحو تقسيم المخالفات الانضباطية حسب جسامتها إلى جرائم أو مخالفات انضباطية بالغة الخطورة وأخرى خطيرة وثالثة بسيطة. فأما المخالفات البالغة الخطورة فهي تلك التي يمكن ان تلحقها عقوبة الفصل او تشكل مخالفة انضباطية وجريمة جزائية في الوقت نفسه، او انها تكون جريمة مخلة بالشرف والأمانة، وأية مخالفة تدخل ضمن هذا التقسيم للمخالفة البالغة الخطورة فأنها سترتب أنهاء علاقة الموظف بالوظيفة[٧٨].

وبالنتيجة فأن القانون ترك للإدارة سلطة تقديرية واسعة في مجال تكييف المخالفات الصادرة من الموظفين ولا يحدها في ذلك سوى رقابة القضاء الإداري للتحقق من تناسب العقوبة مع الفعل المرتكب.

وفي السياق ذاته فان قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل قد خلا من إي نص يحضر على الموظف إفشاء ما يطلع علية من الأسرار

مكتفيا بالنص على منع الموظف من الاحتفاظ خارج مكان عمله باي وثيقة أو مخابرة رسمية أو نسخة أو صورة عنها أو تسريبها أو التصريح عنها لجهة خارجية.

ومن الجدير بالملاحظة أن قانون انضباط موظفي الدولة العراقي، أوجبت المادة (١٠/ثالثاً) على اللجنة التحقيقية إذا رأت إن فعل الموظف يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية، أن تحيله إلى المحاكم المختصة[٧٩].

ومن ناحية أخرى فقد استقر العمل لدى لجان التحقيق الانضباطي في الدوائر والمؤسسات الحكومية على وقف إجراءات فرض العقوبة الانضباطية بحق كل موظف تتم إحالته إلى المحاكم الجزائية وتتريث إلى وقت ظهور نتيجة القرار الصادر من محكمة الموضوع بشأن مخالفة الموظف التي أدت إلى قيام مسؤوليته عنها، فإذا حكم على الموظف بجزاء جنائي في جناية أو عن جريمة مخلة بالشرف والأمانة فإن الدائرة الحكومية تقرر إنهاء علاقة الموظف بعزله عن الوظيفة وفق أحكام المادة (٨/ثامناً) حيث جاء فيها: "العزل، ويكون بتنحية الموظف من الوظيفة نهائياً ... في إحدى الحالات الآتية ... إذا ثبت ارتكابه فعلاً خطيراً يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضراً بالمصلحة العامة"[٨٠].

ومن الجدير بالملاحظة أن المسألة هنا ليست في مجال التجريم، وإنما من باب إعطاء صفة معينة لجريمة إفشاء الأسرار الوظيفية يكون لها أثر في توقيع العقوبة الانضباطية من ناحية شدتها، لذا فإن إفشاء أسرار هذه المؤسسات والدوائر الرسمية من قبل الموظف وعدم مراعاة الأمانة في كتمها لا شك في إنه يمس باعتبار الوظيفة وشرفها، بما قد يصيب المصلحة العامة بالضرر فضلاً عن إنها تخل باعتبار مرتكبها وشرفه في الهيئة الاجتماعية، وطبقاً لما تقدم يمكن أن توصف جنحة إفشاء الأسرار الوظيفية بأنها مخلة بالشرف والأمانة يسوغ معها للجهات الحكومية أن تفرض عقوبة العزل إذا ارتكبت من قبل أحد موظفيها،

الخـاتـمـة

بعد الانتهاء من دراسة موضوع (مسؤولية الموظف العام عن أفشاء الأسرار الوظيفية)، حيث هناك لنا جملة من أبرز النتائج، و المقترحات وعلى النحو الآتي:-

أولاً: النتائج:-

١- بالنسبة لأركان جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية، تبين أن الاتجاه الغالب يرى أن لهذه الجريمة ثلاثة أركان وهي: الركن المادي وركن صفة فاعلها والركن المعنوي. وتبين كذلك أن هذه الجريمة تقع حتى لو حصل الإفشاء لواقعة معروفة على أن تكون غير مشهورة لعامة الناس، لأن الإفشاء يؤكد ما كان موضعاً للشك، كما أن تحقق علانية هذه الأسرار بالإفشاء على نطاق واسع غير مشروط في هذه الجريمة، فالإفشاء يحصل حتى لو كان لشخص واحد

٢- وضع المشرع بالحسبان الأخطار والآثار الناجمة عن إفشاء الأسرار الوظيفية فخصص لها النصوص الجزائية والمدنية والانضباطية التي تكفل لها الحماية ضد انتهاكها بالإفشاء، ونتيجة لاتساع نطاق هذه الأسرار وتنوعها بسبب تطور وسائل الاتصال الحديثة واختلاف مجالات العمل الوظيفي.

٣- أمام عدم تحديد الأسرار الوظيفية في النصوص الجزائية المجرمة لفعل إفشائها، يتضح أن اللجوء إلى القضاء لتحديد ما يعد سراً وظيفياً من عدمه يصبح أمراً محتوماً عند قيام النزاع حول هذه المسألة، لأن التشريعات الجنائية المقارنة تركت للقاضي سلطة تقديرية يستعين بها لتفسير عمومية بعض العبارات الواردة في النصوص واستجلاء غموض النص من خلال المواءمة بين مضمون النص القانوني والحالة الواقعية لجريمة إفشاء الأسرار الوظيفية.

٤- من خلال استقراء القوانين المختصة بأحكام الوظيفة توصلنا إلى أن تحديد الأساس القانوني لواجب كتمان الأسرار الوظيفية فقد اختلف الفقه بصدده أيضاً، وخلصنا إلى رجحان فكرة النظام العام لتحديده.

٥- تبين تجنب التوسع في سرية الأعمال الوظيفية، فالموظف يستطيع أن يضع تحت يده بعض النسخ المصورة من الوثائق المتعلقة بإنجازه الوظيفي، مثل كتب الشكر أو بعض المسودات والكتب التي يرجع إليها ذات الصلة بالآراء القانونية أو الإدارية قدمها لدائرته سابقاً من أجل مراعاتها مستقبلاً في آراء مماثلة.

ثانياً: المقترحات:-

١- تعديل المادة (٤/ سابعاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي، وذلك بحذف العبارة الآتية منها: ((... ويبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته...))، وذلك لعدم وجود نص في القانون المذكور يجيز مساءلة الموظف المنتهية خدمته، فالأصل في المساءلة الانضباطية وجود الرابطة الوظيفية، كما أن المشرع العراقي لم يضع العقوبات الانضباطية في القانون المذكور التي تتلاءم مع حالة المخالفات المرتكبة بعد انتهاء الوظيفة.

٢- نقترح أن ينظم وبنص خاص المسؤولية غير العمدية للموظف إذا حصل إفشاء الأسرار الوظيفية نتيجة لإهماله أو عدم الانتباه أو الاحتياط أو عدم مراعاة القوانين ،والأنظمة، لأن سلوك الموظف في مجال الوظيفة يجب أن يقترن بقدر من الحيطة ،والحذر، والاهتمام بواجباته الوظيفية لتلافي الإضرار بالمصالح العامة، فهو يشغل مكانة مهمة ضمن وظائف الدولة.

٣- نرى النص على أدراج (حق الأفراد في الحصول على المعلومات) في قانون خاص من المؤسسات والدوائر الحكومية، سواء المعلومات المتعلقة بالخدمات المقدمة على نحو العموم فضلاً عن المعلومات الخاصة بهم، ليصبح هذا الحق منطلقاً لتشريع قانون ينظم حق الحصول على المعلومات بشكل قانوني ينسجم مع المصلحة العامة

٤- تفعيل مبدأ الشفافية وتوفير المساعدة للهيئات الرقابية مثل هيئة النزاهة وديوان الرقابة المالية في القيام بدورها للرقابة على الأعمال الوظيفية للحد من انتشار حالات الفساد الإداري ،والمالي المتستر خلف حجة حفظ الأسرار داخل الوزارات والدوائر الحكومية، وحث الموظفين للإبلاغ عن تلك الحالات.

٥- تعميق وعي الموظفين وتبصيرهم بأهمية كتمان الأسرار الوظيفية وما ينجم عن إفشائها من الأضرار بالدولة والمواطن ويعرض مرتكبها للجزاء، من خلال إقامة الدورات المستمرة وتعزيز البحوث التي تكرس ثقافة حفظ الأسرار الوظيفية من الناحية العملية، وضرورة الاهتمام باختيار الموظف المشهود له بالحرص والأمانة فيما يتعلق بأرشفة المعلومات وحفظ الوثائق المحتوية على الأسرار في أماكنها الخاصة

الهوامش :

(١)محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، دار الرسالة، الكويت، ١٩٨٣، ص٢٩٤ وما بعدها.

(٢) أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم أبن منظور، لسان العرب، مج٧، ط٤، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، ٢٠٠٥،، ص١٦٧ وما بعدها.

(٣) المنجد في اللغة والإعلام، ط٤٢، دار المشرق، بيروت، ٢٠٠٧، ص٣٢٨.

(٤) حارث سليمان الفاروقي، المعجم القانوني، ط٥، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٨٨، ص٦٣٢.

(٥) د. رمسيس بهنام، قانون العقوبات القسم الخاص، ط١، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٩، ص١٠٨٨.

(٦) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٨، ص٧٥٣.

(٧) د. مأمون محمد سلامة، قانون الأحكام العسكرية العقوبات والإجراءات، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤، ص٢٣١.

(٨) جابر مهنا شبل، الالتزام بالمحافظة على سر المهنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والسياسة بجامعة بغداد، ١٩٨٤، ص١٣.

(٩) د. آمال عبد الرحيم عثمان، الخبرة في المسائل الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٤، ص٣٢٧.

(١٠) Dalloz, nouveau répertoire de droit, tome, 4 édition, 1950, p79.

نقلاً عن عدنان خلف محي، جريمة إفشاء سر المهنة في القانون العراقي، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون بجامعة بغداد، ١٩٩٨، ص٤٤.

(١١) د. علي محمد علي أحمد، إفشاء السر الطبي وأثره في الفقه الإسلامي، ط١، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص٩.

(١٢) أحمد سلمان شهيب، الالتزام التعاقدي بالسرية، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق ،جامعة النهرين، ٢٠٠٥، ص٣٢.

(١٣) د. ماجد ا رغب الحلو ، القانون الإداري، منشورات دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ٢٠٠٤ ص ٢٦ .

(١٤) د. عبد الحميد كمال حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي ، مكتبة القاهرة، القاهره، ١٩٧٠، ص ٤.

(١٥) د. ماهر صالح علاوي الجبوري، القانون الإداري، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل، سنة ١٩٨٩، ص ١٩٨

(١٦) د. شاب توما منصور، القانون الإداري، الكتاب الثاني، مطبعة جامعة بغداد، ١٩٨٠، ص ٢٧٢.

(١٧)جابر مهنا شبل ، الالتزام بالمحافظة على سر المهنة , رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون , جامعة بغداد , ١٩٨٤، ص٦٨.

(١٨)د. احمد كامل سلامة ، الحماية الجنائية لإسرار المهنة (في التشريع المصري المقارن) , دار النهضة العربية , القاهرة , ١٩٨٠، ص٧٥.

(١٩)عدنان خلف محي، مصدر سابق، ص٤٨.

(٢٠) د. أحمد كامل سلامة، مصدر سابق، ص٨٤ وما بعدها.

(٢١)٤١. د. سعيد عبد اللطيف حسن : الحماية الجنائية للسرية المصرفية (دراسة مقارنة), دار النهضة العربية , القاهرة, ٢٠٠٤، ص١٤٠.

(٢٢) عدنان خلف محي، مصدر سابق، ص٤٨.

(٢٣) قرار مجلس الانضباط العام العراقي رقم١٩٦١/١١٩ في ١٩٦١/١١/٢٧. نقلاً جابر مهنا شبل، مصدر سابق، ص٧٤.

(٢٤) د. رايس محمد، مسؤولية الأطباء المدنية عن إفشاء السر المهني في ضوء القانون الجزائري، ص٢٦١، بحث منشور في شبكة الإنترنت على الموقع:

http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/law/images/stories/242.pdf

(آخر زيارة للموقع في ٢٠٢٣/٢/١٥).

(٢٥) جابر مهنا شبل، مصدر سابق، ص٧٥.

(٢٦) قرار محكمة النقض الفرنسية/ ١٩٧٤ في ١٩٧٤/٣/١٩. نقلاً عن د. رايس محمد، المصدر السابق، ص٢٦١.

(٢٧) د. سعيد عبد اللطيف حسن، مصدر سابق، ص١٤٣.

(٢٨) احمد عيد النعيمي : جريمة افشاء اسرار مهنة المحاماة (دراسة مقارنة بين التشريع الاردني والمصري والعراقي) , ط١, دار وائل للنشر , عمان , ٢٠١٠، ص٦٠.

(٢٩) د. أحمد كامل سلامة، مصدر سابق، ص٨٩.

(٣٠) جابر مهنا شبل، مصدر سابق، ص٧٩.

(٣١) قرار محكمة التمييز في العراق رقم ١٩٤٩/٥١٧ في ١٩٤٩/٨/١٤. نقلاً عن د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط٢، مطبعة الزمان، بغداد، ١٩٩٢، ص١٧٧.

(٣٢) د. ضاري خليل محمود، البسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، ط١، الناشر صباح صادق جعفر، بغداد، ٢٠٠٢، ص٥٨.

(٣٣) د. محمود نجيب حسني ، مصدر سابق، ص٢٦٧.

(٣٤) عبد الحكيم ذنون يونس، مصدر سابق، ص١٠٤ وما بعدها.

(٣٥) د. ماهر صالح علاوي، مصدر سابق ، ص٢١٢-٢١٤.

(٣٦)المادة (٨) قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.

(٣٧) قرار مجلس شورى الدولة رقم ٢٠٠٨/١٢ في ٢٠٠٨/١/٢٩. مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة، وزارة العدل، بغداد، ٢٠٠٨، ص٥٥ وما بعدها.

(٣٨) د. علي حسين الخلف , د. سلطان عبد القادر الشاوي : المبادئ العامة في قانون العقوبات, المكتبة القانونية , بغداد ،٢٠٠٦، ص٢٥٣.

(٣٩) د. اكرم نشأت إبراهيم، القواعد العامة في قانون العقوبات المقارن، ط١، مطبعة الفتيان، بغداد، ١٩٩٨، ص١٣٨.

(٤٠) د. محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم العام، مصدر سابق، ص٢٢٨ وما بعدها.

(٤١) المادة (٤/ ف٧) قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل ، والتي نصت على " كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته او اثناءها اذا كانت سرية بطبيعتها او يخشى من افشائها الحاق الضرر بالدولة او بالاشخاص او صدرت اليه اوامر من رؤسائه بكتمانها ويبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته، ولا يجوز له ان يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد احالته على التقاعد او انتهاء خدمته باي وجه كان " ، ينظر :معوض عبد التواب، مصدر سابق، ص٣٠٨

(٤٢) بسام حميد محمود ، التنظيم القانوني لواجب الموظف العام في كتمان الأسرار الوظيفية (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون ، جامعة بابل، ٢٠١٦، ص١٠٨.

(٤٣) عادل يوسف عبد النبي الشكري ، المسؤولية الجنائية الناشئة عن الاهمال (دراسة تحليلية تطبيقية مقارنة) , رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون , جامعة بابل ، ص١٦٨.

(٤٤) د. علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات القسم العام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٨، ص٣٩١.

(٤٥) د. رمسيس بهنام، مصدر سابق، ص٨٦٧.

(٤٦) د. رمسيس بهنام ، مصدر سابق، ص٨٦٨.

(٤٧) د. عبد المجيد الحكيم، د. عبد الباقي البكري، د. محمد طه البشير، القانون المدني ومصادر الالتزام، ج١، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، بغداد، ١٩٨٦، ص١٨٦، ١٩٨.

(٤٨) د. صالح ناصر العتيبي، تكامل القانونين المدني والإداري في تطلب الخطأ لقيام المسؤولية المدنية للموظف العام ومدى اعتبار ذلك ضمانة وظيفية، بحث منشور في مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ع٣، س٢٨، أيلول، ٢٠٠٤، ص١١٢.

(٤٩) قرار محكمة التمييز في العراق/ ١٩٦٧ في ١٩٦٧/٩/١٢، جاء فيه: ((... إن المادة (٢١٩) مدني... توجب لقيام المسؤولية عن عمل المستخدمين أن يقع تعد...)). نقلاً عن عبد الرحمن محمد سلطان، سلطة التحقيق ومسؤوليتها الجزائية عن الجرائم المرتكبة ضد المتهم أثناء مرحلة التحقيق، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون ، جامعة بغداد، ٢٠٠٢، ص٢٨٧.

(٥٠)المادة (٢٠٤) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل، والتي نصت على ((كل تعدٍ يصيب الغير بأي ضرر آخر غير ما ذُكر في المواد السابقة يستوجب التعويض)). أما المادة (١٦٣) من القانون المدني المصري رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ فقد نصت بأن: ((كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض)).

(٥١) قرار محكمة النقض المصرية رقم ٣١٦/ ١٩٥٥ في ١٩٥٥/٦/٧. نقلاً عن د. صالح ناصر العتيبي، المصدر السابق، ص١٢٢ وما بعدها.

(٥٢)محسن ناجي، الأحكام العامة في قانون العقوبات، ط١، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٧٤، ص٨-١٠، المادة (٩/ أ) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

(٥٣) د. غنام محمد غنام، سرية الاستدلالات والتحقيقات الجنائية وأثرها على الحقوق الأساسية للمتهم، بحث منشور في مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ع٤، س١٧، كانون الأول، ١٩٩٣، ص٢١٩.

(٥٤) المادة (٢٠٤) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل.

(٥٥) د. عبد المجيد الحكيم، د. عبد الباقي البكري، د. محمد طه البشير، مصدر سابق، ص٢١٥.

(٥٦) أحمد حسين حسن، التعويض عن الفعل الضار، بحث مقدم إلى المعهد القضائي، بغداد، ٢٠٠٠، ص٦.

(٥٧) بسام حميد محمود ، مصدر سابق، ص١١٨.

(٥٨) د. فخري عبد الرزاق الحديثي،مصدر سابق، ص٣٢٣.

(٥٩) د. علي عوض حسن، الجنحة المباشرة أو تحريك الدعوى الجنائية بطريق الادعاء المدني المباشر، ط٢، دار الثقافة، القاهرة، ١٩٨٥، ص١٧.

(٦٠)خليل يوسف جندي: المسؤولية الجزائية الناشئة عن الاعتداء على سرية الحسابات المصرفية (دراسة مقارنة) , رسالة ماجستير،كلية القانون , جامعة الموصل , ٢٠٠٣. ، ص١٣٤.

(٦١) جابر مهنا شبل : مصدر سابق , ص١١٤.

(٦٢) د. علي عوض حسن، مصدر سابق ، ص٢٠-٢٥.

(٦٣) د .جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية ج٣، دار أحياء التراث العربي، بيروت، ١٩٧٦ ، ص٦٠٨ وما بعدها.

(٦٤) جمعة سعدون الربيعي، المرشد إلى الدعوى الجزائية وتطبيقاتها، ط٣، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٧، ص٨.

(٦٥) المادة (٢٢٧/ج) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣لسنة ١٩٧١المعدل ، والتي نصت على ((لا ترتبط المحكمة المدنية بالحكم أو القرار الجزائي البات أو النهائي في المسائل والوقائع التي لم يفصل فيها أو التي فصل فيها دون ضرورة)).

(٦٦) المادة (٥٠٤) القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل.

(٦٧)جندي عبد الملك، ج٣، مصدر سابق، ص٦١٢.

(٦٨) جندي عبد الملك، ج٣، مصدر سابق، ص٧١٣.

(٦٩) عبد الرحمن محمد سلطان، مصدر سابق، ص٢٨٣، المادة (٢٠٤) من القانون المدني العراقي.

(٧٠) د. ماهر فيصل صالح، د. وليد مرزه المخزومي، مصدر سابق، ص٢٢٦.

(٧١)المادة (٢٠٧) القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل.. والتي نصت على ((تقدر المحكمة التعويض في جميع الأحوال بقدر ما لحق المتضرر من ضرر وما فاته من كسب بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعية للعمل غير المشروع)).

(٧٢) المادة (٢٠٩) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل.، والتي نصت على ((تعين المحكمة طريقة التعويض تبعاً للظروف ويصح أن يكون التعويض أقساطاً أو إيراداً مرتباً ويجوز في هذه الحالة الزام المدين بأن يقدم تأميناً)).

(٧٣) عدنان خلف محي، مصدر سابق ، ص ١٣٨.

(٧٤) المادة (٢٦- ٨٨) قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

(٧٥) المادة (٣١٠) قانون العقوبات المصري وفقاً لأحدث التعديات بالقانون رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.

(٧٦)أحمد مصبح الكتبي ، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة الشارقة للعلوم القانونية ،المجلد ١٦، العدد٢، ٢٠١٩، ص ٣١٥.

(٧٧) د. أحمد قاسم علي شرهان السوداني ، واجب الموظف في كتمان السر الوظيفي دراسة مقارنة ، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ،المجلد ١٠ (العدد ٣٨) ،٢٠٢١،ص ١٤٣.

(٧٨) فتاح محمد حسين الجيلاوي: النظام القانوني للسرية المصرفية ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق , جامعة النهرين ,٢٠٠٩.ص ١٣٦.

(٧٩) المادة (١٠/ ثامنا) قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنه ١٩٩١ المعدل.

(٨٠) المادة (٨/ ثامنا) قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنه ١٩٩١ المعدل.

المصادر :

١- المعاجم

١- ابو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم أبن منظور، لسان العرب، مج٧، ط٤، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، ٢٠٠٥

٢- المنجد في اللغة والإعلام، ط٤٢، دار المشرق، بيروت، ٢٠٠٧

٣ -حارث سليمان الفاروقي، المعجم القانوني، ط٥، مكتبة لبنان، بيروت، ١٩٨٨ .

٤- محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، دار الرسالة، الكويت، ١٩٨٣.

أولا- الكتب

١- د.احمد عيد النعيمي : جريمة افشاء اسرار مهنة المحاماة (دراسة مقارنة بين التشريع الاردني والمصري والعراقي) , ط١, دار وائل للنشر , عمان , ٢٠١٠.

٢- د.احمد كامل سلامة ، الحماية الجنائية لإسرار المهنة (في التشريع المصري المقارن) , دار النهضة العربية , القاهرة , ١٩٨٠.

٣- د.اكرم نشأت إبراهيم، القواعد العامة في قانون العقوبات المقارن، ط١، مطبعة الفتيان، بغداد، ١٩٩٨.

٤- د.آمال عبد الرحيم عثمان، الخبرة في المسائل الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٤.

٥- د.جمعة سعدون الربيعي، المرشد إلى الدعوى الجزائية وتطبيقاتها، ط٣، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٧.

٦- د.جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية ج٣، دار أحياء التراث العربي، بيروت، ١٩٧٦.

٧- د.رمسيس بهنام، قانون العقوبات القسم الخاص، ط١، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩٩

٨-د. سعيد عبد اللطيف حسن : الحماية الجنائية للسرية المصرفية (دراسة مقارنة), دار النهضة العربية , القاهرة, ٢٠٠٤.

٩- د.شاب توما منصور، القانون الإداري، الكتاب الثاني، مطبعة جامعة بغداد، ١٩٨٠

١٠- د.ضاري خليل محمود، البسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، ط١، الناشر صباح صادق جعفر، بغداد، ٢٠٠٢.

١١- د.عبد الحميد كمال حشيش ، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي ، مكتبة القاهرة، القاهره، ١٩٧٠

١٢- د.عبد المجيد الحكيم، د. عبد الباقي البكري، د. محمد طه البشير، القانون المدني ومصادر الالتزام، ج١، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، بغداد، ١٩٨٦.

١٣- د.علي حسين الخلف , د. سلطان عبد القادر الشاوي : المبادئ العامة في قانون العقوبات, المكتبة القانونية , بغداد ،٢٠٠٦.

١٤- د.علي عبد القادر القهوجي، شرح قانون العقوبات القسم العام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٨،

١٥- د.علي عوض حسن، الجنحة المباشرة أو تحريك الدعوى الجنائية بطريق الادعاء المدني المباشر، ط٢، دار الثقافة، القاهرة، ١٩٨٥.

١٦- د.علي محمد علي أحمد، إفشاء السر الطبي وأثره في الفقه الإسلامي، ط١، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠٠٧.

١٧-د. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط٢، مطبعة الزمان، بغداد، ١٩٩٢.

١٨-د. ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري، منشورات دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ٢٠٠٤ .

١٩- د.مأمون محمد سلامة، قانون الأحكام العسكرية العقوبات والإجراءات، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤،

٢٠- د.ماهر صالح علاوي الجبوري، القانون الإداري، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل ١٩٨٩.

٢١- د.محسن ناجي، الأحكام العامة في قانون العقوبات، ط١، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٧٤

٢٢- د.محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٨

ثانيا: رسائل الماجستير

١- بسام حميد محمود ، التنظيم القانوني لواجب الموظف العام في كتمان الأسرار الوظيفية (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون ، جامعة بابل، ٢٠١٦

٢- جابر مهنا شبل ، الالتزام بالمحافظة على سر المهنة , رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون , جامعة بغداد،٢٠٠٥.

٣- خليل يوسف جندي، المسؤولية الجزائية الناشئة عن الاعتداء على سرية الحسابات المصرفية (دراسة مقارنة) , رسالة ماجستير،كلية القانون , جامعة الموصل , ٢٠٠٣..

٤- عادل يوسف عبد النبي الشكري ، المسؤولية الجنائية الناشئة عن الاهمال (دراسة تحليلية تطبيقية مقارنة) , رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون , جامعة بابل،٢٠٠٩.

٥- عدنان خلف محي، جريمة إفشاء سر المهنة في القانون العراقي، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون بجامعة بغداد، ١٩٩٨، ص٤٤.

٦- فتاح محمد حسين الجيلاوي: النظام القانوني للسرية المصرفية ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق , جامعة النهرين ,٢٠٠٩.

ثالثا: المجلات

١- أحمد حسين حسن، التعويض عن الفعل الضار، بحث مقدم إلى المعهد القضائي، بغداد، ٢٠٠٠،

٢- أحمد قاسم علي شرهان السوداني ، واجب الموظف في كتمان السر الوظيفي دراسة مقارنة ، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ،المجلد ١٠ (العدد ٣٨) ،

٣- أحمد مصبح الكتبي ، المسؤولية الجنائية الناشئة عن إفشاء السر المهني، مجلة الشارقة للعلوم القانونية ،المجلد ١٦، العدد٢، ٢٠١٩،

٤- صالح ناصر العتيبي، تكامل القانونين المدني والإداري في تطلب الخطأ لقيام المسؤولية المدنية للموظف العام ومدى اعتبار ذلك ضمانة وظيفية، بحث منشور في مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ع٣،

٥- غنام محمد غنام، سرية الاستدلالات والتحقيقات الجنائية وأثرها على الحقوق الأساسية للمتهم، بحث منشور في مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ع٤، س١٧، كانون الأول، ١٩٩٣

رابعا: القوانين

١- القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل

٢- قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.

٣- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٤- قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣لسنة ١٩٧١المعدل

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

٦-قانون العقوبات المصري وفقاً لأحدث التعديات بالقانون رقم ٩٥ لسنة ٢٠٠٣.

خامسا: المصادر الأجنبية

.Dalloz, nouveau répertoire de droit, tome, 4 édition, 1950, p79

سادسا: المواقع الالكترونية

http://www.damascusuniversity.edu.sy/mag/law/images/stories/242.pdf