

مجلة الحقوق

فصلية علمية محكمة - تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

السُّرُّ الوظيفي والمسؤولية التأديبية والجنائية عن إفشائه (دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي)

الدكتور / أحمد محمد بدر فياض



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

P-ISSN: 1029 - 6069

E-ISSN: 2960 - 2742

العدد ١ - السنة ٥٠

رمضان ١٤٤٧ هـ - مارس ٢٠٢٦ م

السُّرُّ الوظيفي والمسؤولية التأديبية والجنائية عن إفشائه (دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي)

الدكتور / أحمد محمد بدر فياض*

ملخص

الأهداف: تهدف هذه الدراسة التي انقسمت إلى مقدمة ومبحثين، إلى بيان موقف المشرعين الأردني والكويتي كليهما من حماية المعلومات والوثائق الإدارية كواجب على الموظف العام للمحافظة على كتمان الأسرار الوظيفية، إضافةً إلى الآثار المترتبة التي قد تقع عليه عند إفشائه للسُّرِّ الوظيفي. **المنهجية:** لقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن من خلال استعراض وتحليل النصوص القانونية في كلٍّ من التشريعين الأردني والكويتي، التي تطرقت إلى المحافظة على كتمان السُّرِّ الوظيفي، إضافةً إلى استعراض الآراء الفقهية والأحكام القضائية في هذا الصدد. **النتائج:** لقد توصلت هذه الدراسة إلى أنَّ كلاً من المشرعين الأردني والكويتي قد أورد الالتزام بالمحافظة على سرية المعلومات والبيانات في عدة قوانين خاصة، سواء تعلقت هذه القوانين بالوظيفة العامة بشكل مباشر أو غير مباشر، ومنها نظام الخدمة المدنية. **الخلاصة:** يوصي الباحث المشرع الكويتي بالنص على إلزام الموظف العام في مدونة السلوك لموظفي الجهات الحكومية في قانون ونظام الخدمة المدنية بالمحافظة على الأسرار الوظيفية، مثلما نص عليها المشرع الأردني في المادة (٦٦) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، إضافةً إلى إيراد نص في قانون الجزاء يجرم الموظف العام عند إفشائه للأسرار في الوظيفة العامة.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، السُّرُّ الوظيفي، المسؤولية التأديبية، المسؤولية الجنائية.

* باحث دكتوراه - قسم القانون العام، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
الإيميل: low7690@hotmail.com

- تسلم البحث في: ١٩/٧/٢٠٢٤، أجاز للنشر في: ٧/١٠/٢٠٢٤.

حقوق الطبع والنشر محفوظة - مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

للاستشهاد بهذا البحث انظر ص ٢٤٤

المقدمة

يعتبر الالتزام بكتمان الأسرار وعدم الإفشاء بها للغير من أهم الالتزامات في حرمة الحياة الخاصة، ويعد عدم إفشاء الأسرار الوظيفية واجباً أخلاقياً وقانونياً تقتضيه مبادئ الأمانة والشرف. وعلى ذلك أوردت التشريعات هذا الالتزام على أنه من أهم الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف العام بالنص عليه في التشريعات، وهو ما يعني أن السر الوظيفي هو المقياس الذي يحدد مدى إخلاص وولاء الموظف العام للدولة ومؤسساتها العامة، وذلك أن كثيراً من الوظائف الإدارية تعتبر مستودعاً للأسرار المهمة للدولة، ويترتب على إفشائها تهديد للمصلحة العامة فضلاً عن المصلحة الخاصة للأفراد.

فعندما يباشر الموظف العام وظيفته يطلع بحكم طبيعة عمله على هذه الأسرار التي لا يطلع عليها غيره ممن لا يشغلون هذه الوظيفة العامة، وهذه الأسرار منها ما يتعلق بجهة الإدارة، ومنها ما يتعلق بالأفراد، وبالتالي يستوجب على الموظف العام عدم إفشائها إلا إذا أجاز ذلك القانون في حالات الإباحة، وذلك لحماية المصلحة العامة للدولة والمصلحة الخاصة للأفراد، ولئلا يترتب على فعله مسؤولية تأديبية لمخالفته ذلك، وقد تقوم عليه المسؤولية الجنائية وفقاً لما ينص عليه القانون.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تتلخص مشكلة الدراسة في تحديد ما يعد من الأسرار الوظيفية وما لا يعد منها، وما المعيار في ذلك، ولا سيما في ظل عدم تحديد مفهوم واضح للسر الوظيفي مع ظهور عدة اتجاهات في ذلك، وبيان الآثار التي قد تترتب على الموظف العام عند مخالفته إفشاء السر الوظيفي المنصوص عليها في التشريعات ذات العلاقة.

فقد يثار من مشكلة الدراسة التساؤلات التالية:

- ١ - ماهية السر الوظيفي؟
- ٢ - كيفية تحديد الأساس القانوني للسر الوظيفي في التشريعين الأردني والكويتي؟
- ٣ - ما الآثار المترتبة عند إفشاء الموظف العام للأسرار الوظيفية؟

أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة من خلال ثبوت المصلحة العامة التي تتعلق بالإدارة، إضافة إلى المصلحة الخاصة المتعلقة بالأفراد، التي تقتضي كتمان السر الذي يطلع عليه الموظف العام بحكم وظيفته، مع ما يترتب عليه عند مخالفته لهذا الالتزام من مسؤولية تأديبية، إضافة إلى المسؤولية الجنائية بحسب جسامه هذا السر، وهو ما يستوجب علينا -لأهميته- تسليط الضوء على الضوابط التي أوردها المشرعان الأردني والكويتي للمحافظة على كتمان المعلومات والبيانات التي تورّد إلى الجهة الإدارية.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة من جانب، إلى بيان مفهوم السر الوظيفي والأساس القانوني لواجب الموظف العام بكتمان السر الوظيفي، وإبراز الإطار القانوني المتبع لحماية الوثائق والمعلومات السرية، التي أوردها المشرع الأردني في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، بينما أوردها المشرع الكويتي في قانون ونظام الخدمة المدنية. علماً أن هذا الواجب يلتزم به الموظف العام أثناء مباشرته وظيفته وحتى عند انتهاء رابطة الوظيفية مع الإدارة. ومن جانب آخر، هذا الواجب يترتب على مخالفته ملاحقة الموظف تأديبياً وجزائياً، وهو ما يقتضي دراسة موقف المشرعين الأردني والكويتي جراء هذه المخالفة.

منهجية الدراسة

اعتمد البحثُ المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن من خلال استعراض النصوص القانونية في كلٍّ من التشريعين الأردني والكويتي، المتعلقة بالدراسة، إضافةً إلى بيان الاجتهادات والآراء الفقهية والقضائية المتعلقة بالدراسة وبعض التشريعات الأجنبية والعربية، متى ما دعت الحاجة لذلك، من أجل محاولة سدّ النقص في موضوع هذه الدراسة. ومن أجل ذلك، تقسم هذه الدراسة إلى مبحثين:

المبحث الأول: ماهية السر الوظيفي

المبحث الثاني: المسؤولية المترتبة على إفشاء السر الوظيفي

وفي الختام ضُمّنت الدراسة أهم النتائج والتوصيات التي تُوصّل إليها.

المبحث الأول ماهية السر الوظيفي

إن العلاقة الوظيفية التي تربط بين الموظف العام والإدارة التابع لها، تفترض جملة من الحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين، حيث تعتبر المحافظة على الأسرار الوظيفية من أهم الواجبات التي يتوجب على الموظف العام أن يلتزم بها عند مباشرة مهامه الوظيفية، وذلك لتمكنه من الاطلاع على هذه المعلومات دون غيره ممن لا يشغلون هذه الوظيفة.

ونظراً لأهمية السر الوظيفي واعتباره الركيزة الأخلاقية في الوظيفة العامة، تُستَوْجَبُ علينا الإحاطة بكافة جوانبه، ولذلك سوف يتم التطرق في المطلب الأول لمفهوم السر الوظيفي، أما المطلب الثاني فسوف يتم التطرق فيه إلى أساس الالتزام بهذا السر الوظيفي.

المطلب الأول مفهوم السر الوظيفي

إن مفهوم السر الوظيفي يختلف باختلاف الظروف التي تحيط به والأزمنة المتعاقبة، حيث لا يمكن أن يكون حبيس نص تشريعي لفترة طويلة من الزمن، ولذلك لم تحدد التشريعات المختلفة مفهوماً محدداً للسر الوظيفي، ومنها التشريع الأردني والتشريع الكويتي، تاركة ذلك لاجتهاد الفقه والقضاء.

وباعتقادنا قد أحسن المشرعان الأردني والكويتي بعدم إيراد نص واضح وصريح على مفهوم السر الوظيفي، نظراً لما تتطلبه طبيعة هذا المفهوم، حيث إن ما يعد سرّاً في ظروف معينة أو في مكان وزمان معينين، قد لا يعد سرّاً في ظروف أخرى أو في مكان وزمان آخرين.

ولذلك لم تتفق التشريعات على وتيرة واحدة لتحديد ما يعد سرّاً وظيفياً من عدمه؟ فقد ظهرت ثلاثة اتجاهات في هذا الصدد: فالاتجاه الأول يميل إلى تقسيم ما يعد سرّاً وظيفياً إلى حكومي وحقيقي، ثم يترك للسلطة التنفيذية في الدولة الأمر

لإصدار مراسيم بذلك بعد مشاورة الخبراء المختصين^(١)، فبهذا التقسيم يكون قابلاً للتكملة والتعديل وفقاً لما تظهره هذه التجارب.

أما الاتجاه الثاني فيتجه إلى عدم وضع تحديد لما قد يعد سراً وظيفياً باعتباره فكرة واسعة تتنوع به صور عديدة مما يصعب تقييده بتعريف ضيق، فهذا الاتجاه منتقد من جانب من الفقه، بحيث قيل بأن القوانين التي حرمت إفشاء السر الوظيفي على الموظف العام لم تهتم بتعريف السر الوظيفي، بل وردت لتضييق نطاق حرية الموظف العام في التعبير، وذلك بأن جهة الإدارة ستستخدم هذا الحظر كسيف مسلط على الموظف العام، فقد تضيف صفة هذه السرية على أشياء قد لا تستحق السرية^(٢). في حين يميل الاتجاه الثالث إلى وضع تحديد شامل لما قد يعد سراً وظيفياً، وذلك عن طريق سرد كل ما يمكن أن يعتبر سراً^(٣).

ويؤيد الباحث الاتجاه الأول، وذلك أنّ الإدارة هي الأجدر في تقدير هذه المعلومات أو البيانات التي قد تعد سرية أو لا، وهي التي تضع حماية تكفل بها المحافظة على هذه المعلومات والبيانات التي تورّد إليها. كما أنّ هناك تشريعات أوردت طوائف من الأشخاص الذين يقع على عاتقهم هذا الالتزام بكتمان السر الذي يتلقونه من الأفراد بحكم وظيفتهم، ولم تحدد هذه التشريعات على سبيل الحصر الأمناء على الأسرار^(٤).

لذا عرّف السر الوظيفي من قبل البعض بأنه: "كل ما يتصل بالمعلومات والإجراءات والقرارات التي يطلع عليها الموظف من خلال ممارسة الوظيفة العامة"^(٥)، وعرّفه جانب آخر بأنه: "واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدد من الأشخاص إذا كانت ثمة مصلحة يعترف بها القانون في أن يظل العلم بها محصوراً

(١) قانون حماية الأسرار ووثائق الدولة الأردني رقم (٥٠) لسنة ١٩٧١ وتعديلاته.

(٢) السيد، عبد الحميد (٢٠٠٢)، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، أطروحة دكتوراه، جامعة أسيوط، أسيوط، مصر، ص ٥٨٢.

(٣) حافظ، مجدي محب (١٩٩٧)، الحماية الجنائية لأسرار الدولة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر، ص ١٦٣ وما بعدها.

(٤) سرور، طارق (٢٠١٠)، جرائم الأشخاص والأموال، القسم الخاص، دار النهضة العربية، مصر، ص ٦٤١.

(٥) الزبيدي، خالد (٢٠١٢)، التزام الموظف العام بكتمان أسرار الوظيفة العامة في القانون الأردني: دراسة مقارنة، مجلة الحقوق، ٣٦ (٣)، ٥٤٢.

في هذا النطاق^(٦)، وعرفه جانب ثالث بأنه: "تلك المعلومات التي يطلع عليها الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها والمعلومات التي يحرم على الموظف البوح بها، وهي إما أن تكون سرية بطبيعتها كالأمر العسكرية، أو عرفاً كالمسائل المتعلقة بالحياة الخاصة للأفراد، وإما أن ينص في القوانين أو القرارات أو التعليمات الإدارية على اعتبارها سرية لا يجوز للغير الاطلاع عليها"^(٧).

وعلى ذلك، فليس كل ما يطلع عليه الموظف العام بحكم وظيفته من معلومات، ينطبق عليه وصف السرية، بل لابد من أن تتوفر فيها شروط محددة حتى توصف بالسرية^(٨) حيث يشترط أن يكون الموظف العام قد اطلع عليها من خلال قيامه بتأدية واجباته الوظيفية أو بسببها، بحيث لولا وظيفته ما استطاع الاطلاع عليها أو معرفتها، وبذلك فإن الموظف العام ملتزم بكتمان هذه المعلومات وعدم إفشائها^(٩)، كما يشترط ألا تكون هذه المعلومات التي قد اطلع عليها الموظف العام بحكم وظيفته معلومة للجميع، أي تم حظر الاطلاع عليها إلا من قبل الموظف العام المختص، فهي تفقد صفة السرية إذا كانت معلومة ومعروفة وشائعة بطبيعتها للجميع^(١٠).

وعليه فإننا نعرف السر الوظيفي بالقول: هي تلك المعلومات والبيانات والقرارات التي اطلع عليها الموظف بحكم وظيفته، والتي ينحصر نطاق العلم بها بشخص أو بعدد من الأشخاص وفقاً للقوانين والأنظمة المنصوص فيها.

وفي سياق الحديث عن مفهوم السر الوظيفي، وبحسب ما اطلع عليه الباحث في المحاكم الأردنية والمحاكم الكويتية، لم يتسن للباحث وجود حكم قضائي يحدد مفهوم السر الوظيفي في الوظيفة العامة.

(٦) حسني، محمود (١٩٨٨)، شرح قانون العقوبات الخاص، دار النهضة العربية، مصر، ص ٧٥٣.

(٧) العنبي، رضوان (٢٠٢٠)، المسؤولية القانونية للإعلام عن إفشاء السر الوظيفي، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، (٣١)، ٣٣٣.

(٨) الزبيدي، خالد (٢٠١٢)، التزام الموظف العام بكتمان أسرار الوظيفة العامة في القانون الأردني: دراسة مقارنة. مجلة الحقوق، ٣٦(٣)، ص ٥٤٣.

(٩) فلحي، أسامة عزيز (٢٠٢٢)، المسؤولية الجنائية للموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي - دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، ص ٣١.

(١٠) الطبطاوي، عادل (١٩٩٨) الوسيط في قانون الخدمة المدنية الكويتي، وحدة التأليف والترجمة والنشر، جامعة الكويت، الكويت، ص ٣٠٥.

المطلب الثاني الأساس القانوني للالتزام بكتمان السر الوظيفي

إن المقصود بالتشريع كأساس للالتزام بالسر الوظيفي هو النصوص التي نظمت أحكام هذا الالتزام، وبالرجوع إلى الأساس التشريعي نجد ما يلي:

أولاً: القانون

تنص قوانين الوظيفة العامة عادةً على الالتزام في السر الوظيفي، وغالباً ما تدخله في نطاق المحظورات أو الالتزامات السلبية على الموظف العام، حيث إن المحظور هو ما يطلب المشرع تركه على سبيل الالتزام.

فقد أورد المشرعان الأردني والكويتي هذا الالتزام في عدة قوانين خاصة، سواء تعلقت هذه القوانين بالوظيفة العامة بشكل مباشر أو غير مباشر، ولعل من أهم هذه القوانين نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (٣٣) لسنة (٢٠٢٤)، ولا سيما المادة (٦٧) في الفقرات (ب) و(ح) و(ط) منه، التي جاء فيها: "يحظر على الموظف وتحت طائلة المسؤولية التأديبية الإقدام على أي من الأعمال التالية: "ب. ... الاحتفاظ خارج مكان العمل لنفسه بأي وثيقة أو مخابرة رسمية أو نسخة منها أو صور عنها أو تسريبها لأي جهة خارجية أو الكتابة أو التصريح عنها دون أن يكون ذلك من صلاحياته باستثناء الوثائق التي تكشف عن فساد، فترفع لهيئة النزاهة ومكافحة الفساد أو للمرجع المختص في الدائرة حسبما يرى الموظف... "، "ح. ... الكتابة أو التصريح لوسائل الإعلام أو لوسائل التواصل الاجتماعي بما يسيء للدولة أو العاملين فيها أو إفشاء أسرار العمل... "، "ط. ... تصوير أي وثيقة أو تسريبها أو نشر أي معلومة أو مقالة أو إعادة نشر أي منها بأي وسيلة من الوسائل بما يسيء للدولة أو العاملين فيها...".

وبالمقابل، نص قانون ونظام الخدمة الكويتي رقم (١٥) لسنة (١٩٧٩) وتعديلاته في المادة (٢٥) في الفقرتين (٥) و(٦) منه، على: "يحظر على الموظف:..... (٥) أن يدلي بأية معلومات عن الأعمال التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها أو وفقاً لتعليمات خاصة أو ينشر ذلك بأية وسيلة إلا بإذن كتابي من الوزير، ويستمر هذا الحظر حتى بعد انتهاء خدمة الموظف. (٦) أن يحتفظ لنفسه بأصول أية وثائق رسمية أو صور منها سواء أكانت أوراقاً أو شرائط تسجيل أو أفلاماً أو غيرها مما يتعلق بالجهة التي يعمل بها ولو كانت خاصة بعمل مكلف به شخصياً".

ويلاحظ أن المشرع الأردني قد حظر على الموظف "الكتابة أو التصريح لوسائل الإعلام أو لوسائل التواصل الاجتماعي بما يسيء للدولة أو العاملين فيها أو إفشاء أسرار العمل في المادة (٦٧/ح) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (٣٣) لسنة (٢٠٢٤)، وهذا النص لا يمكن أن يعوض النقص المشار إليه، فعلى سبيل المثال: المادة (٦٦/ب) من نظام الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة (٢٠٠٢) الملغى، حظرت "على الموظف الإفشاء ببيانات أو معلومات، عن المسائل التي صدرت بشأن سرياتها تعليمات أو قرارات أو تشريعات خاصة أو يجب أن تظل مكتومة بطبيعتها". ويا حبذا لو أخذ المشرع الأردني بهذا النص الذي تم إلغاؤه.

ومن القوانين التي حرصت على تكريس هذا الالتزام في ثناياها ما ورد في قانون حماية أسرار ووثائق الدولة الأردني رقم (٥٠) لسنة (١٩٧١) وتعديلاته، حيث تدرج المشرع بحماية هذه الأسرار والوثائق المحمية بحسب أهميتها، فقد تدرج المشرع الأردني في حماية الأسرار والوثائق فصنفها بدرجة (سري للغاية) في المادة (٣) من القانون ذاته؛ حيث تضمنت أي معلومات يؤدي إفشاء مضمونها إلى حدوث أضرار تعد خطيرة على أمن الدولة الداخلي أو الخارجي أو تحتل أو تشكل خطراً على أمن المملكة الأردنية الهاشمية، أو تضمنت هذه المعلومات على خطط وتفاصيل العمليات الحربية أو الأمن العام أو المخابرات العامة أو الأمن الداخلي أو الوثائق السياسية الهامة جداً، والتي تكون ذات خطورة على العلاقات الدولية أو المعاهدات أو الاتفاقيات، أو كل ما يتعلق بها من مباحثات أو دراسات، أو أي معلومات قد تؤثر على مصادر الاستخبارات العسكرية أو المخابرات العامة أو المعلومات المهمة المتعلقة بالأسلحة والذخائر والتي تشكل في إفشائها خطراً على أمن الدولة الداخلي والخارجي. أما في المادة (٦) من القانون ذاته فصنفت هذه الأسرار والوثائق بدرجة (سري) والتي تتضمن أي معلومات هامة قد يؤدي إفشاء مضمونها إلى تهديد سلامة الدولة، أو تسبب الإضرار بالدولة، أو قد تكون هذه المعلومات ذات قيمة كبيرة لأي دولة أجنبية، أو كانت هذه المعلومات عن تحركات القوات المسلحة أو الأمن العام أو المواقع الدفاعية أو الاقتصادية أو المؤسسات الحيوية. أما المادة (٨) من القانون ذاته فقد صنفت هذه الأسرار والوثائق بدرجة (محدود) وهي المعلومات التي قد يتم إفشاؤها إلى أشخاص غير مصرح لهم بالاطلاع عليها؛ مما يؤدي إلى الإضرار بمصالح الدولة أو قد تشكل لها حرجاً، والتي ينجم عنها صعوبات اقتصادية أو إدارية، أو تكون ذات قيمة لجهة معينة

أو لدولة أجنبية، مما قد ينعكس عليها بضرر، أو المعلومات التي تتعلق بالتحقيقات الإدارية أو الجزائية أو المحاكمات أو وثائق تتعلق بالعطاءات أو الاقتصاد العام أو المالية التي لم يكن إفشاؤها مسموحاً به، وكذلك التقارير التي من شأنها إحداث تأثير سيئ على الروح المعنوية للمواطنين أو تقارير الاستخبارات العسكرية، ما لم يكن في تصنيف آخر أعلى درجة، وكذلك المعلومات أو الوثائق المحمية التي تضر بسمعة شخصية رسمية أو تمس هيبة الدولة.

ويرى الباحث أن المشرع الأردني قد حرص على توسيع النطاق الشخصي للحظر بقانون حماية أسرار ووثائق الدولة، فقد حمل هذا الالتزام ذاته على كل من يطلع أو يعلم -بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بحكم هذه الوظيفة على سرية البيانات، وعدم إطلاع أي جهة عامة أو خاصة أو أي شخص عليها، إضافة إلى تصنيف الأسرار والوثائق. وحسناً فعل المشرع الأردني. أما المشرع الكويتي فلم يتطرق إلى حماية هذه الأسرار ووثائق الدولة وتصنيفها وفق درجة خطورتها إذا تم الاطلاع عليها.

ثانياً: الأنظمة (المستقلة والتنفيذية)

إن الالتزام بعدم إفشاء الأسرار قد يرد في أداة أدنى من القانون، وهي النظام، حيث إن هذه النصوص النظامية قد تأتي لكي تفصل ما ورد في القانون من أحكام عامة، فقد أخذ المشرعان الأردني والكويتي في تشريعاتهما بهذه النصوص. وعلى سبيل المثال، نظام وحدة مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب الأردني رقم (٤٠) لسنة (٢٠٠٩) وتعديلاته، فقد نصت المادة (٧) منه على أن يصدر رئيس الوحدة تعليمات تتعلق بعمل الوحدة، ومنها إنشاء قاعدة للبيانات لحفظ المعلومات التي ترد إلى الوحدة عن العمليات المشبوهة، ووضع الشروط والضمانات التي تكفل المحافظة على سريتها.

وبالمقابل، نص المشرع الكويتي في اللائحة التنفيذية للقانون رقم (٢) لسنة (٢٠١٦) في شأن إنشاء الهيئة العامة لمكافحة الفساد والأحكام الخاصة بالكشف عن الذمة المالية، فقد جاء في المادة (٢) من القانون ذاته: «يتولى الرئيس الإشراف على الجهاز التنفيذي خلال إدارة شئونها الفنية والإدارية، وإصدار القرارات والتعليمات التي تمكنه من ذلك، وله تفويض نائبه في بعض اختصاصاته كما يحل محله عند غيابه».

وعليه يتضح أن المشرع الأردني قد أوجب على رئيس الوحدة عند إصدار الأنظمة أو التعليمات الالتزام بوضع الشروط والضمانات التي تكفل المحافظة على

سرية المعلومات والبيانات التي وردت إليها، وحسناً فعل المشرع الأردني في ذلك، بينما المشرع الكويتي لم يلزم رئيس الجهاز عند إصداره لهذه الأنظمة والتعليمات أن يضع شروطاً وضمانات لحماية هذه المعلومات والبيانات التي وردت إلى جهة العمل، ويا حبذا لو انتهج المشرع الكويتي نهج المشرع الأردني في هذا الصدد.

إضافةً إلى ذلك، فإن الالتزام بعدم إفشاء الأسرار قد يرد في التعليمات التي تصدر من الرئيس الإداري والتي تحمل غالباً الطابع الإلزامي في تبصير الرؤوسين، وذلك لمباشرة المهام الموكلة لهم، حيث إن هذه التعليمات تستند على واجب من واجبات الموظف العام وهو واجب الطاعة الرئاسية، وذلك لصدورها من جانب الرئيس الإداري فتسمى بالتعليمات الآمرة، كما قد تصدر تعليمات مفسرة لأمر معين وتسمى بالتعليمات الشارحة، حيث إن الرئيس الإداري يقوم من خلالها بإيضاح مسألة غامضة، وقد يصدر الرئيس الإداري تعليمات متضمنة إبداء الرأي للرؤوسين بهدف الإرشاد والنصح فتسمى بالتعليمات الناصحة، كما قد تصدر من خلال الرئيس الإداري تعليمات تنفيذ وإلزام لأمر معين سبق أن أصدره، وذلك بهدف توكيده وتقريره وتسمى هذه التعليمات بالتعليمات المقررة^(١١).

وعلى ذلك، يتعين على كل المخاطبين بأحكامها الالتزام بها من الموظفين في الوظيفة العامة، وبما لا يخالف أحكام الدستور والقوانين والأنظمة.

ثالثاً: مدونة السلوك الوظيفي

أكد المشرع في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (٣٣) لسنة (٢٠٢٤) في المادة (٦٦) منه على ضرورة التزام الموظف بأحكام مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، فقد نصت هذه المادة على: "... فإن على الموظف الالتزام بما يلي: أ. التقيد بأحكام مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة المقررة من مجلس الوزراء". وقد رتب المشرع على مخالفة قواعد مدونة السلوك الوظيفي عقوبة تأديبية بموجب أحكام المادة (٦٨) من النظام، فقد جاء فيها "إذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والالتزامات المنصوص عليها في هذا النظام والقرارات المعمول بها في الدائرة فتوقع عليه إحدى العقوبات التالية....".

(١١) سلامة، شعبان عبد الحكيم (٢٠١١) الأمر الرئاسي في القانون الإداري والفقه الإسلامي، دار الفكر العربي، الإسكندرية، ص ٥٥.

ويلاحظ أن المشرع الأردني اعتبر مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة جزءاً لا يتجزأ من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، فقد استوجب على الموظف الالتزام بأحكام مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة بصراحة النص، بينما المشرع الكويتي لم يورد مثل هذا النص في قانون ونظام الخدمة المدنية رقم (١٥) لسنة (١٩٧٩) وتعديلاته، إنما أشار إلى ذلك بالمادة (٢٧) منه: "كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها بالقوانين أو اللوائح يعاقب تأديبياً...".

ويرى الباحث أن ما نص عليه المشرع الأردني ما هو إلا تأكيد وحرص على إلزام الموظف بمدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة التي تعزز الاتجاه الإيجابي في العمل وترفع كفاءة أداء الموظف. ويا حبذا لو سار المشرع الكويتي على ما سار عليه المشرع الأردني في هذا الصدد.

إن الالتزام بعدم إفشاء الأسرار الوظيفية يشمل جميع أنواع الكشف عنها كالأقوال الشفوية أو النشر بالصحف الورقية أو المواقع الإلكترونية، غير أن الموظف العام يستطيع أن يتخلص من هذا الالتزام ولا تقوم عليه المسؤولية سواء التأديبية أو الجزائية متى ما حصل على إذن كتابي بالكشف عن هذه الأسرار التي قد عرفها بحكم وظيفته من الوزير المختص^(١٢)، أو فقدت هذه المعلومات سريتها أو سمح القانون بذلك^(١٣).

وبالرجوع إلى نص المادة (٧) من مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة نجد أنها نصت على ما يلي: "الحفاظ على السرية وآليات الإفصاح عن المعلومات. على الموظف: أ- عدم الإفشاء للغير المعلومات الرسمية والوثائق والمستندات التي حصل أو اطلع عليها أثناء قيامه بوظيفته، سواء أكان ذلك كتابياً أم شفوياً أم إلكترونياً، وصدر بشأن سريتها تعليمات أو قرارات أو تشريعات خاصة، أو يجب أن تظل مكتومة بطبيعتها، حتى بعد انتهاء مدة خدمته، إلا إذا حصل على موافقة خطية من الوزير بذلك. ب- الامتناع عن الإدلاء بأي تعليق أو تصريح أو مداخلة تتعلق بمواضيع ما زالت قيد الدراسة أو المداولة لدى الأجهزة الحكومية. ج- إعلام الأمين العام في حال طلبه للشهادة في المحاكم المختصة، إلا إذا تعلقت الشهادة بمعلومات يحظر القانون إفشاءها وبشكل يتفق مع القوانين والأنظمة المعمول بها. د- الإفصاح بشكل كامل ودقيق عن كل المعلومات الرسمية التي تستوجب الإفصاح عنها بحكم وظيفته».

(١٢) الطبطباطي، الوسيط في قانون الخدمة المدنية الكويتي، المرجع السابق، ص ٣٠٤.

(١٣) المطيري، تركي سطات. (٢٠٠٩). أصول القانون الإداري، بدون دار نشر، الكويت، ص ٢٠٢.

وبالمقابل، نصت المادة (٥) من مدونة السلوك لموظفي الجهات الحكومية (الكويتي) رقم (٢) لسنة (٢٠٢١): "... بالإفصاح وسرية المعلومات وحقوق الاطلاع أ. على الموظف التعامل بصورة ملائمة مع المعلومات والوثائق التي حصل عليها في أثناء عمله أو نتيجة له وفقاً للقوانين السارية في هذا الشأن. ب. على الموظف مراعاة حق الشخص الطبيعي أو الاعتباري الذي له مصلحة في الاطلاع والحصول على المعلومات، سواء أكانت مكتوبة أم مرسومة أم مقروءة أم مسموعة أم مرئية، أو غيرها من الوسائل وفقاً للقوانين واللوائح السارية في هذا الشأن، مع مراعاة الإخلال بالتقيد بحظر الكشف عن المعلومات وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها. ج. على الموظف الإفصاح عن المعلومات في ضوء اللوائح والأحكام القانونية دون الإخلال بمبدأ سرية وحساسية تلك المعلومات. د. على الموظف حماية سرية وحساسية المعلومات المؤتمن عليها أو التي تصل إلى علمه. هـ. على الموظف ألا يسعى للحصول على معلومات لا ترتبط بأداء واجباته الوظيفية أو غير مصرح له الاطلاع عليها. و. على الموظف ألا يسيء استخدام المعلومات التي يحصل عليها أثناء أدائه لمهامه الوظيفية..."

ويرى الباحث أن مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة (الأردني) كانت صريحة وواضحة بضرورة التقيد بواجب الحفاظ على كتمان السر الوظيفي؛ بحيث يترتب على إفشائه مسؤولية تأديبية، وقد تكون أيضاً مسؤولية جزائية أو مدنية تستوجب التعويض، ونجد من هذا النص أن السرية قد تكون بموجب نص تشريعي يحظر على الموظف كتمان سر ما، وكذلك قد تكون المعلومة سرية بطبيعتها نظراً لما قد تنطوي عليه من أهمية وخطورة.

بينما جاءت مدونة السلوك لموظفي الجهات الحكومية (الكويتي) باستحياء وغير وافية ولا شاملة بضرورة التقيد بواجب الحفاظ على كتمان السر الوظيفي، الذي يترتب على الموظف -عند الإخلال بهذا الواجب- مسؤولية تأديبية، وقد تصل للمسؤولية الجزائية والمدنية بحسب جسامة هذا السر الوظيفي الذي لم ينص عليه في المدونة. ويا حبذا لو سار المشرع الكويتي على ما سار عليه المشرع الأردني في هذا الصدد.

وأخيراً، يرى الباحث أن المعلومات العسكرية والاستخباراتية على سبيل المثال هي سرية بطبيعتها دون الحاجة إلى وجود نص يلزم الموظف بالحفاظ على سريتها، وفي هذه الحالة يحدد القاضي ما يدخل في مفهوم السرية من عدمه وفقاً لصلاحيته التقديرية في ذلك، وهي من مسائل الموضوع التي لا رقابة عليها من قبل محكمة

التمييز. ونلاحظ أن الفقرة (د) من مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، إضافةً إلى الفقرة (ج) من مدونة السلوك لموظفي الجهات الحكومية، قد أُلقت على عاتق الموظف واجباً معاكساً لواجب الحفاظ على سرية المعلومات، وهو واجب الإفصاح عن هذه المعلومات إذا كانت طبيعتها تستلزم ذلك، بحكم وظيفته، كما أن الموظف ملزم بهذا الواجب حتى بعد الانقطاع عن وظيفته.

المبحث الثاني المسؤولية المترتبة على إفشاء السر الوظيفي

لكي تقوم المسؤولية القانونية للموظف العام لا بد أن تتحقق أركان جريمة إفشائه للأسرار الوظيفية التي قد اطلع عليها بحكم وظيفته أو عمله، وقد تتعدد أنواع المسؤولية القانونية التي قد تنشأ عن الإخلال بهذا الواجب، وبالتالي قد يتم ملاحقة الموظف تأديبياً، وجزائياً، ومدنياً، وبذلك يكون الشخص مسؤولاً عن فعله، سواء أكان هذا الفعل إيجابياً أم سلبياً، إذا خالف به قواعد القانون، ويمكن أن تقوم مسؤولية الموظف العام عن فعل إفشائه للأسرار الوظيفية بواحد من أنواع المسؤولية، ومن الجائز أن تقوم مسؤولية الموظف العام عن هذا الفعل بأنواعها الثلاثة مجتمعة، أي أن الفعل الذي ارتكبه الموظف العام قد حقق في الوقت نفسه مخالفة تأديبية وجريمة جنائية وعملاً مضراً يستوجب التعويض عن المسؤولية المدنية؛ لذا سوف نتطرق لهذه المسؤولية التأديبية والجنائية التي قد تنشأ عن إفشاء الأسرار الوظيفية بأن هذا الفعل يشكل مخالفة تأديبية وجريمة جنائية في حال توفرت أركانها، في مطلبين:

المطلب الأول المسؤولية التأديبية

من البديهي أن خروج الموظف العام بأفعاله عن مقتضى واجباته الوظيفية وعدم مراعاته واحترامه للتشريعات، يستوجب مساءلته تأديبياً عن تلك الأفعال؛ إذ إن الموظف العام يتمتع بمركز قانوني يتيح له الاطلاع على الأسرار الوظيفية ومعرفة ما يتعلق بالإدارة التي يعمل فيها، ومن ثم يتوجب عليه عدم انتهاك هذه الأسرار الوظيفية بإفشائه لها.

ومن المسلم به أن المخالفة التأديبية تختلف عن الجريمة الجنائية، فالقانون

الإداري يجيز للإدارة أن تقرر أنَّ ما قام به الموظف يشكل مخالفة تأديبية حتى ولو لم ينص القانون على ذلك، بينما الجريمة الجنائية يحكمها مبدأ شرعية الجريمة والعقوبة، بحيث لا يجوز اعتبار أمر معين جريمة إلا إذا نص عليه القانون.

وعليه فإن مبدأ شرعية الجريمة والعقوبة لا يسري في القانون الإداري، وإن كانت شرعية العقوبة أمراً حتمياً ولازماً بالقانون الإداري، بحيث لا يجوز أن يعاقب فيها الموظف بغير العقوبات التي قد حصرها المشرع^(١٤).

فلم يتطرق المشرعان الأردني والكويتي إلى تعريف المخالفة التأديبية بشكل مباشر، فقد أشار في مطلع المادة (١٤٢/أ) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (٩) لسنة (٢٠٢٠) وتعديلاته: "إذا ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها، أو أقدم على عمل أو تصرف من شأنه الإخلال بالمسؤوليات والصلاحيات المنوطة به، أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف وسلوكه أو قصر أو أهمل في أداء واجباته أو اعتدى على أموال الدولة ومصلحتها...".

وبالمقابل، نصت المادة (٢٧) من قانون ونظام الخدمة المدنية الكويتي رقم (١٥) لسنة (١٩٧٩) وتعديلاته: "كل موظف يخل بالواجبات أو يخالف المحظورات المنصوص عليها بالقوانين أو اللوائح يعاقب تأديبياً، وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية الجزائية أو المدنية عند الاقتضاء، ويعفى الموظف من العقوبة التأديبية إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر كتابي صدر إليه من رئيسه بالرغم من تنبيهه إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر، ولا يسأل الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي".

وحسناً فعل المشرعان الأردني والكويتي في عدم إيراد تعريف للمخالفة التأديبية، وذلك لصعوبة حصر المخالفات التأديبية التي قد يقتربها الموظف العام. أما الفقه الإداري فقد أورد تعريفات عديدة بصدد المخالفة التأديبية، فقد عُرِّفت بأنها: «كل فعل أو امتناع عن فعل يقتربه الموظف العام بإرادته الحرة، خلافاً لأحكام القانون، ويكون من شأن هذا الفعل أو هذا الامتناع أن يحدث إخلالاً بسير المرفق العام

(١٤) الجدعي، فواز (٢٠١٩)، القانون الإداري الكويتي، مكتبة الكويت الوطنية، الكويت، ص ٢١٢.

الذي يعمل فيه هذا الموظف أو غيره من المرافق العامة بالدولة"^(١٥)، كما عرفت بأنها: "إخلال شخص ينتمي إلى هيئة بالواجبات التي يلقيها على عاتقه انتماؤه إليها"^(١٦)، كما عرفت كذلك بأنها: "كل إخلال أو تقصير من قبل الموظف بواجبات وظيفته أو أي عمل يسيء إلى مركزه الوظيفي باعتباره موظفاً عاماً"^(١٧)، كما عرفت بأنها: «قيام الموظف بعمل أو امتناعه عن عمل بشكل مخالف لواجباته الوظيفية ومقتضياتها، أو ظهوره بمظهر يخل بكرامة الوظيفة العامة»^(١٨).

كما عرفت محكمة التمييز المقصود بالمخالفة التأديبية بأنها: "إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها قانوناً، أو يسلك سلوكاً معيناً ينطوي على الخروج على مقتضيات الوظيفة أو الإخلال بكرامتها، أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه الوظيفة من استقامة وبعد عن مواطن الريب، إنما يرتكب ذنباً إدارياً يستوجب تأديبه جزاءاً..."^(١٩).

وعليه، حتى تقوم المسؤولية التأديبية لا بد من توفر الركن المادي والركن المعنوي للمخالفة التأديبية، والتي تعد ضماناً مهمة في مجال تأديب الموظفين، وذلك حتى لا يترك المجال مفتوحاً للإدارة في تجريم ما تشاء من التصرفات التي يقوم بها الموظفون. والقول بأن ما ذهب إليه بعض الفقه لقيام المسؤولية التأديبية لا يحتاج إلى أن تتوفر الأركان فيه، لا يعد منطقياً^(٢٠).

(١٥) بطيخ، رمضان محمد، والعجامة، نوفان منصور. (٢٠١٢). مبادئ القانون الإداري في المملكة الأردنية الهاشمية. إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، ص ٢١٣.

(١٦) الشريف، عزيزة. (١٩٩٧). مساءلة الموظف العام في الكويت - المسؤولية المدنية والجنائية والإدارية-. مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ص ٢١٤.

(١٧) المقاطع، محمد، والفارسي، أحمد حمد (د.ت). القانون الإداري الكويتي. ج (١)، مطبوعات وحدة التأليف والترجمة والنشر، جامعة الكويت، الكويت، ص ٣٦٠.

(١٨) القبيلات، حمدي. (٢٠٢٣). الوظيفة العامة تشريعاً وفقهاً وقضاءً. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٣٠٤.

(١٩) حكم محكمة التمييز رقم (٧٦) لسنة ١٩٨٦، راجع: معلا، ناصر، والجلوي، جمال. (٢٠٠٠). موسوعة مبادئ القضاء الإداري. إصدارات إدارة الفتوى والتشريع، الكويت، ص ٦٥١.

(٢٠) الخلايلة، محمد علي. (٢٠٢٣). القانون الإداري - الكتاب الثاني. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٧٦.

وعليه، فإن الركن المادي يتمثل في المخالفة التأديبية بإتيان الموظف لفعل ظاهر وملموس متمثل بالسلوك بإخلاله لقاعدة قانونية، أو يرفض أمراً مباشراً ومشروعاً من الرؤساء، فالركن المادي المتمثل في السلوك الخارجي أمر حتمي ولازم فلا يجوز المؤاخذه على النوايا.

أما الركن المعنوي فيتمثل في ثبوت أن قيام الموظف بالفعل المكون للركن المادي للمخالفة التأديبية تم بإرادته الواعية، سواء بشكل عمدي لتحقيق نتيجة معينة؛ كتعمده بأن يقوم بإتلاف الملفات أو تلقي الرشاوى، أو بصورة غير عمدية كالخطأ والإهمال دون قصد ترتيب نتيجة معينة، كما في حالة فقدان أوراق بالغة الأهمية دون اتخاذ الحيطة في المحافظة عليها وجعلها عرضة للاطلاع عليها من قبل الغير أو الأخذ أو السرقة، وبذلك؛ فعند توفر الركن المادي والمعنوي للمخالفة التأديبية تقوم المسؤولية على الموظف دون أن يعتد بالضرر بتحقيقه من عدمه، وإن كان حجم الضرر له محل عند تقدير هذا الجزاء المراد تطبيقه^(٢١).

وعلى ذلك، فإذا لم يتوفر الركن المعنوي المتمثل في الإرادة، فلا يجوز أن تقوم المسؤولية التأديبية على الموظف؛ حيث لا يمكن مساءلة هذا الموظف عن هذه الأفعال التي يقوم بها بسبب القوة القاهرة، أو تحت إكراه مادي أو معنوي، أو بسبب إصابته بمرض نفسي أو عقلي يفقده إرادته، أو تنفيذه لأمر كتابي صدر إليه من رئيسه رغم تنبيهه لرئيسه على تلك المخالفة.

وبذلك، يعد فعل الموظف العام المتمثل في إفشائه للسر الوظيفي خطأ تأديبياً أو ما يسمى مخالفة مسلكية تستوجب مساءلته من قبل السلطة التأديبية المختصة في فرض الجزاء التأديبي المناسب عليه، وفق سلطتها التقديرية، على أن توفر هذه السلطة الضمانات التأديبية له. مع الإشارة في الوقت ذاته إلى أن القرارات التأديبية التي تقوم الإدارة بإصدارها في حق الموظف لديها بسبب مخالفته لهذا الالتزام، تخضع لرقابة القضاء الإداري الذي يبسط رقابة المشروعية والملاءمة، حيث يراقب تقدير الإدارة لما أفشى به الموظف لديها، هل هو ذو طابع سري أم لا، وإذا كان قد ترتب على الإدارة ضرر من هذا الإفشاء، أو قد فوت عليها مصلحة أو أضر بمصلحة الأفراد باعتبار ذلك

(٢١) الشريف، عزيزة (١٩٩٧)، مساءلة الموظف العام في الكويت- المسؤولية المدنية والجنائية والإدارية- مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ص ٢٨٨.

الفعل الذي قام به يمثل ركن السبب في القرار الإداري، لتحكم في ضوء ذلك بما تراه مناسباً على مشروعية القرار التأديبي أو عدم مشروعيته.

لقد قضت محكمة التمييز الكويتية: "... بأن تخير الجزاء في المجال التأديبي أمر متروك إلى تقدير من يملك توقيع العقاب التأديبي، غير أن هذه السلطة تجد حدها عند قيد عدم إساءة استعمال السلطة الذي يتحقق عند قيام التناسب بين المخالفة التأديبية والجزاء الموقع عنها، والغلو في تقدير الجزاء إنما يصف الجزاء التأديبي بعدم المشروعية، والتناسب بين المخالفة التأديبية والجزاء الذي يوقع عنها إنما يكون في ضوء التحديد الدقيق لوصف المخالفة، وفي ضوء الظروف والملابسات المكونة لأبعادها، فلا تتساوى المخالفة القائمة على غفلة أو استهتار أو إهمال بتلك القائمة على عمد، إذ لا غرو في أن الأولى أقل جساماً من الثانية، وهو ما يجب أن يدخل في التقدير" (٢٢).

أما محكمة العدل العليا الأردنية فقضت في نطاق رقابتها على مشروعية القرار التأديبي بأن: "اعتراف موظف جامعة البلقاء أمام لجنة التحقيق أنه قام بتصوير بعض الوثائق والأوراق التي تخص الجامعة، وأنه سلمها إلى إحدى المجلات، وإصراره على أن هناك فساداً مالياً وإدارياً في الجامعة، وأدى نشرها إلى الإساءة إلى سمعة الجامعة والعاملين فيها، يجعل من قرار رئيس الجامعة بالاستغناء عن خدمات المستدعي (...) متفقاً مع أحكام القانون؛ لأن الوظيفة العامة مسؤولية وأمانة عامة، وأن الخروج عن أخلاقيات الوظيفة يستوجب المساءلة، وأن من أولى واجبات الموظف القيام بواجباته الوظيفية بكل أمانة وإخلاص والحرص على التقيد بالتعليمات والأنظمة، ومن هذه التعليمات عدم إفشاء أسرار المرفق العام الذي يعمل به، وبذلك يكون قرار الطعين قام على سبب يبرر إصداره" (٢٣).

ويلاحظ أن قرار المحكمة قد ربط أساس الالتزام بعدم الإفشاء عن الأسرار الوظيفية بمدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة (الأردني)، إضافة إلى النصوص القانونية التي تحظر ذلك، وهو ما يستوجب قيام المسؤولية التأديبية على الطعين. علماً بأن المشرع الأردني رسم طريقاً قانونياً بموجب المادة (٦٩/ب) من

(٢٢) محكمة التمييز الكويتية، حكم رقم (٢٤٨)، لسنة ٢٠٠٧، إداري، منشورات معهد القضاء الكويتي.

(٢٣) محكمة العدل العليا الأردنية، حكم رقم (٣٦٢)، لسنة ١٩٩٩ منشورات مركز عدالة.

نظام الخدمة المدنية الأردني في حال كانت الوثائق تكشف عن فساد فترفع لهيئة النزاهة ومكافحة الفساد أو للمرجع المختص في الدائرة حسبما يرى المشتكي (الموظف العام)، بينما المشرع الكويتي لم يرسم طريقاً قانونية لموظفي الجهات الحكومية، إنما نص على ذلك في مدونة السلوك الوظيفي لموظفي الهيئة العامة لمكافحة الفساد في المادة (٣) من البند (٦): "على الموظف الإبلاغ عن أية جريمة فساد تتكشف له أثناء عمله في الهيئة، سواء داخل الهيئة أو خارجها". ويا حبذا لو أن المشرع الكويتي سار على ما سار عليه المشرع الأردني في إيراد ذلك في مدونة السلوك لموظفي الجهات الحكومية.

وفي قضية أخرى، بسطت المحكمة الإدارية العليا الأردنية رقابتها حيث قالت: "... إن الوقائع الثابتة بالدعوى وحيث ثبت قيام الطاعن بتقديم إجازة طبية غير أصولية للجامعة التي يعمل بها، وتم تشكيل لجنة تحقيق من قبل رئيس الجامعة للتحقيق مع الطاعن بعد أن تم إسقاط دعوى الحق العام عنه لشمولها بقانون العفو العام، وقد أوصت لجنة التحقيق بإحالة الطاعن للمجلس التأديبي الابتدائي للموظفين، والتي أصدرت قرارها المتضمن إنزال عقوبة العزل من الوظيفة للطاعن وحرمانه من المكافأة والتعويض، والذي طعن به أمام المجلس التأديبي الاستئنافي، والذي أصدر قراره المشكو منه رقم (٢٠٢٢/١) تاريخ ٢٠٢٢/١/٢ القاضي بنقض قرار المجلس التأديبي وإلغاء وإصدار عقوبة الإنذار بحق الطاعن. وحيث نجد أن العقوبة جاءت ضمن العقوبات التأديبية المنصوص عليها، وصدرت من الجهة المختصة بإصدارها، وتتناسب والمخالفة المرتكبة، وعليه يكون القرار المشكو منه قد صدر صحيحاً" (٢٤).

ويتضح من قرار المحكمة أن للسلطة المختصة بالتأديب أن تفرض الجزاء التأديبي بحق الموظف لديها عند إخلاله بأحد الواجبات الوظيفية كعقوبة أصلية، ويمكن كذلك أن توقع الجزاء التأديبي تبعاً للحكم الجزائي الذي يصدر من المحكمة المختصة بذلك كما هو حال عقوبة العزل، فطبقاً للمادة (١٧٢) من نظام الخدمة المدنية رقم (٩) لسنة (٢٠٢٠) وتعديلاته، من الفقرة (أ) بعزل الموظف الذي صدر بحقه حكم من محكمة مختصة بأي جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة، وإذا حكم عليه بالحبس من محكمة لمدة تزيد عن ستة أشهر لارتكابه أي جريمة أو جنحة من غير المبينة آنفاً وفقاً للبند (٢) من الفقرة (أ)

(٢٤) المحكمة الإدارية العليا، المملكة الأردنية الهاشمية، حكم رقم (٣٤١)، لسنة ٢٠٢٢، منشورات مركز قسطاس.

من المادة (١٧١) من نظام الخدمة المدنية الأردني، ويتم العزل بقوة القانون، وهو ما بينته الفقرة (أ) من المادة نفسها عندما قضت بأن يعد الموظف معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب حكم الدرجة القطعية، بينما المشرع الكويتي نص على ذلك بالمادة (٣٢) من قانون ونظام الخدمة المدنية الكويتي.

وهذا ما أكدت عليه المحكمة الإدارية العليا الأردنية في حكم لها: "إذا كان من الثابت من الدعوى بأن المستدعي قد حكم عليه بجناية من الجنايات المخلة بالشرف والأخلاق العامة، فإنه والحالة هذه يصبح معزولاً حكماً من تاريخ اكتساب الحكم الدرجة القطعية، ولا يغير من الواقع شيئاً حصول المستدعي على حكم من محكمة جنايات عمان برد الاعتبار إليه بعد أن نفذ عقوبة الحبس الصادرة بحقه؛ ذلك أن حكم العزل من الوظيفة هو حكم مقرر بموجب المادة (١٧٢) من نظام الخدمة المدنية"^(٢٥).

المطلب الثاني المسؤولية الجنائية

مما لا شك فيه، والمستقر عليه فقهاً وقضاً، أن نظام التأديب للموظف العام نظام مستقل بأحكامه وأهدافه، وهو مستقل عن أي أنظمة عقابية أخرى، وخاصة النظام العقابي الجنائي، فقد راعى المشرع تحديد الجرائم التي تمس الوظيفة العامة، وأعد المشرع الجنائي لهذه الجرائم نوعين من العقاب: ما ورد عقاباً جنائياً أصلياً، وعقاباً جنائياً تبعياً لحماية الوظيفة العامة كالعزل من الوظيفة"^(٢٦).

فلم يتفق الفقه الجنائي على تعريف موحد للمسؤولية الجنائية، حيث اعتمد أغلب الفقهاء في القانون الجنائي تعريف المسؤولية الجنائية بأنها: "التزام يتحمل النتائج القانونية المترتبة على توفر أركان الجريمة، وموضوع هذا الالتزام هو العقوبة أو التدبير الاحترازي الذي ينزله القانون بالمسؤولية عن الجريمة"^(٢٧)، كم عرفت

(٢٥) المحكمة الإدارية، المملكة الأردنية الهاشمية، حكم رقم (٥٥)، لسنة ٢٠٢٢، منشورات مركز قسطاس.

(٢٦) الشريف، عزيزة (١٩٩٧)، مساءلة الموظف العام في الكويت - المسؤولية المدنية والجنائية والإدارية - مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ص ١٨١.

(٢٧) سني، محمود نجيب (١٩٨٤)، شرح قانون العقوبات اللبناني - القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٤٦٩.

بأنها "الالتزام بتحمل النتائج القانونية عن الفعل المسند للمشتكى عليه" (٢٨)، وعرفها جانب آخر بأنها: "تحمل تبعة الأفعال التي ارتكبتها الإنسان المخاطب بنص القاعدة الجزائية" (٢٩).

وعليه، فإن هذه المسؤولية ليست ركناً للجريمة؛ إذ لا تنشأ إلا من خلال توفر ابتداء جميع أركان الجريمة، وذلك بأن لفظ المسؤولية مرادف للمساءلة، أي سؤال من ارتكب الجريمة عن سبب ارتكابه جريمته (٣٠).

لقد أورد المشرع الأردني في قانون العقوبات رقم (١٠) لسنة ٢٠٢٢ وتعديلاته نصاً صريحاً يجرم إفشاء الأسرار التي قد حصل عليها الموظف العام بحكم وظيفته أو بسببها، فقد نصت المادة (٣٥٥) من القانون ذاته على أن: "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات كل من ١- حصل بحكم وظيفته أو مركزه الرسمي على أسرار رسمية، وأباح هذه الأسرار لمن ليس له صلاحية الاطلاع عليها أو إلى من لا تتطلب طبيعة وظيفته ذلك الاطلاع وفقاً للمصلحة العامة. ٢- كان يقوم بوظيفة رسمية أو خدمة حكومية واستبقى بحيازته وثائق سرية أو رسوماً أو مخططات أو نماذج أو نسخاً منها دون أن يكون له حق الاحتفاظ بها أو دون أن تقتضي ذلك طبيعة وظيفته. ٣- كان بحكم مهنته على علم بسر وأفشاء دون سبب مشروع".

بينما المشرع الكويتي لم يورد مثل هذا النص في قانون الجزاء، ويا حبذا لو انتهج نهج المشرع الأردني في ذلك.

ويشترط لقيام المسؤولية الجنائية عن إفشاء الأسرار الوظيفية أن تتحقق أركان الجريمة: صفة الجاني حيث لابد أن يكون موظفاً عاماً (٣١)، إضافةً إلى الركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي، المشتمة على ماديات الفعل مع ارتباطها بالقصد

(٢٨) أحمد، عبد الرحمن (٢٠٢٢)، شرح قانون العقوبات-القسم العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٣٢٦.

(٢٩) الظفيري، فايز عابد، وبوزير، محمد عبد الرحمن (٢٠١٥)، المبادئ العامة في قانون الجزاء الكويتي، مطبعة المقهوي الأولى، الكويت، ص ٢١٣ وما بعدها.

(٣٠) المجالي، نظام توفيق (٢٠٢٢)، شرح قانون العقوبات- القسم العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٤٤٣.

(٣١) السعيد، كامل (٢٠٢٢)، شرح قانون العقوبات- الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٥٠٧.

الجرمي للفاعل، إذ إن إفشاء الأسرار الوظيفية يعد الواقعة المنشئة لهذه المسؤولية، أما عن الركن المعنوي لقيامها فهو أن تتوفر العناصر المتطلبة في مرتكب هذا الفعل حتى يعد أهلاً لتحمل المسؤولية وإيقاع العقوبة به، أي صلاحية الفاعل لترتب المسؤولية عليه، والتي تتمثل في الإدراك وحرية الاختيار^(٣٢).

وتحقق الإدراك في جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية لدى الموظف العام: قدرته على أن يفهم ماهية أفعاله، إضافة إلى عناصرها والوقائع التي تشتمل عليها، على نحو يكون فيه عالماً بما يفشي من هذا الفعل ونتيجته التي تتمثل في الكشف عن هذه الأسرار، إضافة إلى علمه عن خطورة فعله على المصالح الاجتماعية وتعرضها للضرر، أما الإرادة في هذا الفعل فهي تمكن الموظف العام من توجيه قواه النفسية نحو اختياره بإرادة ارتكاب فعل هذا الإفشاء بعد أن تصارعت فيه العوامل المانعة منها والدافعة إلى هذه الجريمة، وهو ما يدل على أن هذا الفعل لدى الجاني قد وقع بمحض إرادته الحرة باختياره دون تدخل عوامل خارجية؛ بإرادته؛ أي أنه حر في أفعاله، ومن ثم تقوم المسؤولية عليه لكونه قد اختار أن يقوم بهذا الاقتراف للجريمة دون إكراه أو اضطراب في نقله الأسرار للغير، حيث يترتب على انتفاء الإدراك وحرية الاختيار عدم مسؤوليته الجنائية عن هذا الفعل^(٣٣).

وتطبيقاً على ذلك، قضت محكمة التمييز بصفتها الجزائية بقرارها رقم (١٧٦) المتضمن أن "لمحكمة أمن الدولة بما لها من صلاحية تقدير الأدلة ووزن البيئة عملاً بالمادة (١٤٧) من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٣٢) لسنة (٢٠١٧)، وطالما أنها توصلت إلى قناعتها بعد مناقشة الأدلة واستخلاص الواقعة التي توصلت إليها، ومنها اعتراف المتهم الصريح، كما أنها أوضحت عناصر الجرم المسند للمتهم بما فيه الركن المعنوي المتمثل بعلم المتهم أنه يقوم بنقل معلومات عسكرية لدولة أجنبية بوعي وإرادة وسعي إلى تجنيد أحد أفراد القوات المسلحة الأردنية لتحقيق هذه الغاية، مما يوفر لديه قصد إلحاق الضرر بأمن وسلامة المملكة الداخلي والخارجي مقابل مبلغ

(٣٢) الهيتي، محمد حماد (٢٠٠٥)، الخطأ المفترض في المسؤولية الجنائية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ١٧. وانظر كذلك: المادة (٧٤) من قانون العقوبات الأردني، بالإضافة للمادة (٢٢) من قانون الجزاء الكويتي.

(٣٣) الحديثي، فخري عبد الرزاق (١٩٩٢)، شرح قانون العقوبات، مطبعة الزمان، بغداد، ص ٣٢٣ وما بعدها.

زهيد من المال. كما ثبت أن المعلومات التي قام بنقلها إلى جهاز المخابرات الإسرائيلية هي معلومات سرية جداً، وعليه فيكون تجريم المتهم خلافاً لأحكام المادة (١٥/أ، ب) من قانون حماية أسرار ووثائق الدولة رقم (٥٠) لسنة (١٩٧١) استناداً إلى بيانات قانونية، ومنها اعتراف المتهم، في محله، وموافقاً للقانون^(٣٤).

وعليه، يؤكد القضاء الأردني الحكم بالعقوبة الجنائية بوصفها عقوبة أصلية تستتبعها عقوبة تبعية وظيفية مثل العزل من الوظيفة أو الاستغناء من الخدمة أو الحرمان من الحقوق والمزايا. وفي حال طعن الموظف بقرار عزله أمام القضاء الإداري فدعواه ترد شكلاً وموضوعاً حيث أكدت محكمة العدل العليا: "...أن المستدعي أفشى معلومات تحمل درجة (سري للغاية) وصلت إلى حيازته وعلمه بحكم وظيفته، فيكون بالتالي القرار المطعون فيه بحرمان المستدعي من كافة حقوقه التقاعدية وعدم إعطائه مكافأة، وعدم تخصيص راتب اعتلال لإدانته بتهمة التجسس لمنفعة دولة أجنبية، متفقاً وأحكام القانون والدعوى مستوجبة الرد"^(٣٥).

وحيث إن قيام الموظف العام بإفشائه لهذا السر تحت تأثير الإكراه وحالة الضرورة يعدمان لديه الرضا والاختيار، فليس كل سلوك قد يصدر من الشخص يخالف به القانون يقع تحت طائلة المسؤولية والعقوبة عليه، فكون السلوك أهلاً للمساءلة عنه شخصياً، فإنه يعد من ضروريات هذه المسؤولية، وترتبط المسؤولية في هذه الحالة بشخص الفاعل لا الفعل نفسه^(٣٦).

وكذلك، لقيام المسؤولية الجنائية عن إفشاء الأسرار الوظيفية، يجب أن تتوفر في الفاعل صفة الموظف أو المكلف بخدمة عامة، حيث إن هذه الصفة من العناصر الأساسية لقيام هذه المسؤولية الجنائية بالنسبة إلى هذه الجريمة، سواء أكان هذا الموظف موظفاً دائماً أم موظفاً مؤقتاً أم فعلياً، وبذلك لا تنشأ المسؤولية الجنائية للموظف العام عن قيامه بإفشاء الأسرار الوظيفية ما لم تسند الجريمة مادياً إليه،

(٣٤) محكمة التمييز الأردنية، حكم رقم (١٧٦)، لسنة ١٩٩٦، جزاء، بتاريخ ٢٧/٣/١٩٩٦، نقابة المحامين الأردنيين، قاعدة قرارات القانونية.

(٣٥) محكمة العدل العليا الأردنية، حكم رقم (٢٦٥)، لسنة ٢٠٠٨، بتاريخ ١٠/٩/٢٠٠٨، مركز قسطاس الإلكتروني.

(٣٦) الصالحي، ضياء الدين (١٩٨٦)، مفهوم المسؤولية الجزائية في القانون الجنائي، مجلة القضاء، (١)، ١٢.

ويبرز ذلك في القصد بارتكابه لفعل الإفشاء منه، ويمثل هذا القصد الإسناد المعنوي ما بين نفسيته والواقعة للإفشاء^(٣٧).

فقد جاء في حكم لمحكمة التمييز الأردنية ما يلي: "إذا ثبت من الخرائط والوثائق المضبوطة في منزل المميز أن قسماً منها يعتبر سرياً ولا يستخدم إلا من قبل العسكريين، ومدون عليها؛ للاستخدامات العسكرية فقط، كما ثبت من إفادته التحقيقية أنه أفشى إلى مسؤولين في إسرائيل معلومات سرية خلافاً لأحكام المادة (١٦/أ) و(ب) من قانون حماية أسرار الدولة رقم (٥٠) لسنة (١٩٧١)، ذلك أن المميز هو أحد موظفي المركز الجغرافي الملكي الأردني، يعمل بمهنة فني طباعة، وقد وصل إلى علمه بسبب عمله أسرار متصلة بسلامة الدولة، وأقدم على إفشائها وهو يعلم أنها من الأسرار الواجب كتمانها حرصاً على سلامة الدولة، وأن القانون يحظر إفشاءها لأي شخص نظراً لسريتها وتعلقها بأمن الدولة وسلامتها، وأن المميز أقدم على السفر إلى إسرائيل بعد إيهام المسؤولين أنه ينوي الذهاب للعمل في السعودية، وحصل نتيجة لذلك على إجازة بدون راتب لمدة عام، وأنه أثناء وجوده في إسرائيل تعرف على أحد ضباط الاستخبارات الإسرائيلية برتبة عقيد ويدعى أبراهام وأفشى له بمعلومات سرية لمصلحة جهاز الاستخبارات الإسرائيلية؛ بمعلومات ممنوع نشرها تتعلق بالمركز الجغرافي والمطارات والمواقع العسكرية، وهي معلومات تعتبر سرية يجب أن تبقى مكتومة حرصاً على سلامة الدولة، وقد أفشاه دون سبب مشروع يبرر له ذلك، وقد أفشاه مختاراً وهو يعلم أن ما يفشيه سر من الأسرار المتعلقة بسلامة الدولة ويعاقب عليه القانون بمقتضى المادة (١٦/أ) و(ب) من قانون حماية أسرار ووثائق الدولة رقم (٥٠) لسنة (١٩٧١)"^(٣٨).

كما قضت محكمة التمييز الكويتية بما يلي: ".....قد خلص سائغاً إلى توفر أركان جريمتي الرشوة وإفشاء معلومات عن أعمال الوظيفة مما ينبغي أن تظل سرية والتي من شأنها الإضرار بمصلحة الجهة التي يعمل بها الطاعن كموظف عام، فإن ما ذهب إليه من أن الواقعة في حقيقتها هي مجرد تطوع منه بغرض المساعدة، وأن ما طلبه لم يكن على سبيل الرشوة وإنما مجرد أتعاب على نشاطه الشخصي الخارج

(٣٧) أحمد، عبد الرحمن (٢٠٢٢)، شرح قانون العقوبات - القسم العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ١٨٦ وما بعدها.

(٣٨) محكمة التمييز الأردنية، حكم رقم (٨٦٨)، لسنة ٢٠٠٥، جزاء، منشورات مركز قسطاس.

عن حدود وظيفته، لا يعدو أن يكون منازعة في سلامة ما استخلصته المحكمة من أوراق الدعوى وأدلتها مما لا يقبل إثارته أمام محكمة التمييز.... فل هذه الأسباب حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفي الموضوع برفضه^(٣٩).

ومن الجدير بالذكر، أنه لقيام المسؤولية الجنائية، لا بد من توفر الأهلية لدى مرتكب الفعل حتى يتحمل المسؤولية والعقاب على نحو الأصل العام، وذلك بتمتع الفاعل بالإدراك وحرية الاختيار، أما فيما يتعلق بوقت ارتكاب هذه الجريمة، وعلاقة المسؤولية الجنائية بذلك، فإن قيام الموظف العام بارتكاب فعل الإفشاء عن الأسرار الوظيفية وهو على رأس عمله، أو في أثناء الرابطة الوظيفية، أو بعد زوالها.

ويثار التساؤل: هل من الجائر أن يسأل الموظف العام عن هذا الإفشاء للأسرار الوظيفية بعد زوال الرابطة الوظيفية في التشريعين الأردني والكويتي؟

من المستقر عليه أن صفة الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة في جريمة الإفشاء عن الأسرار الوظيفية، تعد بمثابة الركن الشرعي في هذه الجريمة، حيث تعد هذه الجريمة من ضمن جرائم الفاعل الخاص؛ وذلك لأن أساس هذه الصفة داخل من تكوين النص القانوني لجريمة الإفشاء عن الأسرار الوظيفية، إضافة إلى أنها تعد جزءاً من ملاصات الركن المادي في هذه الجريمة، وتحقق هذه الصفة بالركن المادي مع بقية عناصر هذه الجريمة، حيث أورد في المادة (٣٥٥ / عقوبات أردني) عن جريمة إفشاء الوظيفة: "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات كل من: ١- حصل بحكم وظيفته أو مركزه الرسمي على أسرار رسمية، وأباح هذه الأسرار لمن ليس له صلاحية الاطلاع عليها، أو الذي لا تتطلب طبيعة وظيفته ذلك الاطلاع وفقاً للمصلحة العامة. ٢- كان يقوم بوظيفة رسمية أو خدمة حكومية واستبقى بحيازته وثائق سرية أو رسوماً أو مخططات أو نماذج أو نسخاً منها دون أن يكون له حق الاحتفاظ بها أو دون أن تقتضي ذلك طبيعة وظيفته. ٣- كان بحكم مهنته على علم بسر وأفشاء دون سبب مشروع". وبالمقابل فإن المشرع الكويتي لم يورد مثل هذا النص في قانون الجزاء مثلما فعل المشرع الأردني.

فقد ذهب جانب من فقهاء القانون الجنائي إلى اشتراط القانون لقيام الجريمة

(٣٩) محكمة التمييز الكويتية، حكم رقم (١١٦٩)، لسنة ٢٠١٦، بتاريخ ١٦-١١-٢٠١٧، الدائرة الجزائية الثالثة، المجموع العربي لتقنية المعلومات والأنظمة القانونية، منظومة التشريعات والأحكام العربية.

وجود صفة خاصة في فاعلها كصفة الموظف العام، فلا تقع جريمة الإفشاء عن الأسرار الوظيفية في وقت لم تكتسب فيه هذه الصفة بعد، ولا في زمن تكون صفة الفاعل الخاص فيه قد زالت عن الشخص بشكل رسمي وحقيقي^(٤٠). ونجد بعض الفقهاء على خلاف ما سبق: بجواز المساءلة للموظف جنائياً عن إفشائه الذي قد حصل بعد زوال صفته الوظيفية؛ لأن الحظر الجنائي عن فعل هذا الإفشاء للأسرار يسري من ناحية النطاق الزمني على وقائع هذا الإفشاء جميعها، التي قد تقع مستقبلاً من هذا الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة، ولا عبرة لاستمرار هذه الرابطة الوظيفية أو زوالها؛ إذ ينسجم هذا الحكم مع روح القانون^(٤١).

وذلك أن العلة التشريعية من تجريم إفشاء الأسرار هو حمايتها من الانتهاك بهذا الإفشاء وضرورة كتمانها، ويتبين مما سبق أن جريمة إفشاء الأسرار الوظيفية ما دامت تعد من ضمن جرائم الفاعل الخاص، فإنها لا تسقط عند زوال هذه الصفة من الشخص لأي سبب كان، حيث تخضع هذه المسؤولية لسلطة محكمة الموضوع، فالعبرة بما أفشاه بحكم ما اطلع عليه، بحكم وظيفته.

الخاتمة

يعتبر السر الوظيفي من الموضوعات المهمة بالغة التعقيد، ولذلك فقد اختلف الفقهاء في تعريفه لأن تحديد مفهوم السر يختلف باختلاف المكان والزمان، إضافة إلى الأشخاص وطبيعة الوقائع والأحداث التي تصدر فيها، حيث إن ما يعتبر سراً في ظروف معينة قد لا يعتبر كذلك في ظروف أخرى. وقد جعل المشرعان الأردني والكويتي كتمان هذا السر الوظيفي وعدم إفشائه واجباً وظيفياً يلتزم به كل من يتعين بالوظيفة العامة. وخلص البحث في حدود ما تم الاطلاع عليه إلى عدد من النتائج والتوصيات، أهمها ما يلي:

(٤٠) بهنام، رمسيس (١٩٩٧)، النظرية العامة للقانون الجنائي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص ٥٧٩ وما بعدها.

(٤١) حسن، سعيد (٢٠٠٤)، الحماية الجنائية للسرية المصرفية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٢٢٥.

النتائج:

- ١ - يختلف مفهوم السر الوظيفي باختلاف الظروف والأزمنة التي تحيط به.
- ٢ - لم يورد المشرعان الأردني والكويتي مفهومًا للسر الوظيفي، وهذا مما تتطلبه طبيعة هذا المفهوم؛ فما يعد سرًّا في ظروف معينة أو في زمان أو مكان معينين قد لا يعد سرًّا في ظروف أخرى.
- ٣ - لم تتفق التشريعات على وتيرة واحدة في تحديد السر الوظيفي؛ فقد ظهرت ثلاثة اتجاهات: الاتجاه الأول يقسم السر الوظيفي إلى حقيقي وحكمي، ويترك للسلطة التنفيذية إصدار المراسيم فيه، أما الاتجاه الثاني فيتجه لعدم تحديد السر الوظيفي باعتباره فكرة واسعة تتنوع فيها الصور، وهو ما يصعب تقييده، أما الاتجاه الثالث فيرى وضع تحديد شامل للسر الوظيفي، وذلك بسرد كل ما يمكن أن يعتبر سرًّا.
- ٤ - أورد المشرعان الأردني والكويتي الالتزام بالمحافظة على سرية المعلومات والبيانات في عدة قوانين خاصة، سواء تعلقت هذه القوانين بالوظيفة العامة بشكل مباشر أو غير مباشر ومنها نظام الخدمة المدنية.
- ٥ - لقد أورد المشرع الأردني قانونًا لحماية أسرار ووثائق الدولة، وتدرج في أهميتها فصفها بسري للغاية، وسري، ومحدود، بينما المشرع الكويتي لم يورد مثل هذا القانون في تشريعاته.
- ٦ - أوجب المشرع الأردني في نظام وحدة مكافحة الفساد وتمويل الإرهاب على الرئيس عند إصدار الأنظمة والتعليمات، وضع شروط وضمانات تكفل المحافظة على سرية المعلومات والبيانات التي وردت إليها، بينما المشرع الكويتي لم يلزم في اللائحة التنفيذية لإنشاء الهيئة العامة لمكافحة الفساد والأحكام الخاصة بالكشف عن الذمة المالية بوضع الشروط والضمانات التي تكفل المحافظة على سرية هذه المعلومات والبيانات التي وردت إليها.
- ٧ - أوجب المشرع الأردني إلزام الموظف العام بمدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة بشكل مباشر في نظام الخدمة المدنية، بينما المشرع الكويتي لم يورد ذلك على الموظف العام بمدونة السلوك لموظفي

- الجهات الحكومية في قانون ونظام الخدمة المدنية.
- ٨ - الحكم على الموظف العام بعقوبة جنائية أصلية تستتبعها عقوبة تبعية تأديبية، وهي العزل من الوظيفة العامة.
- ٩ - نص المشرع الأردني على جريمة إفشاء الأسرار في الوظيفة العامة بقانون العقوبات بشكل صريح وواضح، بينما المشرع الكويتي لم ينص على مثل ذلك بقانون الجزاء.

وفي ضوء ما سبق يوصي الباحث بما يلي:

- ١ - اقتراح المشرع الكويتي مشروع قانون لحماية أسرار ووثائق الدولة وتصنيفها بدرجة أهميتها، مثل التشريع الأردني.
- ٢ - تعديل المشرع الكويتي نص المادة (٢) من اللائحة التنفيذية بإنشاء الهيئة العامة لمكافحة الفساد، بإلزام الرئيس بالشروط والضمانات التي تكفل المحافظة على سرية المعلومات والبيانات التي تورّد إليها مثلما نص عليها المشرع الأردني بالمادة (٧) من نظام وحدة مكافحة الفساد وتمويل الإرهاب.
- ٣ - نصّ المشرع الكويتي على إلزام الموظف العام بمدونة السلوك لموظفي الجهات الحكومية في قانون ونظام الخدمة المدنية، مثل المشرع الأردني في المادة (٦٦) من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (٣٣) لسنة (٢٠٢٤).
- ٤ - إيراد المشرع الكويتي نصّاً في قانون الجزاء يجرم الموظف العام عند إفشائه للأسرار في الوظيفة العامة مثلما نص المشرع الأردني في المادة (٣٥٥) من قانون العقوبات.

المصادر والمراجع

- أحمد، عبد الرحمن (٢٠٢٢)، شرح قانون العقوبات-القسم العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- بطيخ، رمضان محمد، والعجارمة، نوفان منصور (٢٠١٢)، مبادئ القانون الإداري في المملكة الأردنية الهاشمية. إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- بهنام، رمسيس (١٩٩٧)، النظرية العامة للقانون الجنائي، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- الجدعي، فواز (٢٠١٩)، القانون الإداري الكويتي، مكتبة الكويت الوطنية، الكويت.
- حافظ، مجدي محب (١٩٩٧)، الحماية الجنائية لأسرار الدولة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر.
- الحديثي، فخري عبد الرزاق (١٩٩٢)، شرح قانون العقوبات، مطبعة الزمان، بغداد.
- حسن، سعيد (٢٠٠٤)، الحماية الجنائية للسرية المصرفية، دار النهضة العربية، القاهرة.
- حسني، محمود نجيب (١٩٨٤)، شرح قانون العقوبات اللبناني- القسم العام. دار النهضة العربية، القاهرة.
- حسني، محمود (١٩٨٨)، شرح قانون العقوبات الخاص. دار النهضة العربية، مصر.
- الخلايلة، محمد علي (٢٠٢٣)، القانون الإداري- الكتاب الثاني. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- سرور، طارق (٢٠١٠)، جرائم الأشخاص والأموال، القسم الخاص. دار النهضة العربية، مصر.
- السعيد، كامل (٢٠٢٢)، شرح قانون العقوبات- الجرائم المضرة بالمصلحة العامة. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- سلامة، شعبان عبد الحكيم (٢٠١١)، الأمر الرئاسي في القانون الإداري والفقه الإسلامي، دار الفكر العربي، الإسكندرية.

- الشريف، عزيزة (١٩٩٧). مساءلة الموظف العام في الكويت - المسؤولية المدنية والجنائية والإدارية - مطبوعات جامعة الكويت، الكويت.
- الطبيطباي، عادل (١٩٩٨). الوسيط في قانون الخدمة المدنية الكويتي. وحدة التأليف والترجمة والنشر، جامعة الكويت، الكويت.
- الظفيري، فايز عايد، وبوزير، محمد عبد الرحمن (٢٠١٥). المبادئ العامة في قانون الجزاء الكويتي. مطبعة المقهوي الأولى، الكويت.
- القبيلات، حمدي (٢٠٢٣). الوظيفة العامة تشريعاً وفقهاً وقضاءً. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- المجالي، نظام توفيق (٢٠٢٢). شرح قانون العقوبات - القسم العام. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- المطيري، تركي سطاتم (٢٠٠٩). أصول القانون الإداري. بدون دار نشر، الكويت.
- معلا، ناصر، والجلوي، جمال (٢٠٠٠). موسوعة مبادئ القضاء الإداري. إصدارات إدارة الفتوى والتشريع، الكويت.
- المقاطع، محمد، والفارسي، أحمد حمد (د.ت). القانون الإداري الكويتي. ج (١)، مطبوعات وحدة التأليف والترجمة والنشر، جامعة الكويت، الكويت.
- الهيتي، محمد حماد (٢٠٠٥). الخطأ المفترض في المسؤولية الجنائية. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

الرسائل الجامعية والبحوث:

- الزبيدي، خالد (٢٠١٢). التزام الموظف العام بكتمان أسرار الوظيفة العامة في القانون الأردني: دراسة مقارنة. مجلة الحقوق، ٣٦ (٣)، ٥٣٩-٥٩٤.
- الصالحي، ضياء الدين (١٩٨٦). مفهوم المسؤولية الجزائية في القانون الجنائي. مجلة القضاء، ٣٤ (٣٤)، ٧٠١-٦٥٦.
- فليحي، أسامة عزيز (٢٠٢٢). المسؤولية الجنائية للموظف العام عن إفشاء السر الوظيفي - دراسة مقارنة. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.

- السيد، عبد الحميد (٢٠٠٢). ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي. أطروحة دكتوراه، جامعة أسيوط، أسيوط، مصر.
- العنبي، رضوان (٢٠٢٠). المسؤولية القانونية للإعلام عن إفشاء السر الوظيفي. مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، ١٢ (٤)، ٥٠٠-٥٢١.

Employment Confidentiality and Disciplinary and Criminal Responsibility for its Disclosure (A comparative study between Jordanian and Kuwaiti laws)

Dr. Ahmed Mohamed Bader Fayadh*

Abstract:

Objectives: This study, which is divided into an introduction and two articles, aims to clarify the position of both Jordanian and Kuwaiti legislators on the protection of administrative information and documents as a duty of public servants to maintain the confidentiality of job secrets, in addition to the consequences that may fall on them if they disclose job secrets. **Methodology:** The study adopted a descriptive, analytical and comparative approach by reviewing and analyzing the legal texts in both Jordanian and Kuwaiti legislation that deal with maintaining the confidentiality of job secrets, in addition to reviewing jurisprudential opinions and judicial rulings in this regard. **Findings:** This study found that both Jordanian and Kuwaiti legislators included the obligation to preserve the confidentiality of information and data in several special laws, whether these laws are directly or indirectly related to the public service, including the civil service system. **Conclusion:** The researcher recommends the Kuwaiti legislator to stipulate in the code of conduct for employees of government agencies in the Civil Service Law and Regulations that public employees must preserve job secrets, as stipulated by the Jordanian legislator in Article 66 of the Human Resources Management System in the public sector, in addition to including a provision in the Penal Code that criminalizes public employees for disclosing secrets in public office.

Keywords: Public Servant, Job Secret, Disciplinary Liability, Criminal Liability.

* PhD Researcher - Department of Public Law, Faculty of Law, University of Jordan, Amman, Jordan..

Email: low7690@hotmail.com

- Submitted: 19/7/2024, Accepted: 7/10/2024.

All Rights Reserved-Academic Publication Council-Kuwait University.

To Cite P. 244

أ. أحمد محمد بدر فياض، مستشار قانوني في مكتب المحامي سعد عليان المطرفي، الكويت -الرقعي، وباحث دكتوراه قانون في الجامعة الأردنية، وحاصل على دبلوم قانون من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، وبيكالوريوس قانون من جامعة عمان العربية، وماجستير قانون من جامعة العلوم الإسلامية العالمية، والعديد من الدورات التدريبية والورش التدريبية والمؤتمرات، ومهتم بمجال القانون الإداري والجنائي.
البريد الإلكتروني: low7690@hotmail.com

للاستشهاد:

فياض، أحمد. (٢٠٢٦). السر الوظيفي والمسؤولية التأديبية والجنائية عن إفشائه- دراسة مقارنة بين القانونين الأردني الكويتي. *مجلة الحقوق، جامعة الكويت*، ٥٠ (١)، ٢٤٤-٢١٣.

To Cite:

Fayadh , Ahmed . (2026). Employment Confidentiality and Disciplinary and Criminal Responsibility for its Disclosure (A comparative study between Jordanian and Kuwaiti laws). *Journal of Law, Kuwait University*, 50(1), 213-244.

JOURNAL OF LAW

A Refereed Academic Quarterly, Published by the Academic Publication Council - University of Kuwait

Employment Confidentiality and Disciplinary and Criminal Responsibility for its Disclosure (A comparative study between Jordanian and Kuwaiti laws)

Dr. Ahmed Mohamed Bader Fayadh



جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

P-ISSN: 1029 - 6069

E-ISSN: 2960 - 2742

No. 1 - Vol. 50

Ramadan 1447 - March 2026