

الالتزام بكتمان السر المهني في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

د. جبري محمد

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة علي لونيبي البلدية 2

ملخص: واجب الالتزام بكتمان السر المهني من الالتزامات السلبية المترتبة على الموظف بمقتضى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03، والذي من خلاله يمكن قياس مدى ولاء الموظف للدولة وللإدارة العامة بشكل خاص، ولتحديد هذا الإلتزام بشكل دقيق حتى يكون كلا من الموظف والإدارة العامة على بينة على أمرهما ينبغي تحديد أركانه وشروطه والآثار الناجمة جراء الإخلال به.

Résumé :

Gardes d'engagement de service que le secret professionnel des obligations négatives de l'employé en vertu de la Loi fondamentale, la fonction publique 06-03, à travers lequel on peut mesurer par l'ampleur des employés fidélité à la gestion de l'état général et en particulier, et d'identifier cet engagement précisément pour que l'employé et l'administration publique à la preuve a ordonné à son personnel doit être identifié et les conditions et les effets causés par sa violation.

الكلمات المفتاحية: السر الوظيفي، الموظف العام، الإدارة، المسؤولية التأديبية.

مقدمة: يعد الإلتزام بكتمان الأسرار الوظيفية من الإلتزامات السلبية للموظف العام وقد تواترت التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر على التأكيد عليها منذ أول قانون للوظيفة العمومية عام 1966.

وهذا الإلتزام في فحواه يعد مقياسا لمدى تعلق الموظف بالإدارة التي ينتمي إليها وإخلاصه له وهو بعبارة أخرى مقياسا لمدى ولاء الموظف للدولة ومؤسساتها العامة.

إن التوجه الجديد الذي عرفته الجزائر بعد إقرار دستور 1989 من تفتح سياسي واقتصادي وإعلامي وغير ذلك جعل من الدولة بمؤسساتها الهامة طرفا ومتعاملا إلى جانب أطراف أخرى، هذا

الأمر يفرض على الدولة بمؤسساتها العامة إيجاد إطار قانوني مناسب يكفل لها الدفاع عن مصالحها باعتبارها طرف في المعادلة.

لهذا فإن واجب كتمان الأسرار المهنية يعد واحد من أهم الإلتزامات الملقاة على عاتق الموظف لحماية المصالح العامة وعدم المساس بها بأي شكل من الأشكال والذي يجب تحديده ومعرفة حدوده من طرف الموظف حتى لا يقع في المحذور.

حتى يتبين ما هو السر المهني الذي ينبغي على الموظف كتمانه وعدم البوح به لهذا نتساءل: متى يمكن إعتبار واقعة ما سرا مهنيا ينبغي كتمانه والحفاظ عليه؟ وماهي أركان كتمان السر المهني؟ وما هي الآثار المترتبة على الموظف جراء إخلاله بواجب الكتمان المهني؟ هذه التساؤلات نحاور الإجابة عليها ضمن مبحثين أساسيين :

المبحث الأول: الأركان الشخصية والموضوعية للسر المهني

المبحث الثاني: شروط إعتبار الفعل إفشاء للسر المهني وآثار ذلك.

المبحث الأول: أركان شخصية و موضوعية لإلزام كتمان السر الوظيفي

إن لواجب الإلتزام بالسر الوظيفي أركان شخصية و أخرى موضوعية سنقوم بتفصيلها بشكل وافي ضمن مطلبين خصصناهما لذلك، لكن قبل الخوض فيهما من المفيد الوقوف عند المعنى اللغوي و الاصطلاحي لمصطلح السر في مطلب خاص.

المطلب الأول: السر لغة و اصطلاحا

أولا: السر لغة: هو ما أخفيت وسترت، وهو خلاف الإعلان، والجمع أسرار وأسرت الحديث إسرارا أي أخفيته والسر ما يكتمه الإنسان في نفسه¹ والسر هو كل ما يكتمه الإنسان في نفسه والجمع أسرار وسرائر، والسر جوف الشيء ولبه وعكس السر الجهر والعلانية²، فالسر أيضا يقضي الكتمان والكتمان في اللغة يعني التستر والإخفاء، يقال كتم الأمر أي أخفاه وستره، فالكتمان هو السر وهو نقيض الجهر وخلاف الإفشاء

قال تعالى: (وأعلم ما تبدون وما كنتم تكتمون)³

وقال تعالى: (إنه يعلم الجهر من القول ويعلم ما تكتمون)⁴

ثانيا:اصطلاحا: إجتهد الفقه في محاولة إعطاء تعريف للسر حيث عرف بأنه: (واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدود من الأشخاص إذا كانت ثمة مصلحة يعترف بها القانون في أن يظل العلم بها محصورا في هذا النطاق

وعرف أنه: (إصباغ الدولة على واقعة أو شيء ما لم تتقرر إباحتهم)⁵

وعرف أيضا بأنه: (صفة ينعت بها شيء متعلق بمقومات الدفاع عن البلاد التي يناط بها قانونا إلى أشخاص عليهم حفظها وكتماؤها والحيلولة دون وصولها إلى سواهم)⁶

وقد عرف أنه: (كل ما يتصل بالمعلومات والإجراءات والقرارات التي يطلع عليها الموظف من خلال ممارسته الوظيفة العامة أي بحكم وظيفته، فهو إخفاء المعلومات التي تعد سرا وسترها عن الوصول للغير.⁷

فكتمان السر المهني يعني إلتزام الموظف بإخفاء ما يطلع عليه من معلومات تحمل طابع السرية بالإمتناع عن إفشائها إلى الغير وإفشاء الأسرار المهنية يعني إفشاء بوقائع لها صفة السرية من موظف عام أو تمن عليها بحكم وظيفته خلافا للقانون، فإذا كان كتمان السر والإمتناع عن إفشائه يمثل إلتزاما يقع على من علم به بحكم وظيفته موظفا كان أو غير موظف فإن ما يختص به الموظف من تصدى به للخدمة العامة يحمله إلتزامات صارم في هذا الصدد أكثر من تلك التي تفرض عادة على العاملين خارج الإدارة العامة.⁸

وإجمالا فإن الكتمان إصطلاح لغوي نقله الشارع إلى القانون بمعناه اللغوي دون تعديل أو تبديل ضمن النصوص والأنظمة القانونية والتعليمات مقترنا بلفظ الأسرار أو إحدى مشتقاته أو مرادفاته اللغوية التي تفيد معناه ويستلزم أداء الموظف لواجب الكتمان المفروض عليه بحكم الشارع، إلتزامه بما يتفرع عن هذا الواجب من واجبات أخرى لا مناص من أدائه لها إذ من دونها يكون مخلا بواجبه في كتمان السر المهني وهي:

- **واجب الصمت:** ويكون بالسكون عن الخوض في شؤون الوظيفة والكلام في دقائقه وأسراره حتى مع خاصته وأهله فضلا عن الغير سيما وسائل الإعلام بمختلف صورها، إذ لا يكون الكتمان وحفظ الأسرار الوظيفية وصيانتها إلا بالصمت المطبق.

-**واجب الحفظ:** ويكون بتعهد الموظف أسرار وظيفته بالحفظ والصوم من الهتك والإفشاء وذلك بوضعها في حرز آمن لا يسمح للآخرين بمعرفتها ويحافظ عليها من فقدان والسرقة.

- واجب المنع: يتجسد بمنع الغير من الوصول إلى تلك الأسرار والإطلاع عليها منعاً باتاً ولو بالقوة عند الإقتضاء.⁹

وهكذا فإن إفشاء السر المهني في جوهره هو نقل المعلومات أو أي نوع من الأخبار يحمل عنصرين أساسيين (موضوعية أي السر ذاته وشخصي وهو الذي يتعلق به، ومع هذا فإن مجرد الكشف عن هذه الواقعة لا يعتبر إفشاء لسر مهني وإنما يجب أن يحدد الشخص الذي تتصل به إذا أن بيان هذا الشخص شرط أساسي في حماية مصلحة مشروعة لشخص ما.¹⁰ وعليه فإن إفشاء سر المهنة يمثل عدواناً على مصلحة الفرد لكن هذا الأمر قد تطور حيث أصبح إفشاء سر المهنة جريمة إجتماعية عامة تشكل عدواناً على المصلحة العامة المتمثلة في كرامة وشرف المهنة والثقة فيها.

فالمصلحة التي يقع عليها العدوان نتيجة الإفشاء ليست لفرد معين أو لأفراد بذاتهم وإنما الحق المعتدى عليه هو للمجتمع كله، ومن ثم لا يمكن القول بوجود فرد بذاته قد طاله الضرر جراء إفشاء سر مهني معين بل حق المجتمع يغلب على حق الفرد ويكون الضرر الذي أصاب المجتمع على نحو مباشر يتمثل في الأذى الذي لحق بالمصلحة العامة العليا المتمثلة في إحترام شرف وكرامة المهنة أو في المصلحة العليا للدولة والمجتمع.¹¹

وهكذا فإن الإلتزام بالسر المهني وكتمانه أضحى ضرورة لا مناص منها من أجل حماية المصلحة العامة وحماية الحقوق الفردية والجماعية في المجتمع نظراً لتداخلها وتضاربها في أحيان كثيرة.

المطلب الثاني: الأركان الشخصية للإلتزام بكتمان الأسرار الوظيفية:

الركن الأول: الملتزم بواجب كتمان الأسرار الوظيفية:

وهو الشخص المكلف بهذا الواجب وهو شخص الموظف العام والموجه بنص قانوني على محمل الوجوب والإلتزام والذي يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية:

1- الصفة: أي يجوز الشخص صفة الموظف العام على النحو الذي جاءت به 04 من الأمر 06-

03 (يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري)

وينصرف معنى الموظف بمفهوم هذه المادة على كل من حددتهم وذكرتهم المادة الأولى من نفس الأمر أي 03-06 وهم: (يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في

المؤسسات والإدارات العمومية

يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، الإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي)

وكما هو ظاهر في النص أن التعداد الذي جاءت به هذه المادة ليس حصريا بل هو مفتوح يمكن أن يدخل ضمن هذه الطائفة فئات أخرى تخضع لأحكام هذا القانون الأساسي فهو تعداد ذكري لا تعداد حصري.

وعليه فإن تمتع الشخص بصفة الموظف شرط لازم لوجوب الإلتزام بكتمان السر المهني ومطالبتة بغض النظر عن رتبته والسلك الذي ينتمي إليه طالما أن وظيفته مصدر معرفة الأسرار الوظيفية والتي لولاها ما كان له سبيل من معرفتها.

وقد ألزم المشرع بكتمان الأسرار المهنية حتى على الأعوان المتعاقدين مع الإدارة العمومية وهذا ما جاءت به المادة 14 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 في فقرتها 7 (عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يجوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم أو يمكنوا من الإطلاع عليها بإستثناء ضرورات الخدمة).¹²

وعليه فإن الإلتزام بواجب كتما الأسرار المهنية يقع على عاتق الموظف على سبيل الدوام أو على سبيل التوقيت طالما أنه يمكن له أن يطلع على أسرار وظيفية يسري عليها واجب الكتمان وعلة ذلك الحفاظ على المصالح العامة في أي شكل من أشكالها وضمن أي إطار من أطرها.

2- العلم: في قانون الوظيفة العمومية الإلتزامات والحقوق محددة مسبقا بنص القانون وهذا فيه ضمان أساسي للموظف وللإدارة على حد سواء، فالموظف يعلم مسبقا الحقوق التي يتمتع بها إتجاه الغدارة وفي نفس الوقت فغن إطار نشاطه محدد بما عليه من إلتزامات وواجبات عليه القيام بها وبذلك ضمن عدم تعسف الإدارة في حقه وذلك كله في إطار إحترام مبدأ الشرعية فكل الطرفين موظف وإدارة يحتكمان إلى النص القانوني الموضوع مسبقا لحكم العلاقة فيما بين الطرفين.

وعليه فإن علم الموظف بإلتزاماته وواجباته أمر لا شك فيه فهو يعلم مسبقا بالواجب المناط به وحكم القانون عند إنتهاكه أو عدم القيام بواجبه وإلتزامه.

وبالتالي فإن شرط العلم بوجود الإلتزام شرط لازم لصحة التكليف إذ من دون العلم والمعرفة لن يكون بمقدور الموظف الإمتثال لما كلف به من عمل فلا يمكن الإعتماد بجهله بإلتزاماته وواجباته المحددة بنص القانون أو التنظيم.

وثبوت هذا الشرط واضح في نص القانون حيث أن المشرع إستعمل اللفظ الدال على ذلك بشكل صريح حيث جاء في نص المادة 48 من الأمر 06-03 ما يلي: (يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به) والأمر نفسه بالنسبة للموظفين المتعاقدين حيث جاء في نص المادة 14 من المرسوم الرئاسي 07-308 (عدم إفشاء أي حدث علموا به أو أي وثيقة أو معلومة يحوزونها أو يطلعون عليها بمناسبة ممارسة نشاطهم...).

وعليه فإن ثبوت علم الموظف شرط لازم لصحة تكليفه بالواجب أو الإلتزام المرتب عليه.

3- العقل: إن من الشروط العامة للتوظيف تمتع المرشح للوظيفة بشرط القدرة البدنية والذهنية وهذا ما جاءت به المادة 75 من الأمر 06-03 حيث حددت الشروط اللازمة للتوظيف ومنها القدرة الذهنية.

والقدرة الذهنية تعني تمتع المترشح بسلامة العقل وخلوه من كل ما قد يشوبه من جنون أو سفه أو عته أو غير ذلك، ويمكن أن يثبت ذلك بواسطة شهادات طبية كما يمكن للإدارة أن تقوم عند الإقتضاء بتنظيم فحوصات طبية للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين.¹³

فثبوت سلامة العقل هو مناط التكليف فلا يمكن مواجهة الموظف بالإخلال بواجبه أو إلتزامه إذا ما ثبت أن هذا الموظف قد أصيب في عقله.

هذه هي بصفة عامة الشروط الواجب توافرها في الركن الأول من أركان الإلتزام بكتمان الأسرار المهنية.

الركن الثاني: الملتمزم له

الموظف العام وهو كل من يعمل بالوظيفة العمومية أي كل من يحكمهم قانون الوظيفة العمومية طبق لنص المادة 02 من الأمر 06-03 (يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية...).

والموظف العام يعمل لصالح المؤسسات والإدارات العمومية وتحكمه في ذلك علاقة واضحة وهي علاقة قانونية أساسية وتنظيمية.

كما نصت على ذلك المادة 07 من الأمر 06-03 (يكون الموظف إتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية)، وهذه العلاقة محكومة بعاملين أساسيين هما:

- المصلحة العامة
- واجب الموظف
فعلاقة الموظف بالإدارة علاقة إلزام وتكليف فهو أي الموظف ملزم بمقتضى هذه العلاقة بالقيام بواجباته والتزاماته إتجاه الإدارة التي يعمل لصالحها.

وعليه فإن الموظف ملزم بكتمان السر المهني بمقتضى العلاقة التي تحكمه بالإدارة العامة وهي الملتمزم له ويدخل ضمن هذا الإطار كل من ذكرتهم المادة 02 من الأمر 06-03

- الإدارات المركزية في الدولة؛
 - المصالح غير المركزية التابعة للدولة؛
 - الجماعات الإقليمية؛
 - المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛
 - المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني؛
 - المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي؛
 - كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- فالموظف ملزم بكتمان أسرار الوظيفة في أي مؤسسة عمومية أو إدارة عمومية يعمل لصالحها مهما كانت رتبته وصفته داخل الهرم الإداري.

الركن الثالث: الأجنبي

يأخذ صفة الأجنبي في عرف القانون كل من هو خارج العلاقة القانونية. وما دام أن العلاقة هنا تحكم طرفين محددتين بصفتهما موظف وإدارة عامة فإن كل ما سواهما يعد أجنبيا، وبالتالي كل إفشاء لمعلومات وظيفية خارج هاذين الطرفين يعد إخلال بالالتزام التكتم والحفاظ على الأسرار المهنية مهما كانت قرابة الطرف المفشي إليه كقاعدة عامة. وعليه يأخذ حكم الأجنبي:

- زوج الموظف وأصوله وفروعه وحواشيه وسائر أقربائه مهما بعدوا.

- أصدقاء الموظف وسائر من يرتبط به بعلاقة غير النسب.
- نظراء الموظف في العمل من الموظفين الذين لا يعملون ماهية الأسرار التي إكتسب الموظف معرفتها.
- الغير الذي لا تربطه بالموظف صلة قرابة أو صحبة أو زمالة سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا خاصا أو عاما.

المطلب الثالث: الأركان الموضوعية للالتزام بكتمان السر الوظيفي

الركن الأول: الأساس القانوني للالتزام الموظف بكتمان السر الوظيفي

يعتبر الموظف في مركز قانوني موضوعي تنظم علاقته بالإدارة العامة قوانين وأنظمة تحدد حقوقه وواجباته بشكل مسبق.

وعليه فإن إلتزام الموظف بكتمان الأسرار المهنية واجب ملقى على عاتقه محدد بشكل مسبق ضمن الإلتزامات والواجبات المكلف بها في أداء وظيفته، فالوظيفة العامة عبارة عن جملة من الإلتزامات والواجبات التي يجب على الموظف القيام بها لصون المصلحة العامة وديمومة المرافق العامة بكل أنواعها.

ولهذا فإن قانون الوظيفة العمومية جاء ليحدد حقوق وإلتزامات الموظف ضمن معادلة موظف إدارة، أو قاعدة صون الحقوق وإقرار الواجبات.

وقد جاءت نص المادة الأولى من الأمر 06-03 صريحة حيث أقرت ما يلي: (...يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة).

في حين جاءت المادة 48 من الأمر 06-03 بصيغة الوجوب لنص على الإلتزام بكتمان السر المهني حيث نصت: (يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني....)

وقد أحالت النصوص القانونية الخاصة لمختلف الأسلاك التي تتضمن بمقتضى قوانين أساسية خاصة إلى نفس المواد المحددة لواجبات الموظفين في القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03.

وبالتالي فإن الإلتزام بكتمان الأسرار المهنية يجد أساسه القانوني في نص المادة 48 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الركن الثاني: محل الإلتزام بكتمان السر الوظيفي

يتمثل في فعل الكتمان المقتضى أدائه من طرف الموظف بكل ما يحمله هذا اللفظ من معاني التستر والإخفاء للأسرار الواجبة الحفظ والصيانة والكتمان.

وهذا المعنى واضح في نص المادة 48 من الأمر 06-03.

حيث ألزم المشرع الموظف ضرورة الإلتزام بسر المعنى وهنا الإلتزام لفظ واسع يقتضي أفعال مختلفة، أي على الموظف أن يبادر بكل فعل من شأنه أن يضمن إلتزامه بكتمان الأسرار المهنية. فصورة الفعل هنا تأخذ أشكال مختلفة لها قصد واحد وغاية واحدة هي كتمان السر المهني.

كأن يبادر إلى وضع الملفات في خزانة محكمة الإغلاق، أو تخزين المعلومات في جهاز كمبيوتر مع وضع كلمة سر، وما إلى ذلك من أفعال وتصرفات وسلوكات تهدف إلى المحافظة على أسرار الوظيفة.

الركن الثالث: موضوع الإلتزام بكتمان السر المهني

وهي محتوى الإلتزام بكتمان السر المهني أي مضمون المعلومات والوثائق الواجب كتمانها والتي إكتسبها الموظف بحكم ممارسة وظيفته وأثناء أو بمناسبة أدائه لمهامه.

وقد جاءت المادة 48 من الأمر 06-03 بصيغة العموم حيث نصت: (يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو إطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه..)

فهذه المادة أقرت القاعدة العامة وهو الإلتزام بكتمان السر المهني بشكل عام وبدون تحديد وهذا من شأنه أن يعطي للإدارة سلطة تقديرية واسعة في تكييف الواقعة فيما إذا كانت تعتبر إخلال بالإلتزام بكتمان السر المهني أم لا خاصة إذا علمنا أن النظام التأديبي في قانون الوظيفة العمومية في الجزائر من مبادئه العامة إعطاء السلطة التقديرية للإدارة في تقدير الخطأ وجسامته وإقرار العقوبة على الموظف وهذا واضح من خلال نصوص المواد 160، 161 و 162 من الأمر 06-03.

يبدو أن الإدارة العامة لها سلطة تقديرية كبيرة فيما يتعلق بتحديد ما هو إخلال بالإلتزام بشكل عام وإخلال بالإلتزام بالسر المهني بشكل خاص خاصة وان المادة 48 أعطت بعض الصور التي يمكن أن تكييف على أنها إخلال بالإلتزام بالسر المهني.

هذا وإن تقدير الخطأ في حد ذاته يعود للإدارة بشكل خاص دون غيرها وهذا واضح من خلال تصنيف الأخطاء المهنية التي وردت في فحوى نصوص المواد من 177 إلى 181 أنواع الأخطاء المهنية والتي ذكرت على سبيل المثال حيث يفهم ذلك من خلال إستعمال مصطلح (تعتبر على وجه الخصوص..) في المواد 178، 179، 180 و 181 أي إعطاء صور محددة لنوع الخطأ الذي يعتبر

من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة أو الرابعة، ولإدارة أن تكيف نوع الخطأ حسب مقتضيات كل حالة بالنظر إلى الظروف التي أرتكب فيها الخطأ ومسؤولية الموظف والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة.

المبحث الثاني: شروط اعتبار الفعل إفشاء لسر وظيفي وأثار ذلك

حتى نكون أمام فعل يعد إفشاء لسر وظيفي ينبغي توفر شروط معينة و التي من خلالها يمكن تكييف ذلك الفعل على انه إخلالاً بسر وظيفي (المطلب الأول) ثم نقف بعد ذلك على الآثار التي تنجم عن الإخلال بالالتزام بالسري الوظيفي (المطلب الثاني)

المطلب الأول: شروط اعتبار الفعل إفشاء لسر وظيفي

لا نجد نص قانوني محدد يعطي قائمة للأفعال التي تعد إفشاء لسر مهني، وهذا بطبيعة الحال منطقي جداً لأنه لا يمكن بأي حال من الأحوال تحديد ما هو سري في وقت محدد ومكان محدد لإعتبارات عديدة موضوعية وزمانية بحسب الحال، فالظروف المحيطة بالعمل ومقتضياته ومبتغياته هي التي تحدد سري العمل من غيره، فالأمر إذن متروك للإدارة في تحديد ما هو سري من غيره بإعتبارها هي الملتزم له بحكم العلاقة بينها وبين الموظف وبإعتبارها هي صاحبة العمل أي هي التي تملك مشروع العمل، وبالتالي فهي التي تقرر ما هو سري مما هو عادي.

إذا نظرنا إلى المادة 180 من الأمر 06-03 نجد أن المشرع إعتبر أن إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية خطأ من الدرجة الثالثة لكنه لم يعطي أي تفسيرات أو تحديدات لما هو سر مهني بل ترك الموضوع للسلطة التقديرية للإدارة.

في المقابل نجد أن الفقه قد حاول إعطاء معايير لتحديد ما هو سري.

1- أن يكون سرا بطبيعته أو بسبب الظروف المحيطة به:

هناك من يأخذ بشأن تحديد السر بالمعيار الشخصي حيث يتم تحديد صفة السرية عن طريق صاحب السر طواعية، فالموظف لا يلتزم بالسري إلا إذا عهد إليه من صاحب السر.

وهناك من يأخذ بالمعيار الموضوعي والذي يعتمد في تحديد صفة السرية على الظروف والأحوال الموضوعية المحيطة بالواقعة.¹⁴

فلا يشترط أن يعهد به صراحة للموظف بل يكفي أن يتم الإطلاع عليه حسب الوظيفة ما دامت هذه الوقائع مرتبطة بالموضوع الذي عهد به إليه.¹⁵

مثلا سرية المناقصات والمزايدات العامة فهي أعمال سرية بذاتها، وكذلك المعلومات التي تتصل بالحياة الخاصة بالأفراد وأسرارهم المالية والتجارية.

2- أن لا يكون معلوما للكافة: من الطبيعي أن الأمر إذا علم من طرف كافة الناس فقد طابعه السري اللهم إلا إذا لم يكن مؤكداً، فالموظف الذي يؤكد شائعات يكون قد أفشى سرا مهنياً ويتحمل عنها المسؤولية.¹⁶

فالسري يمكن أن يكون معلوماً من قبل طائفة من محيط واحد ومع ذلك يبقى سرا بينما تنتفي صفة السرية عن واقعة حتى لو لم يعلم بها كثير من الناس، إذا علم بها من لا تربطهم بصاحب السر علاقة خاصة.

3- أن يعلم الموظف بالسر في أثناء الوظيفة أو بسببها:

هنا الموظف بطبيعة عمله تصل إليه الأسرار أو يطلع عليها كالقرارات الإدارية والدراسات والمشاريع وغيرها فقد يكون علمه بها مباشراً أو غير مباشر وقد يطلع الموظف على السر إذا ما أفضى إليه صاحب السر ذاته إما بموجب القانون وإما بشكل طوعي، كما هو الحال بالنسبة للقاضي أو عضو النيابة العامة.¹⁷

وهناك من حدد شروط أو معايير لتحديد ما هو سري كما يلي:

- وجوب أن تكون تلك الوثائق والمعلومات سرية بطبيعتها
- أن يؤدي إفشاء المعلومات أو الوثائق إلى إلحاق الضرر بالدولة أو الأشخاص المعنيين بهذه الأسرار
- أن تصبغ الإدارة صفة السرية على الوثائق أو المعلومات بأمر إداري يصدر عنها.

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على إفشاء الأسرار الوظيفية:

يترتب على الإخلال بالالتزام كتمان الأسرار الوظيفية مسؤولية الموظف المختلفة و التي تؤثر على الموظف والإدارة العامة على حد سواء.

1- المسؤولية التأديبية:

يعد إفشاء الأسرار المهنية إخلالاً بالالتزامات الوظيفية وهو يعد خطأً تأديبياً يعاقب عليه القانون، وقد اعتبره المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية 06-03 خطأً من الدرجة الثالثة حيث نصت المادة 180 منه على ما يلي: (يعتبر على وجه الخصوص أخطاءً من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:....إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية)

من ثم فإن كل موظف يقوم بإفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية يكون قد ارتكب خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة والمرتبة للمسؤولية التأديبية والتي قد أدرج لها المشرع عقوبة تأديبية خاصة ضمن التصنيفات الخاصة بالعقوبات التأديبية.

وقد جعل المشرع عقوبة الخطأ من الدرجة الثالثة في:

- التوقيف عن العمل من أربعة (04) إلى ثمانية أيام (08 أيام)

- التنزيل من درجة إلى درجتين

- النقل الإجباري.¹⁸

وكما هو معلوم فإن إتخاذ الإجراءات التأديبية يكون من صلاحيات السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين.¹⁹

وعليه فإن السلطة الإدارية المختصة لها السلطة التقديرية الكاملة في فرض الجزاءات التأديبية على الموظف وفق ما يقتضيه القانون ضمن إحترام مبدأ المشروعة على أن توفر له كل الضمانات القانونية للدفاع عن نفسه.

وعند صدور القرار التأديبي ضد الموظف له الحق في اللجوء إلى القضاء الإداري الذي له سلطة الرقابة على تقدير مدى كون الموظف قد أفضى بمعلومات أو وثائق سرية أم لا، وما إذا كان ذلك قد يرتب ضررا للإدارة العامة أم لا أو قد فوت عليها مصلحة أو أضر بمصلحة الأفراد لإعتبار ذلك الفعل يعد ركنا السبب في القرار الإداري.²⁰

فرقابة القضاء الإداري إذن تكون في نظره مدى مشروعية قرار الإدارة المتضمن توقيع جزاء تأديبي على الموظف العام.

لقد إعتبر مجلس الدولة الفرنسي في قضية (Faucheux) قرار الإدارة بتوقيع جزاءات تأديبية ضد سكرتيرة وزارة البحرية التجارية مشروعا لقيامها بنشر بيان كشفت فيه عن مشروع تعديل ساعات العمل بالنسبة للعاملين في تلك الوزارة كان قد وقع في يدها خلال تداوله بين الإدارات في مرحلة إعدادده، وقد دعت زملائها إلى الإعتراض على هذا المشروع، حيث إعتبر مجلس الدولة الفرنسي تصرف هذه السكرتيرة إخلالا بإلتزام التكتّم المهني المفروض عليها بحكم وظيفتها.²¹

2- المسؤولية الجنائية:

لاشك أن إفشاء الأسرار المهنية من طرف الموظف العام قد يضر أو يلحق إضرار بالمصلحة العامة بأي شكل من الأشكال وقد يضر كذلك بمصالح الأفراد كذلك من أجل ذلك فإن المساس بهذه المصالح يعرض الموظف العام إلى متابعات جزائية تفضي إلى جزاءات جنائية لإعتبار أن فعله يعد جريمة جنائية يعاقب عليها القانون.

ولقد ذهب التشريعات المختلفة الفرنسية والمصرية وغيرها إلى تجريم فعل الإفشاء بالأسرار المهنية أو الوظيفية وإعتبرتها جريمة يعاقب عليها القانون.

وعلى غرار هذه التشريعات فإن المشرع الجزائري إعتبر هو بدوره الإخلال بواجب كتمان الأسرار المهنية جريمة يعاقب عليه القانون.

حيث نص في المادة 202 من قانون العقوبات على ما يلي:

(كل من يعمل بأية صفة كانت في مؤسسة وأدى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إل جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخلولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى 5 سنوات وبغرامة مالية من 500 دج إلى 10000 دج.

وإذا أدى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاث (03) أشهر إلى (02) سنتين وبغرامة مالية من 500 دج إلى 1500 دج).²²

نلاحظ من خلال نص هذه المادة أن المشرع كان أكثر شمولية وتوسع في النظر إلى الفاعل المخل بالإلتزام والجهة المخل لها بالإلتزام، فيكفي لوقوع جريمة الإخلال بالإلتزام السر المهني أن يكون الفاعل منتمي إلى المؤسسة التي أحل بالإلتزام في إتجاهها وقت إرتكاب الفعل وهو الركن الخاص، ويكون قد أدى أو شرع في الإدلاء بالأسرار الوظيفية، وعليه فإن قيام جريمة الإخلال بالإلتزام بالسر المهني ضد الموظف تستوجب قيام الركن الخاص ووجود القصد الجنائي.

3- المسؤولية المدنية:

إن إفشاء الأسرار الوظيفية من طرف الموظف يمثل لإخلال بالإلتزامات الوظيفية وهذا الإخلال يعد خطأ شخصيا من جانبه، فإذا ترتب على فعله أو خطئه أضرارا مادية أو أدبية لحقت بالغير فإنه يكون مسؤولا عن تعويض الأضرار التي لحقت بالغير سواء كان هذا الغير الإدارة العامة ذاتها أم الأفراد.

والمسؤولية هنا تعد مسؤولية تقصيرية طبقا لنص المادة 124 من القانون المدني الجزائري (كل عمل أيا كان يرتكبه المرء ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض) ولا يهم بعد ذلك صورة هذا الخطأ، فالموظف يلزم بالتعويض إذا كان ما قام به من إفشاء الأسرار الوظيفية عن عمد أو إهمال أو تقصير وهذه المسؤولية يمكن أن تقوم أثناء وجود الموظف في الخدمة أو بعد إنتهائها.

إن آثار إفشاء أسرار الوظيفة العامة قد تتعدى الموظف العام لتطال الإدارة العامة، إذ يمكن مساءلة الإدارة مدنيا عن تعويض الأضرار المترتبة على فعل الموظف إذا كان ما قام به الموظف يمثل خطأ مرفقيا وليس خطأ شخصيا.

وللقاضي سلطة تقديرية في تكييف طبيعة هذا الخطأ.²³

الخاتمة: إن واجب كتمان الأسرار المهنية من الإلتزامات القانونية التي تواترت التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية في التأكيد عليها نظرا لما لها من آثار مباشرة وغير مباشرة على الموظف والوظيفة العمومية بشكل عام وهي تأكيد على مدى ولاء الموظف للدولة أي لمؤسسات الدولة وللإدارة التي ينتمي إليها بشكل خاص وهذا الولاء يعتبر جوهر الوظيفة العمومية ومحورها الأساسي بل ومحركها نحو تحقيق النجاح و الاستمرارية في المرافق العامة بشكل فعال وناجح.

فواجب كتمان السر المهني يعكس بشكل واضح مدى وفاء الموظف لواجباته وإلتزاماته المهنية وبالتالي فهو مقياس دال على نوعية التركيبة البشرية للعدارة العامة ولأعوان الدولة بشكل عام. وفي درجة متقدمة فإن كتمان الأسرار المهنية يعتبر إلتزام أخلاقي على الموظف التحلي به أثناء أداء وظيفته ولهذا ينبغي ترسيخ هذه القيمة الأخلاقية في ذاتية الموظفين بشكل عام شريطة أن يعرف الموظف حدود هذا الإلتزام حتى لا يؤدي بالإلتزام بهذا الواجب إخلال بواجبات أخرى.

هوامش:

1. لسان العرب لابن منظور 1988، ص 328.

2. المعجم الفيصل، باب الرء، فصل السين، ص 223.

3. الآية 33 من سورة البقرة.

4. الآية 110 من سورة الأنبياء.

5. حسني محمود نجيب ، سنة 1978، ص 144.

6. أحمد فتحي سرور ، سنة 1985، ص 187.

7. محمود شيت خطاب، سنة 1993، ص 11.

9. وليد مرزة المخزوني ، دون سنة، ص 6 و 7.
10. أنظر حسني محمود نجيب ، المرجع السابق، ص 759-760.
11. عبد الرحمن عبيد الله عطا الله الوليدات، سنة 2010، ص 67.
12. فاروق عبد البر، المصري في حماية سنة 1998، ص 212.
13. عبد الفتاح حسن، سنة 1979، ص 388.
14. علي خليل إبراهيم، سنة 1985، ص 19.
15. خالد خليل الظاهر، سنة 2005، ص 80.
16. نفس المرجع السالف الذكر.
17. نفس المرجع السالف الذكر.
18. نفس المرجع السالف الذكر.
19. خالد الزبيدي، سنة 2012، ص 566.
20. نقلا عن خالد الزبيدي، مرجع سابق، ص 567.
21. الجريدة رسمية رقم 34 الصادرة في 27 جوان 2001.
22. أحمد محيو، سنة 1994 ، ص 213 وما بعدها.
23. نفس المرجع السالف الذكر.

قائمة المصادر والمراجع:

1/المصادر:

1- القرآن الكريم

2- لسان العرب لابن منظور 356/4، المنجد في اللغة والأدب والعلوم، ط3، دار الشرق بيروت 1988.

2/المراجع:

الكتب:

1- أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجف وبيوض خالد، د م ج، طبعة 1994، الجزائر.

2- أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، القسم الخاص، دار النهضة العربية، ط3، القاهرة 1985

3- حسني محمود نجيب ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، جرائم الإعتداء على الأشخاص، دار النهضة العربية، القاهرة 1978.

4- عبد الفتاح حسن، مبادئ القانون الإداري، مكتبة الجلاء الجديد، المنصورة 1979.

5- علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، الدار العربية، بغداد 1985.

6- فاروق عبد البر، دور مجلس الدولة المصري في حماية حريات الموظف العام، دون دار النشر 1998.

7- محمود شيت خطاب، دروس في الكتمان من الرسول القائد، دار الإرشاد، بيروت 1993.

8-J.M. anbey et Ader ducos. Droit administrative. Paris. Dalloz 1967

المقالات:

- 1-خالد الزبيدي، إلتزام الموظف العام بكتمان أسرار الوظيفة العامة في القانون الأردني دراسة مقارنة، مجلة الحقوق، العدد 3، سنة 2012.
- 2- خالد خليل الظاهر، أحكام تأديب الموظفين في المملكة العربية السعودية، معهد الإدارة العامة، الرياض 2005.
- 3- عبد الرحمن عبيد الله عطا الله الوليدات، الحماية الجزائية لأسرار المهنة في القانون الأردني دراسة مقارنة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان 2010، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام).
- 4-وليد مرزة المخزوني، كتمان الأسرار الوظيفية وحرمة إفشائها في القانون العراقي، قراءة تحليلية، جامعة بغداد، كلية القانون، ص 6 و 7.

النصوص القانونية:

- 1- القانون 01- 09 المؤرخ في 26 يونيو 2001 المعدل والمتمم لقانون العقوبات، جريدة رسمية رقم 34.
- 2- الأمر 06- 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج 46.
- 3-المرسوم الرئاسي رقم 07- 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية رقم 61.