مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: حرية الموظف في مواقع التواصل الاجتماعي
اسم الكاتب: م. افتخار رشيد خليل، م. محمد احمد رحيل
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/828
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 13:22 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

حرية الموظف في مواقع التواصل الاجتماعي

The Employee Freedom in social Network sites

م. افتخار رشيد خليل

Iftikhar Rashid khaleel

جامعة تكريت/ كلية العلوم الاسلامية

University of Tikrit - College of Islamic sciences

م. محمد احمد رحيل

Mohammed Ahmed Raheel

جامعة تكريت/ كلية الإدارة والاقتصاد

University of Tikrit - College of Administration and Economics

الملخص

لا جدل اليوم، في أن حق الموظف وما يقوم به بالتعبير وإبداء الرأي والنشر على مواقع التواصل الاجتماعي الالكترونية، يعد من الحقوق التي كفلتها أغلب التشريعات، لما لها من أهمية في شفافية العمل الذي يقوم به الموظفون العموميين في أثناء ممارستهم للعمل الإداري الوظيفي في الحدود المبينة في تلك التشريعات، إذ أدى تطور مواقع التواصل الاجتماعي وزيادة عدد الاشخاص الذين يستخدمون هذه المواقع الالكترونية إلى زيادة وتفاقم المشكلات القانونية، وايضاً أدى إلى حدوث خلاف وتناقض بين مشروعية الأعمال التي يقوم بها الموظفين على تلك المواقع وعدم مشروعيتها ما بين مؤيد- لفكرة التطور الذي يمكن أن يحقق أهداف سامية تحسن من فاعلية المرفق العام والسلطة القائمة عليه باعتبار أن ذلك الأمر يعد من قبيل الرقابة الإدارية الالكترونية الذاتية على أعمال الإدارة واذا ما أحست أنها مراقبة من الداخل ستبقى بحالة من الحذر ومحاولة إنجاح المرفق، - وبين معارض لها في خضب التحديات الناشئة عن سوء استخدام تلك المواقع من قبل الموظفين وذلك لتأثيرها على سلامة خصوصية الأفراد من جهة ويهدد سلامة وأمن الدولة من جهة أخرى، لذلك لجأت أغلب التشريعات في الوقت الحاضر إلى مواكبة التطورات التكنولوجية من خلال وضع التشريعات اللازمة لتنظيم هذا الأمر.

الكلمات المفتاحية: حرية، الموظف، مواقع التواصل الاجتماعي.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

Abstract

It is indisputable today that the employee's right to express and publish on electronic social networking sites is one of the rights guaranteed by most legislation, because it is important for the transparency of the work carried out by public officials in the exercise of administrative work within the limits set forth in such legislation.The development of social networking sites and the increase in the number of people using these websites have

increased and exacerbated legal problems. This has led to disagreement and contradictions between the legality of the acts of employees and their illegitimacy between supporters of the idea of development which can Achieve high goals to improve the effectiveness of the General Facility and the authority on the basis that it is a matter of electronic administrative control of self-management work and that if it felt that the control from the inside will remain vigilant and try to make the facility successful, and between its opponents in the severity of the challenges arising from the poor usage of these sites by the employees because of their impact on the privacy of individuals on one hand and threatens the safety and security of the state on the other, so most of the legislation at the present time to keep pace with technological developments through the development of legislation are considered necessary to regulate this matter.

Key words: Employee, Freedom, social Network sites.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خاتم الانبياء والمرسلين محمد وعلى اله وصحبه اجمعين وبعد.

الموظف العام حاله حال أي أنسان يعيش في بيئة يحكمها النظام له حقوق وعليه التزامات سواء أكان يمارس حياته اليومية الخاصة أم يمارس الوظيفة في المرفق العام، ومن اهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام حقه بحرية الآراء والافكار التي تتعلق بمهام عمله الوظيفي التي يطرحها امام مرؤوسيه في حدود الضوابط القانونية التي رسمها المشرع، وهذه الحرية اما ان تمارس من الموظف كجزء من مهامه الوظيفة التي يتطلبها حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد خدمة للصالح العام والبحث عن افضل السبل لتطوير ذلك المرفق، وقد يمارس الموظف هذه الحرية عندما يبدي رأيه في موضوع وظيفي يخرج عن نطاق اختصاصه المكاني، وهذه الحرية لا تقتصر على حق الموظف في ابداء الرأي فحسب وانما يمكن ان تشمل حريته في نشر الافكار والمعلومات التي يتحصل عليها لاطلاع الجمهور عليها على ان لا يؤثر ذلك في أهم واجباته الوظيفية الا وهي الحفاظ على اسرار الوظيفة أو الاخلال بالنظام العام أو الآداب العامة، كذلك فان حريته لا تقتصر على ابداء الآراء وحرية التعبير والنشر بالطرق العادية، وانما يمكن ان يقوم الموظف بطرح تلك الامور من خلال مواقع التواصل الاجتماعي الالكترونية.

إن الحريات العامة التي يستعملها الموظف لم تأت من فراغ وانما جاءت ضمن أساس واطار قانوني رسمه المشرع سواء في الاتفاقات الدولية أو في الدساتير التي تهتم بحقوق الافراد داخل الدولة أوفي التشريعات الداخلية والانظمة والتعليمات والقرارات، إذ للتشريعات المختلفة موقف من حرية الموظف في ابداء رأيه فيما يراه مناسباً، وذلك لان الموظف العام جزءً لا يتجزأ من المجتمع، فالواقع الوظيفي والسياسي والاجتماعي والاقتصادي يؤثر فيهم بشكل أو بآخر، شأنهم في ذلك شأن باقي افراد

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

المجتمع، وعلى ذلك فان حريتهم بالتعبير وابداء الآراء والنشر تمثل انعكاساً لحرية الموظف في التعبير وابداء الرأي والنشر في المجتمع بشكل عام.

وعلى الرغم من الحريات الممنوحة للموظف العام التي ذكرناها فان تلك الحريات مقيدة بقيود عدة باعتبار ان الموظف ينتمي إلى جهة إدارية ويمثلها وهو يستمد من هذه الصفة الوظيفية خصوصية تفرض عليه قيود لا تفرض على غير الموظف، تلك القيود تفرضها وتقتضيها المصلحة العامة المتمثلة في سلامة سير مرافق الدولة العامة بانتظام وإطراد كم ذكرنا.

أولاً: أهمية الدراسة:

١- تنبع أهمية الدراسة من أهمية حرية الموظف في استخدامه للحقوق المشروعة له أسوة بأقرانه من الاشخاص العاديين.
٢- ضرورة وضع نظام محكم للرقابة على أعمال الإدارة العامة من خلال حرية الموظف بالنشر على مواقع التواصل الاجتماعي الالكترونية تهدف إلى ضمان الشفافية عند ممارسة الوظيفة.
٣- الالمام بكافة المفاهيم والتطورات المتعلقة بحق الموظف العام في اثناء ممارسة الوظيفة ونشره لبعض الكتب الرسمية على مواقع التواصل الاجتماعي.
٤- بيان الاساس القانوني لحق الموظف في أثناء نشره وابداء رأيه على تلك المواقع.
٥- بيان القيود الواردة على حرية الموظف في اثناء نشره وابداء رأيه على تلك المواقع.
٦- معرفة أوجه القصور في التشريعات العراقية والكشف عن أسباب ذلك النقص ومعالجته بما يضمن وجود نظام واضح يتميز بالعدالة والشفافية دون تقييد الموظف بحريته في اثناء نشره وابداء رأيه على تلك المواقع.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

ثانياً: اشكالية الدراسة: تكمن اشكالية البحث في بيان مدى مشروعية قيام الموظف بالنشر وابداء الآراء على مواقع التواصل الاجتماعي، في ظل اختلاف الرأي حول جواز ما يجوز نشره وما لا يجوز نشره على تلك المواقع، فضلاً عن الاشكالية التي يبرزها الموضوع في قلة الدراسات المتخصصة التي تنطوي تحت عنوان الدراسة.

ثالثاً: منهجية الدراسة: سيكون منهج الدراسة العلمية المتبع بإذن الله تعالى، وفق دراسة تحليلية وصفية ونقدية للنصوص القانونية الخاصة بالتشريعات العراقية ومقارنتها بعدد من القوانين العربية والاجنبية المقارنة كلما دعت الحاجة الى ذلك.

رابعاً: خطة الدراسة: تتضمن خطة الدراسة مبحثين، يختص الأول بحرية الموظف العام بالنشر وابداء الرأي على مواقع التواصل الاجتماعي وأساسها القانوني، اما الثاني نتناول فيه المخالفات التي يرتكبها الموظفين على مواقع التواصل الاجتماعي وطرق الحد منها، وستتضمن الدراسة كذلك خاتمة تحتوي على أهم الاستنتاجات التي سيتم التوصل إليها والمقترحات التي نرى من الضروري أن يأخذ بها المعنيون.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

I. المبحث الأول

حرية الموظف بالنشر وابداء الرأي على مواقع التواصل الاجتماعي وأساسها القانوني

تعد الصحافة احدى أهم وسائل الحصول على المعلومات ونقلها وتداولها ونشرها وقد شكلت على مدار عقود طويلة الوسيلة الاكثر فاعلية في احاطة الرأي العام بما يحدث في المجتمع من خلال نشر معلومات المرفق العام والاخبار والاحصاءات، الا اننا نجد ان هذا الحق لا يقتصر على الصحفي فحسب وانما يحق للموظف النشر واحاطة الرأي العام بما يحدث في المرفق العام من أعمال، ونتيجة للتطور العلمي الحاصل في العالم والاعتماد على الانترنيت في ايصال المعلومة بشكل سريع ولأكبر عدد من الناس، فأن الموظف يجد ان النشر في مواقع التواصل الاجتماعي كالفيس بوك والتويتر والانستكرام والياهو والكوكل وغيرها من وسائل التواصل الالكترونية أكثر سهولة من غيرها ويحقق الهدف الذي يطمح اليه الموظف، وهذا ما يعده الفقه القانوني المصري حق الموظف العام بحصوله على المعلومات والوثائق ونشرها لتمكينه من معرفة الاخبار والمعلومات والاحصاءات والاطلاع على الاوراق غير السرية دون أي مانع يحول بينه وبين حرية حصوله على المعلومة[1]، ولا يقتصر الامر على النشر فحسب وانما يشمل حرية التعبير أيضاً، من ذلك يتبين لنا ان هناك حالات يمكن للموظف نشرها وتداولها على مواقع التواصل الاجتماعي، وهناك حالات اخرى يجوز له فيها التعبير عن رأيه، اضافة لذلك نجد ان تمكين الموظف بالنشر وحريته بالتعبير عن رأيه على مواقع التواصل الاجتماعي لها أساس قانوني مكفول بالتشريعات، وللحديث أكثر عن الموضوع رأينا تقسيمه على مطلبين نتكلم في الاول عن حرية الموظف بالنشر والتعبير على مواقع التواصل الاجتماعي ونتكلم في الثاني عن الاساس القانوني للحرية المذكورة وفقاً لما يأتي:

[1] - د. اشرف رمضان عبد الحميد، *حرية الصحافة في التشريع المصري والقانون المقارن*، (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٤)، ص ٢٤٤.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

I. أ. المطلب الاول

حرية الموظف بالنشر والتعبير وإبداء الرأي على مواقع التواصل الاجتماعي

تختلف حرية الموظف بالنشر على مواقع التواصل الاجتماعي عن حريته في أبداء رايه على تلك المواقع، إذ لكل منهما مدلوله الخاص به، لهذا وجدنا ضرورة تقسيم هذا المطلب على فرعين نتكلم في الاول عن حرية الموظف بالنشر على مواقع التواصل الاجتماعي، ونتكلم في الثاني عن حريته في ابداء الرأي على تلك المواقع وفقاً لما يأتي:

I. أ. ١. الفرع الاول

حرية الموظف بالنشر على مواقع التواصل الاجتماعي

نعني بحرية الموظف بالنشر على مواقع التواصل الاجتماعي، حقه بتداول الاوراق والكتب الرسمية والاوامر والقرارات والكتب غير السرية ونشرها على مواقع التواصل الاجتماعي بما لا يخل بالمصلحة العامة، إذ نجد كثير من الموظفين العموميين نشر تلك الاوراق على صفحاتهم الشخصية لغايات متعددة منها ما يكون لغرض اطلاع الرأي العام على ما تقوم به مرافق الدولة العامة من دوائر حكومية ووزارات من أعمال تخص أعمال الوظيفة العامة أو أعمال تخص عامة افراد المجتمع، ومنها ما يكون لغرض الشهرة وكسب اعجاب الناس به ومنها ما يكون لغرض التشهير بالمرفق أو الوزارة أو برئيس الدائرة أواحد الموظفين ومنا ما يكون لغرض تحقيق مكاسب شخصية على حساب، لذلك نجد ان حرية الموظف بالنشر على مواقع التواصل الاجتماعي يمكن ان تكون مشروعة اذا كان هدف النشر هو تحقيق مصلحة المرفق العام واطلاع الافراد على القوانين والتعليمات والاوامر التي تخدم حياتهم اليومية، وممكن يكون النشر غير مشروع اذا ما كانت الغاية غير مشروعة كالتشهير بالأخرين أو الاضرار بالصالح العام أو تحقيق مكاسب شخصية، واذا ما تم بيان السبب أو القصد من وراء النشر يمكن ان نتكلم عن حرية الموظف أو تقييده بالنشر على تلك المواقع.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

وبين أحد الكتاب المهتمين بهذا الامر في أحدى مقالاته بان هناك العديد من الخبراء والمحامين والمختصين بهذا الشأن اعربوا عن غضبهم واستيائهم من بعض الموظفين ممن يقومون بتداول المعلومات الوظيفية والاوراق الرسمية الخاصة بأعمال الإدارة العامة عبر مواقع التواصل الاجتماعي، معللين ذلك إلى انه قد ينتج عن ذلك اضرار بأموال أو مصالح جهات العمل أو بأموال الاخرين أو مصالحهم المعهود بها إلى تلك الجهات، وبينوا في ذات الوقت على انه ينبغي تنبيه المسؤولين في المرافق العامة كافة على عدم السماح بخروج أي كتاب رسمي الا داخل ظروف مختومة لا يطلع على محتواها اشخاص اخرين سوى الشخص الموجه اليه الكتاب، وأكد الكاتب على ان الموظف مؤتمن على معلومات الجهة الإدارية التي يعمل بها ومن المفترض بعد خروجه من العمل نهاية الدوام الرسمي أو بعد احالته للتقاعد لا يحق له التحدث عما سمعه أو عمله أو اطلع عليه بسبب طبيعة وظيفته سواء أكان ذلك داخل المجالس أوفي مواقع التواصل الاجتماعي[٢].

ومن جانبنا نرى ان ترك الامر على هذه الشاكلة فيه من النقص التشريعي الذي يجب معالجته، إذ نرى أن منح الموظف الحق والحرية في نشر كل ما يحصل عليه أو يطلع عليه من اوراق وكتب رسمية على مواقع التواصل الاجتماعي فيه اجحاف بحق المصلحة العامة وممكن ان يعد مخالفة اذا ما قام الموظف بنشر كتب واوراق رسمية سرية، يستوجب العقوبة الانضباطية، ومن جانب آخر نرى ان تقييد الموظف من خلال منعه من النشر على مواقع التواصل الاجتماعي فيه من تقييد للحريات التي منحها الدستور للأشخاص عندما نص على حرية الطباعة والنشر والاعلام وغيرها[٣].

---

[٢] - رحال سهام، "حدود الحق في التعبير في القانون الدولي لحقوق الانسان،" (رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، ٢٠١١)، ص٥٨.

[٣] - راجع نص المادة (٢٥) من دستور جمهورية العام لعام ٢٠٠٥.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

I. أ. ٢. الفرع الثاني

حرية الموظف في إبداء الرأي على مواقع التواصل الاجتماعي

إن حرية الموظف في ابداء رأيه المهني في نطاق الوظيفة جزءً من واجباته الوظيفية الملزم باحترامها وتكاد تجمع الدراسات الحديثة[٤]، على ان حرية الموظف في ابداء رايه من الضرورات الفنية المهنية ولم يعد مقبولا انفراد الرئيس الاعلى باتخاذ القرارات باعتماده على اراءه بل لا بد عليه مشاركة موظفيه ومعاونيه بآرائهم عند اتخاذ القرار، الا ان الامر فيه بعض الاختلاف عندما يقوم الموظف في ابداء رأيه والتعبير عنه خلال الانترنت من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، ونعني بحرية الموظف في التعبير وإبداء الرأي على مواقع التواصل الاجتماعي، حقه في توضيح رأيه من خلال الافكار التي يؤمن بها المتعلقة بوظيفته أو أي وظيفة أخرى في حدود القانون، وبالتالي فانه غير ملزم بوسيلة معينة سواء أكانت شفوية أو كتابية وأياً كانت طبيعة الفكرة أو الرأي الوظيفي سواء أكان الرأي يتصل بالوظيفة بشكل مباشر أو غير مباشر ولا بد ان يكون هذا الرأي سليماً من الناحية القانونية، وان حرية الموظف لا تقتصر على ابداء الآراء والافكار فحسب وانما يمكن له نشر الفكرة التي يؤمن بها على مواقع التواصل الاجتماعي، على ان يكون ذلك وفقاً للضوابط ودون الخروج على القانون والتعليمات والانظمة المعمول بها، شأنه في ذلك شأن حريته بالنشر على تلك المواقع.

ويذهب الكاتب احمد شيحا إلى ان حرية الموظف في ابداء رايه في نطاق الوظيفة تعد جزءً من الواجبات المناطة به، فهو ملزم بتقديم رايه الاستشاري والقانوني لرئيسه الاعلى أو المباشر عندما يطلب منه ذلك، وهذا الامر يولد تواصل بين الرئيس والمرؤوس مما يولد انعكاساً على الوظيفة والموظف ويحقق الاستقرار الوظيفي ويحسن من الانتاجية وينمي القدرات والمهارات الشخصية للموظف ويقضي على الصراعات داخل المرفق العام ويبث

[4] - Bohne, E, et al, Public administration and the modern state : Assessing Trrends and Impact, palgrave Macmillan, LONDON, 2014, P.21.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

روح التعاون بين الجميع ويساهم في اتخاذ القرار الصحيح ويعزز الانتماء للوظيفة ويشعر الموظف بأهميته باعتباره شريكاً فاعلاً في ادارة المرفق العام[٥].

وهذا الامر وان كان لا خلاف فيه بين الجميع، الا انه يعد أكثر صعوبة فيما لو استخدم الموظف حقه وقام بأبداء رأيه بالوظيفة المناطة به على مواقع التواصل الاجتماعي، إذ نجد كثيراً من الموظفين ما يقومون بأبداء آرائهم بخصوص موضوع ما على الفيس بوك مثلاً، لنرى بعد ذلك جملة من التعليقات التي تتضمن اراء بقية الموظفين أو عامة الناس بهذا الموضوع بين ناقداً له وما بين مؤيد، فهل مثل تلك الآراء تعد من حقوق الموظف تمكنه من التعبير عن رأيه بصورة مقبولة ومشروعة أم نجد ذلك خروجاً على المألوف يستوجب العقوبة؟

للإجابة على هذا السؤال، لم نجد نصاً قانونياً صريحاً في قانون العقوبات أو في قانون رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل يعاقب الموظف الذي يقوم بمثل ذلك الاجراء أو يمنعه من ذلك خاصة اذا ما قام الموظف بذلك وفق حدود القانون والتعليمات ودون المساس بالأخرين.

من جانب آخر نجد ان هناك بعض الآراء المنشورة من قبل موظف ما على مواقع التواصل الاجتماعي، تخص أعمال وظيفة عامة ليست من اختصاصه وليست اراء خاصة بالمرفق العام الذي يعمل به، وانما اراء خاصة بأعمال مرفق عام آخر، فهل في ذلك مخالفة تستوجب العقوبة، أم ان ذلك يعد حقاً من حقوق الموظف باعتبار ذلك حقاً عاماً لجميع الاشخاص سواء أكانوا موظفين أم من عامة الافراد؟.

ايضاً لم نجد نصاً يمنع من استعمال هذا الحق، فالأمر يبقى متروك للسلطة الإدارية، فان وجدت هناك ما يشير إلى مخالفة، فلها في سبيل التحقق من ذلك تشكيل لجنة تتولى التحقيق لبيان مدى توافر اركان الجريمة الانضباطية ومدى بيان وجود الضرر الذي يمكن ان يصيب المرفق العام المعني، لهذا فالأمر متروك للجنة المذكورة فهي من تتحق من ذلك، باعتبار ان المسؤولية التأديبية لا تخضع لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة الا بنص" إذ يبقى

[٥] - احمد شيحا، *أصول الإدارة العامة*، (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٤)، ص ٣٨٢.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

الفعل الذي قام به الموظف خاضع لتقدير اللجنة فأن وجدت في فعل الموظف الذي عبر عن رايه المنشور على مواقع التواصل الاجتماعي مخالفة أدت إلى الاضرار بالمرفق العام أو الاضرار بالغير وجبت العقوبة، وان لم تجد ما يشير لذلك فان الامر يعد مباح للموظف بحرية ابداء الرأي في أعمال المرفق العام.

I. ب. المطلب الثاني

الاساس القانوني لحرية الموظف بالنشر وابداء الرأي على مواقع التواصل الاجتماعي

حقوق الناس وحرياتهم العامة من المواضيع المنصوص عليها في غالبية دساتير العالم والقوانين والانظمة الدولية، وتجد حرية الموظف في النشر وابداء الرأي اساسها في تلك الحريات المنصوص عليها بالتشريعات المذكورة، باعتبار ان الموظف هو انسان يعيش في مجتمع له من الامتيازات والحقوق التي يكتسبها غيره وعليه من الواجبات المفروضة على غيره من ابناء ذلك المجتمع، والحريات العامة هي مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها الافراد، وتفترض تدخلاً من الدولة وتفرض على الغير التزاماً سلبياً بالامتناع، وفي ظل هذا الحديث اهتم جانب من الفقه بتعريف محدد لحرية الرأي، إذ عرضها البعض على انها "قدرة الفرد على اعتناق الافكار وتبادلها والتعبير عنها والدعوة اليها في إطار الشرعية واحترام المقومات الاساسية للمجتمع"[٦]، ولهذا فان للموظف حقوق الموظف بالنشر وابداء الرأي كفلتها معظم التشريعات، الا ان جزء من هذه التشريعات بيّن تلك الحريات في حال استخدامها على مواقع التواصل الاجتماعي والبعض الاخر من تلك التشريعات بيّن تلك الحقوق التي يمكن للموظف استخدامها عبر وسائل عادية، ومن ذلك سنبين الاساس القانوني لتلك الحقوق وفقاً للفروع الاتية:

[٦] - ثائر بدوي، *النظم السياسية*، (القاهرة: دار النهضة العربية، ، ٢٠١٧)، ص ٤٢ و عبد الله عثمان محمد، *دراسة الاصول وعلم الإدارة*، (بيروت، لبنان: الدار الجامعية،٢٠٠٩)، ص ٢٠.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

I. ب. ١. الفرع الاول

حرية الموظف وفقاً للنصوص الدولية

حرية النشر والتعبير وابداء الرأي اخذت اهتمام المجتمع الدولي من خلال الاتفاقيات والمعاهدات والاعلانات، تضمن للفرد جميع حقوقه وحرياته، إذ نجد ان الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨، نص على ان الناس جميعاً يولدوا احراراً ومتساوين في الحقوق والواجبات وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم ان يعاملوا بعضهم بعضا بروح الاخاء[٧]، وكذلك بين الاعلان "ان لكل شخص حق التمتع بحرية التعبير عن الآراء والافكار وكذلك الحرية في اعتناق الآراء دون مضايقة وفي التماس الاخبار والافكار وتلقيها ونقلها إلى الاخرين بأية طريقة ودونما اعتبار للحدود"[٨].

والسؤال هل يحق للموظف استخدام مواقع التواصل الاجتماعي للتعبير عن رايه مستنداً بذلك إلى الاعلان العالمي المذكور؟

إن الاعلان العالمي لحقوق الانسان جاء عاماً لكل الناس ولم يشرع لانسان بذاته ولم يفرق بين انسان واخر في استخدام حرية التعبير ولم يقيد احد باتخاذ الية محددة للتعبير عن الرأي، لهذا نجد بإمكانية ومشروعية واحقية الموظف في أبداء رأيه باي وسيلة كانت مثلما نص الاعلان عن ذلك على ان لا يخل ذلك بحقوق الاخرين.

ونجد ايضاً ان العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية الصادر عام ١٩٦٦، نادى "بحرية الشخص وكل انسان له الحق في اعتناق اراء دون مضايقة، اي لكل انسان حق في حرية التعبير، كالحرية في الحصول على مختلف المعلومات والافكار ونقلها إلى الاخرين دونما اعتبار للحدود، سواء أكان ذلك على شكل مكتوب أو مطبوع أوفي قالب فني أو بأية وسيلة اخرى يختارها" [٩]، وما يميز العهد الدول المذكور عن الاعلان العالمي لحقوق الانسان، ان الاول اباح للأفراد الحق في حرية التعبير وابداء الآراء ولكن وفق ضوابط من أجل

---

[٧] - المادة الاولى من الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨.
[٨] - المادة ١٩ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨.
[٩] - المادة ١٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر سنة ١٩٦٦.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

تحقيق هدفين اولهما: المحافظة على حقوق الناس داخل المجتمع الواحد، وثانيهما: المحافظة على الامن أو النظام أو الصحة أو الآداب العامة.

كذلك تبنت منظمة الامم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم والذي يعتبر العراق عضواً فيها، اعلانا بشأن المواضيع الاساسية التي تهتم بحرية الافراد، وان ممارسة حرية الرأي والتعبير هي جزء لا يتجزأ من حقوق الانسان وحرياته وهي عامل جوهري في دعم السلام[١٠].

ومن كل ما تقدم يتضح ان المواثيق الدولية اهتمت بشكل كبير في حرية الرأي والتعبير بشكلها العام لأفراد المجتمع التي تندرج تحتها حرية الموظفين في ابداء الآراء والافكار، إذ لم يكن لهذه الحرية الاخيرة نصيب من الاهتمام بشكل خاص، لهذا ندعو ان تكون هناك نصوص قانونية دولية خاصة بحرية الموظفين يمكن اللجوء اليها حال غياب النصوص التشريعية التي تضمنتها الدساتير أو التشريعات الحكومية الوطنية المنظمة لحرية اراء الموظفين المنشورة على مواقع التواصل الاجتماعي.

I. ب .٢. الفرع الثاني

حرية الموظف وفقاً للنصوص الدستورية

النصوص والمعاهدات والمواثيق والاعلانات الدولية، ليست وحدها من تمثل الاساس القانوني لحرية الموظف في النشر وابداء الرأي وحرية التعبير على مواقع التواصل الاجتماعي أو عبر الوسائل العادية الاخرى، وانما جاءت غالبية الدساتير ونصت على هذا الحق باعتباره حقاً عاماً للأفراد كافة بغض النظر عن انتمائهم الحزبي أو الوظيفي أو الطائفي أو العرقي أو القومي، إذ تعد حرية الرأي بشكل عام من مبادئ الدستور، تلتزم الحكومة والافراد والجماعات باحترامها وعدم الخروج عليها، فعلى سبيل المثال نجد ان الدستور المصري لعام ٢٠١٤ نص على "ان حرية الفكر والرأي مكفولة ولكل انسان حق

[١٠] - المادة الثانية من اعلان منظمة الامم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم المعلن في ٢٨/تشرين الثاني/١٩٧٨.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

التعبير عن رايه بالقول أو الكتابة أو التصوير أو غير ذلك من وسائل التعبير والنشر" [١١]، كذلك اذا ما بحثنا في الدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦ فانه جاء ليدعم حقوق وحريات الافراد بشكل عام وحريات الموظفين بشكل خاص، فنص على أنه "لا يمكن ان يتعرض أحد للإيذاء في عمله أوفي وظيفته بسبب أصله أو مبادئه أو آرائه أو معتقداته" [١٢]، وإذا ما بحثنا في دساتير العراق، نجد ان دستور عام ١٩٢٥ وهو اول دستور عراقي اشار إلى ان للعراقيين حرية ابداء الرأي والنشر والاجتماع وتأليف الجمعيات والانضمام اليها ضمن حدود القانون، كذلك دستور عام ١٩٧١ أكد على حرية الفرد في التعبير عن رأيه وحرية النشر، مثلما نص عليه الدستور الاول، ونجد ان الدساتير المذكورة نصت على حريات الافراد بدرجات ونصوص متفاوتة والتي غالباً ما جاءت مقيدة بقانون ينظمها أو بمجموعة من الانظمة أو القرارات والتعليمات التي تحد من جدية تلك النصوص، إلى ان جاء دستور سنة ٢٠٠٥ النافذ، إذ نجده نص على حرية الاعلام والرأي والتعبير بكل الوسائل وحرية الطباعة والنشر والاعلام وغيرها، وعّد هذا الامر خطوة واعدة ايجابية ليست لها سابقة في الدساتير السابقة كونها تعزز حرية الاشخاص بالتعبير عن الآراء كمقوم اساسي من مقومات حقوق الانسان، الا ان تلك الحرية لم تكن مطلقة وانما جاءت مشروطة بعدم اخلالها بالنظام العام والآداب[١٣]، عكس دستور جمهورية مصر العربية الذي لم ينص على اي قيد لاستخدام تلك الحرية، وعلى الرغم من تلك النصوص المشار اليها والتي تكفلت بالحريات، الا اننا نجدها نصوص غير واضحة بالرغم من النص على ان تلك الحقوق نظمت بقانون (فهو من يقوم بتنظيمها وتوضيحها)، فهي لم تتكفل برسم خطوط واضحة لحمايتها من الاعتداء وما يمكن ان يترتب على خرق نصوصه من قبل الاخرين، مما خلق ذلك تناقضاً بين نصوص الدستور المؤيدة لحق النشر والرأي والنصوص التشريعية التي قيدته بشكل كبير وخاصة على الموظفين.

---

[١١] - المادة (٦٥) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤.

[١٢] - الدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦.

[١٣] - المادة (٣٨) من دستور جمهورية العام النافذ لعام ٢٠٠٥.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

مما تقدم نجد ان المشرع العراقي منح حماية للأفراد من خلال حرية النشر والتعبير عن الرأي وقيدها بشروط جمة أهمها عدم مخالفتها للنظام والآداب العامة، عكس الدستور المصري الذي جاء مطلقاً في نصوصه التي اشارت إلى حريات الافراد دونما تقييد، الا اننا وجدنا ان المشرع الفرنسي كان أكثر وضوحاً وتميزاً على من المشرع العراقي والمشرع المصري اللذين نصا على الحقوق والحريات لكل انسان بصورة عامة، إذ رأينا ان المشرع الفرنسي أعطى ميزة للموظفين بحريتهم في النشر وابداء الرأي والتعبير ونص عليها وأكدها بنصوص صريحة خاصة.

إن غياب النصوص التشريعية الواضحة الصريحة وبالأخص الدستورية منها، التي تعطي للموظف حق حرية النشر والتعبير، لا تعني عدم امكانية الموظف في استخدام ذلك الحق، فالنصوص الدستورية الخاصة بمنح الحقوق والحريات بشكل عام ولجميع الاشخاص وباي طريقة كانت تعد سنداً قانونياً للموظف في تمتعه بحرية الرأي والنشر.

I. ب. ٣. الفرع الثالث

حرية الموظف وفقاً للنصوص التشريعية الداخلية

النصوص التشريعية الداخلية لحرية الموظف، عبارة عن المواد والفقرات القانونية المنصوص عليها في القوانين التي تكفل تلك الحرية، والاوامر والقرارات واللوائح التي تصدرها الدولة من خلال الوزارات والدوائر من أجل ضمان الحريات والحقوق التي تنص عليها المعاهدات والاتفاقيات الدولية ودستور الدولة، لذلك تنوعت النصوص التشريعية المنظمة لحرية الموظف فمن تلك التشريعات ما يفرض على الجهاز الاداري بأن يتيح للموظفين فرصة تقديم الآراء من خلال المقابلات التي تتم بين الموظف ومسؤوله المباشر أومن خلال الاجتماعات أوعن طريق صناديق تكون معدة لبيان الاقتراحات، إذ نجد ان المشرع الفرنسي قد اسند كل ما يتعلق بالوظيفة العامة لمجلس يسمى (المجلس الاعلى للوظيفة العامة) يتكون من أعضاء نصفهم ينتمون للمنظمات النقابية و النص الثاني ينمتي لجهة الإدارة وذلك ضماناً لتعبير الموظفين عن آرائهم التي تتعلق بالوظيفة والموظفين، الا

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

انه بالرغم من ذلك نجد ان المشرع لم يبين أو يشرع نص يسمح للموظفين بإمكانية النشر على مواقع التواصل الاجتماعي، الا انه ومن وجهة نظرنا نجد ان ذلك لا يمنع الموظف من استخدام مواقع التواصل الاجتماعي للتعبير عن رأيه ونشر ما يحصل عليه من اوراق وكتب رسمية على تلك المواقع ما دام ذلك لا يخل بالمصلحة العامة أو الخاصة ولا يفشي سراً من اسرار الوظيفة العامة.

وإذا ما رجعنا إلى التشريعات العراقية الداخلية، نجد ان المشرع العراقي في قانون هيئة الاعلام والاتصالات النافذ اجاز للهيئة اصدار قواعد ولوائح تنظيمية للممارسات المهنية والوظيفية تنظم قواعد ونظم البث الاعلامي وتوجيهات التوازن في الاخبار والتصريحات[١٤] التي يمكن ان يدلي بها بعض الموظفين العموميين على وسائل الاعلام أو وسائل التواصل الاجتماعي، دون ان يتطرق المشرع في تلك القواعد على موضوع الاوراق والوثائق الرسمية السرية في وسائل الاعلام وهو ما نعده خللاً وعيباً تشريعياً يجب معالجته من خلال النص على عدم امكانية نشر والتصريح بالأوراق والمستندات والوثائق الرسمية على مواقع الاعلام والتواصل الاجتماعي.

وعكس ما تقدم لم نجد نص قانوني واحدة أو فقرة تشير أو تمنح الموظف حرية ابداء الرأي والنشر على مواقع التواصل الاجتماعي، بل نجد العكس فغالباً ما نجد ان تلك التشريعات تقيد إلى حد كبير الحقوق والحريات التي كفلها الدستور، وتمنع الموظفين من النشر أو التعبير على مواقع التواصل الاجتماعي، لأسباب عدة منها ما يتعلق بالحفاظ على سرية المعلومات ومنها ما يعود لأسباب تتعلق بالأمن واسباب تتعلق بالحفاظ على هيبة الدولة، فعلى سبيل المثال نجد ان قانون العقوبات العراقي نص على "ان افشاء السر لمن علم به بحكم وظيفته أو مهنته أو صناعته أو فنه أو طبيعة عمله في غير الاحوال المصرح بها قانوناً يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على السنتين" [١٥] وتكون العقوبة "الحبس مدة لا تزيد على سنة اذا تم نشر اخبار أو صور أو تعليقات قد تصل بأسرار الحياة الخاصة أو العائلية

[١٤] - المادة (١) من القسم الخامس من قانون هيئة الاعلام والاتصالات رقم (٦٥) لسنة ٢٠٠٤.
[١٥] - المادة (٤٣٧) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

للأفراد ولو كانت صحيحة اذا كان من شأن نشرها الاساءة اليهم" [١٦]، ومن مفهوم هذا النص نستنتج ان للموظف حرية النشر والتعبير على مواقع التواصل الاجتماعي شرط عدم افشاء اسرار الوظيفة التي يحصل عليها من خلال وظيفته وبشرط عدم الاعتداء على الحياة الخاصة للأفراد.

وإذا ما رجعنا إلى القرارات الإدارية، نجد ان الامانة العامة لمجلس الوزراء اصدرت تعليمات لموظفي الامانة تشير إلى اليات النشر على الصفحات الشخصية على مواقع التواصل الاجتماعي، اذ منعت تلك التعليمات الموظفين من نشر اخبار او وثائق مخالفة للسلوك الوظيفي أو المواضيع التي تمس وتسئ إلى الحكومة أو أحد رموزها، محذرة من معاقبة المخالفين بعقوبات تستند إلى قانون موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، الا ان هذه التعليمات لم تحدد نوع المخالفة لقواعد السلوك الوظيفي وما نوعية المخالفة التي تمس أو تسيء للحكومة العراقية ولم تبين رموز الدولة بصورة واضحة مما يجعل من تلك التعليمات عبارة عن قواعد غير واضحة قابلة للتفسير والأويل، بحيث يمكن تسليطها على الموظفين المدونين للآراء والناشرين للكتب الرسمية على المواقع المذكورة حسب الاجتهادات الشخصية لمصدري العقوبات، لذلك فان الامر بحاجة إلى وضع نصوص واضحة وصريحة للحفاظ على حقوق وحريات الموظفين التي كفلها الدستور وعدم مصادرتها من جهة، والحفاظ على سرية المعلومات وأمن الدولة والحياة الخاصة للأفراد من ناحية أخرى.

II. المبحث الثاني

الجرائم التي يرتكبها الموظفين على مواقع التواصل الاجتماعي وطرق الحد منها

ذكرنا فيما سبق ان لمواقع التواصل الاجتماعي أهمية كبيرة في ايصال المعلومة وتبادل المعلومات بصورة اسرع الى الغير والى أكبر عدد من الاشخاص في ظل تزايد اعداد مستخدمي هذه المواقع، وما لذلك من أهمية في نشر الوعي السياسي والاجتماعي والثقافي

[١٦] - المادة (٤٣٨) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩المعدل.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

والاقتصادي بين أفراد المجتمع، الا انه ومن جانب آخر وباتجاه معاكس وسلبي، نجد ان مواقع التواصل الاجتماعي يمكن ان تكون مسرحاً خصباً لجرائم عدة، تؤثر تأثيراً سلبياً على المصلحة العامة فيما لو ارتكبت من قبل موظفين عموميين تؤدي الى الاعتداء على مصالح المرفق العام الذي ينتمي اليه هؤلاء الموظفين، ومع ذلك فأن للدولة وسلطاتها طرق يمكن ان تسلك للحد من الاثار السلبية لمواقع التواصل الاجتماعي، ولدراسة الموضوع بصورة أدق وأوسع رأينا تقسيم المبحث على مطلبين، نتكلم في الاول عن الجرائم التي يمكن ان يرتكبها الموظفين على مواقع التواصل الاجتماعي، ونتكلم في الثاني عن الطرق والقيود التي تحد من الاثار السلبية لتلك المواقع وذلك على النحو الاتي:

II. أ. المطلب الاول

الجرائم التي يرتكبها الموظفين على مواقع التواصل الاجتماعي

هناك جرائم كثيرة يمكن ان ترتكب على مواقع التواصل الاجتماعي من قبل الموظفين، مستغلين بذلك مركزهم الوظيفي في ارتكابها، تتميز عن الجرائم أو المخالفات التي ترتكب من الاشخاص العاديين، وهذا التميز يأتي من خلال النصوص القانونية المبينة التشريعات العراقية وبالاخص قانون العقوبات العراقي النافذ، الذي اشار الى بعض الجرائم التي تكون عقوباتها أشد فيما لو وقعت وتم ارتكابها من الموظفين وارتكبت على مواقع الانترنت او بإحدى وسائل النشر المعروفة، وللحديث أكثر نرى ضرورة تقسيم المطلب على فروع عدة نتكلم في الاول عن جرائم الاشخاص عبر مواقع التواصل الاجتماعي، ونتكلم في الثاني عن جرائم الاموال عبر تلك المواقع، اما الفرع الثالث نتكلم به على جرائم الارهاب الالكترونية وذلك على النحو الاتي:

II.أ.١. الفرع الاول

جرائم الاشخاص على مواقع التواصل الاجتماعي

تنقسم جرائم الاشخاص التي يمكن ان تقع من الموظفين أو غيرهم المستخدمين لوسائل التواصل الاجتماعي على ثلاثة انواع، اولهما جريمة القذف وثانيهما جريمة السب، وثالثهما

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

الدخول غير المشروع على مواقع التواصل الحكومية ولبيان الفرق بينهم بصورة أوضح نرى ضرورة تقسيمها على ثلاثة نقاط رئيسة وذلك على النحو الاتي:

أولاً: جريمة القذف: تعد جريمة القذف من الجرائم الخطيرة الواسعة التي تمس الشخص في سمعته وفي اعتباره، من شأنها تقليل من قدر المقذوف بين افراد أسرته أو المجتمع المحيط به، وقال عنها المشرع العراقي بانها من الجرائم التي تصيب الشخص في اعتباره وشرفه، وعرفها بانها "اسناد واقعة معينة إلى الغير بإحدى طرق العلانية، ومن شأنها لو صحت ان توجب عقاب من أسندت إليه أو احتقاره عند وطنه"[١٧]. وهذه الجريمة يمكن ان يرتكبها الموظف من خلال نشره وثائق ضد شخص تؤدي إلى احتقاره بين افراد المجتمع المحيطين به، أومن خلال منشور يقوم بنشره على مواقع التواصل الاجتماعي.

وقرر المشرع العراقي عقوبات لمرتكبي هذه الجرائم، فعاقب بالحبس والغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من قام بقذف غيره[١٨]، الا انه شدد من العقوبة اذا ما وقعت عن طريق الهاتف أوعن طريق بعث الرسائل أو تبليغه بإحدى الوسائل الاخرى، فان العقوبة بهذه الحالة تكون "الحبس لمدة لا تزيد عن ستة اشهر والغرامة (٥٠) ديناراً أو بإحدى هاتين العقوبتين" [١٩]، وبذلك نجد ان ارتكاب الموظف لهذا الفعل عبر وسائل التواصل الاجتماعي لا يعد حقاً في استخدام حقه في حرية الرأي والتعبير والنشر بل يعد من الجرائم المنصوص عليها قانوناً وان ارتكابها عبر مواقع التواصل الاجتماعي يعد ظرفاً مشدداً للعقوبة.

ومن القرارات الصادرة بهذا الشأن والقريبة منه الدعوى المرقمة (٤٨/نشر/جنح/٢٠١٧) وتتلخص انه "في عام ٢٠١٦ قام المتهم (م) وهو موظف عام بنشر صور تعود إلى المشتكي على مواقع التواصل الاجتماعي (الفيس بوك) مع مذكرة

[١٧] - المادة (٤٣٣) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.
[١٨] - المادة (٤٣٣) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.
[١٩] - المادة (٤٣٥) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

قبض بحق الاخير، وقد اساء هذا الامر إلى سمعة المشتكي في محيطه وحيث ان المتهم انكر التهمة الموجهة اليه وقال ان الموقع المذكور لا يعود اليه وانه لا يمت له بصلة وليس لديه موقع على الفيس بوك، وعند استعانة المحكمة بالخبير الفني تبين صدق ادعاء المشتكي، اصدرت المحكمة حكمها بحبس المتهم..."[٢٠].

ثانياً: جريمة السب: يعد سب الشخص جريمة حسب غالبية التشريعات وذلك لما يلصق به من عيب قد يحط من قدره وقد يخدش من شرفه ويسيء إلى سمعته، وقد عرف المشرع العراقي جريمة السب وقال عنها "من رمى الغير بما قد يخدش شرفه أو يجرح شعوره حتى وان لم يحتوي ذلك اسناد واقعة معينة" [٢١]، وكثيراً ما نشاهد ونقرأ على مواقع التواصل الاجتماعي قيام بعض الموظفين بسب موظفين اخرين لأسباب عدة من أهمها عدم رضاهم على ادائهم الوظيفي أو بسبب خصومة قائمة بينهم، وهذا ما يعد من الافعال المجرمة ولا يحق لأي شخص سواء أكان موظفاً أم شخصاً عادياً من القيام بهذه الافعال سواء أكان ذلك بطريقة مباشرة أو عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي الالكترونية، إذ اعتبر المشرع العراقي ان "وقوع السب عبر الجرائد والطرق العلانية الاخرى ظرف مشدد للجريمة، فاذا وقع السب عن طريق الهاتف أو عبر بعث الرسائل والجرائد والطرق العلانية الاخرى، فان العقوبة تكون الحبس لمدة لا تزيد عن ستة اشهر والغرامة بخمسين ديناراً أو بإحدى هاتين العقوبتين" [٢٢]، ومن القرارات القضائية بهذا الشأن دعوى تشير وقائعها بأن المتهم الموظف (س) المتهم بنشر منشورات تتضمن عبارات تسيء إلى المشتكي، أطلعت المحكمة على الدعوى وعلى رأي الخبير الفني الذي اشار إلى ان العبارة التي تم نشرها على الفيس بوك تشكل اساءة للمشتكي، وحين اطلاع الخبراء القضائيين على العبارات المنشورة تبين انها تدخل في مجال حرية التعبير عن الرأي وحق النقد الذي كفله

[٢٠] - قرار لمحكمة جنح قضايا النشر والاعلام/رئاسة محكمة استئناف بغداد، العدد ٤٨/نشر/جنح/٢٠١٧ في ٢٠١٧/٥/١٠ قرار غير منشور.

[٢١] - المادة (٤٣٤) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

[٢٢] - المادة (٤٣٥) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

الدستور ولعدم كفاية الادلة ضد المتهم قررت المحكمة الغاء الاتهام الموجه له وقد صدر القرار قابلاً للتميز في ٢٠١٦/٩/٢٧[٢٣].

ومن ذلك يتبين لنا ان السب عبر مواقع التواصل الاجتماعي ما هو الا اسناد شخص واقعة غير معينة على احدى صفحات التواصل الاجتماعي خادشة لشرفه واعتباره، يمكن ان تتحقق من خلال السب القولي عن طريق الاعتداء على الاخرين عن طريق التسجيل الصوتي أو عبر مقاطع الفيديو أو الكيك أو اليوتيوب، أو تكون من خلال السب الكتابي بالاعتداء على الاخرين عن طريق الكتابة على الفيس بوك أو تويتر أو نشر صور ساخرة للأخرين.

ونجد ان مسودة قانون جرائم المعلوماتية العراقي، تعرضت لانتقادات عدة فيما يخص جريمتي القذف والسب، إذ نصت المادة (٢٢) من المسودة المذكورة على "الحبس لمدة سنتين ودفع غرامة لا تقل عن مليوني دينار ولا تزيد على خمسة ملايين دينار لمن نسب الى الغير عبارات او أصوات أو صوراً تنطوي على القذف والسب من خلال شبكة المعلومات"[٢٤] واذا ما وقفنا قليلا في تفسير نصوص تلك المادة نجدها مبهمة وغير واضحة وكأن المشرع تعمد إبهامها من أجل وضع قيود كبيرة على حرية الاشخاص في التعبير عن آرائهم وهو ما يمكن ان يتنافى مع التشريعات الدولية والداخلية.

ثالثاً: الدخول غير المشروع للموظفين على المواقع الالكترونية الحكومية: تستخدم غالبية المرافق العامة في الوقت الحاضر مواقع الكترونية ومواقع أخرى على صفحات التواصل الالكترونية، لبث اخبارها ونشاطاتها ولحفظ بعض مستنداتها وأوراقها الرسمية وللمخاطبات مع الدوائر الاخرى، تدار من قبل موظفين مختصين، الا أنه نجد في كثير من الاحيان دخول عصابات للقرصنة الالكترونية للحصول على المعلومات الحكومية والحسابات المالية لتلك الدوائر، وغالبا ما تحصل تلك الجرائم من أشخاص متمرسين

[٢٣] - قرار محكمة جنح قضايا النشر والاعلام/رئاسة محكمة استئناف بغداد العدد ٥٩/نشر/جنح٢٠١٧ في ٢٠١٧/٩/٢٧، قرار غير منشور.

[24] - www.aljazeera.net/amp/news/humanright 19/3/2019.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

يعلمون بقيمة المعلومات المتوفرة في المواقع الالكترونية الرسمية، لذا فأن الدخول غير المشروع إلى الحاسب الالي من أخطر الجرائم الالكترونية التي يمكن ان تهدد تقنية المعلومات.

وعرف المشرع الكويتي الدخول غير المشروع على المواقع الالكترونية بأنه " النفاذ التعمد غير المشروع لأجهزة وانظمة الحاسب الالي او لنظام معلوماتي او شبكة معلوماتية او موقع الكتروني من خلال اختراق وسائل واجراءات الحماية لها بشكل جزئي او كلي لاي غرض كان بدون تفويض في ذلك او تجاوز للتفويض الممنوح"[٢٥].

وبناءً على ما تقدم يمكن ان نعرف الدخول غير المشروع بأنه الاختراق العمدي غي المشروع لأجهزة الحاسوب او الاختراق لأنظمة المعلومات الالكترونية او شبكة المعلومات او المواقع الالكترونية او مواقع التواصل الاجتماعي سواء أكانت عامة أو خاصة، بدون تصريح أو تجاوز للتفويض الممنوح للموظف.

ولم نجد نصاً في قانون العقوبات العراقي النافذ او نصاً في مسودة القانون العراقي المزمع تشريعه نصاً يجرم الدخول غير المشروع لمواقع التواصل الاجتماعي، لهذا نوجه دعوتنا الى المشرع العراقي بالنص على مثل هكذا نصوص، وحبذا لو كان النص وفقاً للصيغة الاتية " يعاقب كل من دخل دون تصريح او تجاوز التصريح الممنوح له على شبكة المعلومات الالكترونية او مواقع التواصل الاجتماعية بالحبس سنتين وغرامة لا تقل عن خمسة ملايين، وتكون العقوبة السجن مدة لا تقل ثلاثة سنوات ولا تزيد عن خمسة سنوات وبغرامة لا تقل عن عشرة ملايين دينار كل من دخل على تلك المواقع وقام بحذف البيانات الواردة فيها او قام بتعديلها او تعطيل اداء هذا النظام، وتشدد العقوبة الى الضعف اذا ما ارتكبت الجريمة على البيانات الحكومية المخزونة على الأجهزة الالكترونية للدولة".

[٢٥] - المادة الاولى من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات رقم (٦٣) لسنة ٢٠١٥.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

II.أ.٢. الفرع الثاني

جرائم الاموال على مواقع التواصل الاجتماعي

مع بداية ظهور الانترنت ومواقع التواصل الالكترونية، ومع التطور التكنولوجي لشتى مجالات الحياة، أضحت المعاملات التجارية تتم عبر تلك المواقع مثل البيع والشراء عن بعد، وفي خضم التداولات المالية على المواقع المذكورة انتهز البعض هذه المواقع في تحقيق منافع شخصية عن طريق النصب والاحتيال وانتحال الشخصية، ولإيضاح هذه المفاهيم رأينا تقسيمها على النقاط الاتية:

أولاً: النصب والاحتيال عبر مواقع التواصل الاجتماعي: عرف البعض الاحتيال الالكتروني بأنه التأثير في نظام الكتروني مؤتمت او شبكة معلوماتية او نظام معلوماتي الكتروني او وثيقة تقنية معلوماتية او سجل او مستند الكتروني او جهاز حاسوب الي او توقيع الكتروني او الافصاح عن رمز ورقم سري الكتروني بهدف الحصول على منفعة شخصية دون وجه حق او الاضرار بالآخرين[٢٦].

ونجد ان جرائم النصب والاحتيال وان أقرت بقانون العقوبات العراقي وأقر لها المشرع عقوبات، الا ان الاخير لم يقر مثل تلك الجرائم لو كان وقعوها حاص على مواقع التواصل الاجتماعي ولا يوجد فيها أيضا نص قانوني صريح للعقوبة فيما لو وقعت تلك الجرائم على المواقع الالكترونية، بعكس الحال على ما هو عليه بالقانون الاماراتي الذي بين وبنصوص صريحة الافعال التي يمكن ان تتوافر فيها اركان جريمة الاحتيال الالكتروني، وهذا ما يدعونا الى توجيه دعوة الى المشرع العراقي الى الاسراع بتشريع قانون الجرائم الالكترونية والنص على الافعال التي تشكل الجريمة وتجريمها.

ثانياً: انتحال الشخصية عبر مواقع التواصل الاجتماعي: يقصد بانتحال الشخصية الحصول بطرق احتيالية على معلومات من شبكة المعلومات الالكترونية تخص شخصاً معينا، ويقع

[26] - Frank T . Piller & Alexander Vossen : From Social Media to Social product Development : The impact of Social Media on CO- Creation of Innovation, Die Unternehmung, Vol. 65, No.1,2016.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

ذلك في الاغلب بقصد ارتكاب جرائم احتيال الكتروني، كموظف ينتحل هوية شخص ما ويحصل على قروض او بطاقات ائتمان او يقوم بفتح حساب مصرفي[٢٧]، ومن ذلك يتبين لنا ان جريمة انتحال الشخصية عبر مواقع التواصل الالكترونية تتم من خلال أخذ المعلومات الشخصية الخاصة بشخص اخر دون علمه بقصد الحصول على منفعة، وقد يكون الهدف من انتحال الشخصية عبر مواقع التواصل الاجتماعي هو بقصد الاضرار والمساس بسمعة الاخرين.

وتجدر الاشارة الى ان المشرع العراقي نص صراحة على جريمة انتحال الشخصية بمفهومها العام، دون ان يبين الى امكانية توافر اركان الجريمة المذكورة فيما لو وقعت عبر مواقع التواصل الاجتماعي، اذ بين المشرع العقوبة التي تترتب على انتخال صفة او وظيفة معينة والحصول على مال باستغلال صفة شخص معين على أنه "يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على خمس عشرة سنة كل من حمل موظفاً او مكلفاً بخدمة عامة اثناء تدوينه محرراً من اختصاص وظيفته اما بانتحال اسم شخص آخر او بالاتصاف بصفة ليست له او بتقرير وقائع كاذبة او بغير ذلك من الطرق على تدوين او اثبات واقعة غير صحيحة بخصوص امر من شأن المستند اثباته" [٢٨]، كذلك اشار في مادة قانونية أخرى على عقوبة الحبس لكل من توصل الى تسلم او نقل حيازة مال منقول مملوك للغير لنفسه او الى شخص اخر وذلك بإحدى الوسائل الاتية (أ- باستعمال طرق احتيالية. ب- باتخاذ اسم كاذب او صفة غير صحيحة ...)[٢٩].

ومن خلال ما تقدم نجد ان المشرع العراقي بين الافعال المكونة لهذه الجرائم الا انه لم يبين الظروف المشددة لها فيما لو قام الجاني بارتكاب الجرم على مواقع التواصل الاجتماعي أو التشديد بالعقوبة لو ارتكبت من قبل موظف عمومي، أسوة بقوانين الدولة الاخرى (كالأمارات وفرنسا وعمان).

---

[٢٧] - د. دينا عبد العزيز فهمي، *الحماية الجنائية من اساءة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي*، (القاهرة: دار النهضة العربية، و دار النهضة العلمية الامارات، ٢٠١٨)، ص ١٢١.

[٢٨] - المادة (٢٩٠) من قانون العقوبات العراقي النافذ.

[٢٩] - المادة (٤٥٦) من قانون العقوبات العراقي النافذ.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

II.ب. المطلب الثاني

الحد من ارتكاب الجرائم عبر مواقع التواصل الاجتماعي

يمارس الموظف العام حرياته العامة المكفولة بالتشريعات الدولية والداخلية شأنه في ذلك شأن الفرد غير الموظف الا انه يختلف عن الاخير في ركن الصفة الوظيفية التي يتمتع بها، فهو ينتمي إلى جهة إدارية تربطه بها رابطة تنظيمية تمنحه حقوق وتفرض عليها واجبات تقتضيها المصلحة العامة، لذلك فان الموظف مقيد باستخدام حرياته في اثناء نشره أو التعبير عن رأيه سواء أكان ذلك عبر وسائل التواصل العادية أم عبر وسائل التواصل الاجتماعي الالكترونية، وهذه القيود الهدف منها بالدرجة الاساس تحقيق المصلحة العامة من خلال (عدم افشاء اسرار الوظيفة، عدم المساس بأمن الدولة، عدم التشهير برموز الدولة...ألخ) ومن ثم الحفاظ على الحياة الخاصة للأفراد وعدم الاعتداء عليها، وللحديث بصورة أكثر تفصيلاً ارتأينا تقسيم المطلب على فروع عدة وذلك على النحو الاتي:

II.ب.١. الفرع الاول

عدم افشاء اسرار الوظيفة

إن متطلبات الحياة الاجتماعية وتعدد روابطها والتطور العلمي والتكنولوجي بوسائل الاتصال وخاصة الالكترونية منها، أدت إلى صعوبة احتفاظ الاشخاص والجهات الإدارية بأسرارهم فبات اطلاع الغير على أعمال الوظيفة واسرارها أمر لا بد من حصوله، من خلال مراجعة الاشخاص للمرافق العامة واطلاعهم على بعض أعمال الإدارة أو عبر الوظيفة التي يقوم بها الموظف العام[٣٠].

ويعد واجب الموظف بكتمان اسرار الوظيفة التي يطلع عليها من أهم الواجبات المفروضة عليه لاتصاله الوثيق بحسن سير مرافق الدولة العامة بانتظام واطراد ومصلحة الدولة من جهة، وبحقوق الافراد وحرياتهم وخصوصياتهم من جهة أخرى، كذلك يتصل

[٣٠] - د. مجدي محمد عبد الجواد الداغر، استخدامات الاعلاميين لشبكات التواصل الاجتماعي، دراسة تطبيقية على القائم بالاتصال بالمؤسسات الاعلامية بالسعودية، مجلة كلية الاداب، جامعة الزقازيق، العدد ٦٤، مارس، ٢٠١٣، ص ١٥.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

هذا الواجب بحق الموظف في التعبير عن رأيه وحق الافراد بالحصول على المعلومة والتزام الإدارة بأعمال الشفافية، فالموظف ملزم بعدم افشاء اسرار الوظيفة التي يطلع عليها داخل المرفق وخارجه وطيلة حياته سواء أكانت في الوظيفة أم خارجها بعد احالته للتقاعد، فهذا الالتزام يعد قيداً على حرية الموظف في التعبير و ابداء الرأي والنشر، وهذا ما أكده المشرع العراقي بقانون انضباط موظفي الدولة النافذ، إذ نص على "كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته أو أثناءها إذا كانت سرية بطبيعتها أو يخشى من إفشائها إلحاق الضرر بالدولة أو بالأشخاص أو صدرت إليه أوامر من رؤسائه بكتمانها ويبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته، ولا يجوز له أن يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد إحالته على التقاعد أو انتهاء خدمته بأي وجه كان"[٣١].

ومن خلال النص المذكور نجد ان كتمان اسرار الوظيفة لا تقتصر على المعلومات السرية وحسب وانما يشمل ايضاً اية اوراق أو معلومات أو الوثائق التي يؤدي افشائها الحاق ضرر بالدولة أو بالأشخاص، ومن جانبنا نرى ان هذا الواجب يمكن زواله اذا فقد الموضوع سريته أو أصبح معروفاً بطبيعته أو لإلغاء الامر الذي فرض هذه السرية، أو سمحت السلطات المختصة بإفشاء السر أو أذن صاحب السر بإفشائه أو اذا كان من شأن اذاعة السر منع ارتكاب جريمة.

إن افشاء اسرار الوظيفة لا تعد من المخالفات الانضباطية فحسب وانما تعد جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات العراقي ايضاً وفق ما تم ذكره انفاً، وذهب أحد الكتاب المختصين بهذا المجال ان تداول الموظفين لمعلومات خاصة بجهة عملهم عبر مواقع التواصل الاجتماعي يعد سلوك مشين ومدان اخلاقياً وممكن محاسبته على افعاله وفقاً لجريمة خيانة الامانة[٣٢].

[٣١] - الفقرة (السابعة) من المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
[٣٢] - المحامي احمد محمد عبد الله، الاعلام الجديد والصحافة الالكترونية من منظور قانوني، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، الاردن، ٢٠٠١، ص ١٤.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

ومن ذلك نرى ان الموظف مكلف بواجب وظيفي رسمي يجب عليه المحافظة على المصلحة العامة للمرفق الذي يعمل به ولا يجوز له الاعتداء عليه أو الاضرار به أو الاضرار بالأخرين من خلال نشر المعلومات التي يطلع عليها على مواقع التواصل الاجتماعي، والا فانه يعرض نفسه للمساءلة الانضباطية والجزائية وحتى المدنية حسب نوع الضرر الذي يلحق الغير من هذا الفعل، وعكس ذلك فهناك وثائق لا ضرر في نشرها على مواقع التواصل الاجتماعي، يقوم الموظفين بنشرها من أجل نقلها للناس على نحو ما تفعل الصحف، كونها قرارات هامة ينتظرها الافراد بشغف ويترقبون صدورها، ولكن يجب ان يكون النشر في الحدود التي بيناها ولا بد من التأكد من صحة المعلومة التي يقومون بنشرها للحد من نقل الشائعات والوقوع تحت طائلة القانون.

II.ب.٢. الفرع الثاني

عدم المساس بالحياة الخاصة للأفراد

يعد الحق في حرمة الحياة الخاصة من أهم حقوق الانسان التي كفلتها التشريعات كافة، إذ لكل فرد الحق في الحفاظ على سرية حياته الخاصة وعدم جعلها عرضة لاطلاع الاخرين عليها أو ان تكون موضوعاً مباحاً للنشر، فالفرد له حق العيش بحياة هادئة بعيدة عن العلنية والاضواء والنشر، فلا بد من توافر هذه الحقوق والحريات الشخصية بصفة عامة حتى يمكن للفرد ان يتمتع بخصوصياته وان يطالب بحماية حقه فيها[٣٣].

فعلى سبيل المثال لا يحق لموظف ما ان يقوم بنشر قائمة راتب موظف آخر على مواقع التواصل الاجتماعي، فالأمر يعد من قبيل انتهاك الخصوصية سواء أن تم ذلك في أثناء حياة الموظف أم بعد وفاته، واذا كان الامر كذلك بالنسبة لحق الموظف العام بالحق في خصوصيته، فما هو الرأي بخصوص الموظف الذي يحمل الصفة المعنوية كرئيس الدولة أو رمز من رموزها فهل يتمتع هذا الخص بالحق في الخصوية شأنه في ذلك شأن الافراد أو الموظفين العاديين؟

[٣٣] - الزبير حايف سالم، *الاعتداء على الحياة الخاصة عن طريق الانترنت في التشريع العراقي واللبناني دراسة مقارنة*، الطبعة الاولى، (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٨)، ص ٢٢.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

لم يتفق الفقهاء حول مسألة تمتع الشخص المعنوي بالحق في الخصوصية، فقد تباينت آرائهم بين مؤيد ومعارض لهذا الأمر، فذهب أحدهم إلى نكران تمتع الشخص المعنوي بحق الخصوصية وسندهم في ذلك مفاده ان الشخص المعنوي ليس له خصوصية كون هذا الحق يقتصر على الاشخاص الطبيعيين وسندهم في ذلك أمرين:

١- ان المشرع العراقي في قانون العقوبات العراقي كفل حق الخصوصية للمواطن والعائلة والافراد وهذه المدلولات لا تنصرف دلالتها إلى الشخص المعنوي.

٢- الحق في الخصوصية من الحقوق التي تلتصق بالشخصية وهذه الحقوق لا تثبت الا للإنسان ومن ثم فأن حماية الشخص المعنوي لا تدخل في نطاق هذا الحق[٣٤].

اما بالنسبة للرأي الاخر الذي يرى تمتع الشخص المعنوي بالحق في الخصوصية شأنه في ذلك شأن الشخص الطبيعي، فيستند في ذلك إلى ضرورة التفرقة بين الحياة الخاصة للشخص المعنوي وبين الحياة الوظيفية لهذا الشخص، ونحن نميل مع هذا الرأي ونرجحه، إذ لكل فرد حياة خاصة يعيشها مع أفراد أسرته لا يمكن لأي موظف وبأي صفة كانت ان يقوم بنشر ما يتعلق بأسرار حياة الشخص المعنوي والا عد ذلك انتهاكاً لحق من الحقوق التي كفلها القانون، واما بخصوص الرأي الاول الذي ينكر حق الخصوصية للشخص المعنوي بحجة ان المشرع بقانون العقوبات نص على كلمة (عائلة، مواطن، الافراد) فهذا الرأي لا يشكل عقبة في سبيل الاعتراف بحق الخصوصية ولا يحرم الشخص المعنوي من ذلك الحق، فهو انسان يعيش في مجتمع له من الحقوق الخاصة مثلما لغيره من الافراد العاديين.

II.ب.٣. الفرع الثالث

عدم مخالفة القوانين والنظام العام والآداب العامة

ذكرنا فيما سبق ان التشريعات كفلت للموظف حق حرية التعبير والنشر بأية طريقة كانت، الا ان ذلك الحق لم يكن مطلقاً وانما جاء مقيد بعد المساس بالقوانين والانظمة التي

[٣٤] - علي احمد عبد، *حق الخصوصية في القانون الجنائي دراسة مقارنة*، الطبعة الاولى، (طرابلس- لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب، ٢٠١٦)، ص ١٥٢.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة والخاصة من أجل حماية الاشخاص العامة والخاصة سواء أكانوا موظفين أم افراد عاديين، فقد نصت الاتفاقية الاوربية لحقوق الانسان على انه يجوز اخضاع حرية التعبير لبعض القيود فيما يتعلق بحماية النظام العام أو الامن القومي أو الصحة العامة[٣٥].

لذلك يجب على الموظف وهو يستخدم حقه في النشر على مواقع التواصل الاجتماعي احترام القوانين والانظمة والتعليمات، وبما اننا ذكرنا واجب الموظف بكتمان اسرار الوظيفة وهو واجب منصوص عليه في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ، وكذلك بينا وجوب ابتعاد الموظف عن الافعال الجرمية المنصوص عليها في قانون العقوبات النافذ، رأينا وجوب الحديث عن الجرائم التي يمكن ان تقع من الموظفين في حال مخالفتهم من خلال التعليمات التي تصدر عن الحكومة ، من خلال دراسة اعمام الامانة العامة لمجلس الوزراء الخاص بنشر الموظف على مواقع التواصل الاجتماعي، إذ اصدرت الامانة العامة لمجلس الوزراء تعليمات لموظفيها تشير إلى آليات النشر على الصفحات الشخصية على مواقع التواصل الاجتماعي الالكترونية، اذ منعت تلك التعليمات الموظفين من نشر مواضيع مخالفة للسلوك الوظيفي أو المواضيع التي تمس وتسئ إلى الحكومة أو أحد رموزها، محذرة من معاقبة المخالفين بعقوبات تستند إلى قانون موظفي الدولة والقطاع العام النافذ، الا ان هذه التعليمات المذكورة آنفاً لم تحدد نوع المخالفة لقواعد السلوك الوظيفي وما نوعية المخالفة التي تمس أو تسيء للحكومة العراقية ولم تبين رموز الدولة بصورة واضحة مما يجعل من تلك التعليمات عبارة عن قواعد غير واضحة قابلة للتفسير أو التأويل، بحيث يمكن تسليطها على الموظفين المدونين للآراء والناشرين للكتب الرسمية على المواقع المذكورة حسب الاجتهادات الشخصية لمصدري العقوبات، لذلك فان الامر بحاجة إلى وضع نصوص واضحة وصريحة للحفاظ على حقوق وحريات الموظفين التي كفلها الدستور وعدم مصادرتها من جهة، والحفاظ على سرية المعلومات وأمن الدولة والحياة الخاصة للأفراد من ناحية أخرى، كما ذكرنا ذلك سابقاً.

[٣٥] - المادة (١٠) من الاتفاقية الاوربية لحقوق الانسان

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

II.ب.٤. الفرع الرابع

عدم الابتزاز

صاحب ظهور مواقع التواصل الاجتماعي تطورات كبيرة في المجالات كافة، إذ اضحت المعاملات التجارية تتم من خلال المواقع الالكترونية، ولهذا لجأ البعض إلى تلك المواقع من أجل الحصول على الارباح سواء أكان ذلك بطرق مشروعة أو غير مشروعة، إذ نجد ان عمليات الابتزاز غالباً ما تنشأ وتقوم من موظفي الدولة باعتبار ان لديهم معلومات واسرار تخص موظفين كبار، ويمتلكون السلطة امام المواطنين اصحاب المعاملات، وكلمة ابتزاز كلمة مزعجة تجلب معها قدراً من المشاعر السلبية كونها تجسد لواحدة من أحط الخصال التي يمكن ان توجد بالإنسان حين يستغل قوته مقابل ضعف انسان اخر.

ويعد الابتزاز عبر مواقع التواصل الاجتماعي أحد اشكال الجريمة الالكترونية التي أرقت مستخدمي التكنولوجيا لحدوث العديد من التجاوزات التي تعدت إلى خصوصياتهم وبياناتهم الشخصية إلى جانب صورهم وما يتعلق بحياتهم الخاصة[٣٦].

الابتزاز بصورة عامة هو القيام بالتهديد بكشف معلومات معينة عن شخص أو فعل شيء لتدمير الشخص المهدد ان لم يقم الشخص المهدد بالاستجابة إلى بعض الطلبات[٣٧]، وعادة ما يتم الابتزاز عبر مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة نظراً لانتشارها الواسع واستخدامها من غالبية فئات المجتمع، ويعرف الابتزاز عبر مواقع التواصل الاجتماعي بانه القيام بتهديد وترهيب للشخص عبر مواقع التواصل الاجتماعي بنشر صور أو فيديو أو تسريب معلومات سرية تخصه مقابل دفع مبالغ مالية أو استغلاله للقيام بأعمال غير مشروعة لصالح المبتز، كالإفصاح بمعلومات سرية تخص جهة العمل أو غيرها من الأعمال غير القانونية.

[٣٦] - د. دينا عبد العزيز فهمي، مصدر سابق، ص ١٣٠.
[٣٧] - د. دينا عبد العزيز فهمي، مصدر سابق، ص١٣١.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

من ذلك يتبين لنا ومن خلال الواقع الالكتروني الذي نعيشه ان تلك الأعمال غالباً ما يقوم بها موظفين ضد موظفين اخرين ومنها ما يقوم بها موظفين ضد اناس عاديين أو العكس، الهدف منها التهديد للحصول على المقابل، وهذه الأعمال تتنافى مع حرية الموظفين في التعبير عن الرأي أو حرية النشر.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

الخاتمة

سنتطرق إلى النتائج التي تم التوصل إليها عند دراسة موضوع الرقابة على تمويل الاحزاب السياسية وذلك وفقاً لما يأتي:

أولاً: الاستنتاجات:

١-تعد مواقع التواصل الاجتماعي الالكترونية اليوم بمثابة وسائل اعلامية من نوع خاص عرفت بالاعلام الجديد يجب ان تعامل من حيث المسؤولية الجنائية والإدارية معاملة وسائل الاعلام الاخرى لاشتراكها في صفة العلانية والانتشار.

٢-للموظف حرية في نشر المعلومة التي يتحصل عليها وكذلك حرية ابداء الرأي على مواقع التواصل الاجتماعي إلا ان تلك الحرية تنحصر في حدود ضيقة.

٣-اغلب الدساتير التي تم وضعها حديثاً تنادي بحق حرية التعبير وابداء الرأي والنشر ومنها الدستور العراقي.

٤-لم تتضمن تلك الدساتير ولا حتى القوانين الداخلية نصوصاً خاصة بحرية الموظف في اثناء استخدامه لتلك الحقوق.

٥-هناك قصوراً تشريعياً عراقياً في حماية الحق في الخصوصية.

٦-بين المشرع في قانون العقوبات العراقي بعض الجرائم التي يمكن ان تشدد العقوبة فيها فيما لو وقعت عبر مواقع التواصل الاجتماعي.

٧-تبين ان أغلب جرائم النشر على مواقع التواصل الاجتماعي تتعلق بأحوال الموظفين والوظيفة العامة والمرفق العام.

٨-تبين ان النشر على مواقع التواصل الاجتماعي من قبل الموظفين اما بقصد التشهير بالآخرين والاساءة اليهم، أو بقصد الابتزاز والحصول على منافع خاصة.

٩-حرية الرأي والتعبير تمارس في اطار القانون وليست مطلقة بل مقيدة ببعض النصوص الجنائية والادارية.

١٠- لم نجد مجال للتوازن بين حرية الموظف بالتعبير والنشر على مواقع التواصل الاجتماعي وبين القيود الواردة على هذا الحق، فغلو تحقيق مصلحة الدولة في المحافظة على اسرار الوظيفة وعدم التدخل بالحياة الخاصة للأفراد تعلو على حرية الموظف بالنشر على تلك المواقع.

ثانياً: التوصيات:

١-إلزام الموظف العام بالتوقيع على اقرار بعدم نشر المعلومات السرية أو ابداء الرأي في موضوع يخص وظيفته من شأن هذا الرأي الاساءة إلى الغير أو الاضرار بهم.

٢-تداول الاوراق والوثائق الهامة بين وحدات وشعب وادارة المرفق العام في ظروف للحد من تسريبها لغير المعنيين.

٣-منح الموظف حرية النشر والتعبير في الحدود المسموح بها قانوناً باعتبار هذه الحقوق من الحقوق التي كفلتها غالبية التشريعات.

٤-لا يمكن ان تكون الحرية الاعلامية للموظف ستار للفوضى والاباحية، فهذه الحرية تستلزم ضرورة توافر الارادة والقدرة على عدم اساءة استخدامها.

٥-ضرورة وجود هيئات رقابية على مواقع التواصل الاجتماعي، للحد من اساءة استخدام تلك المواقع من قبل الموظفين .

٦-وضع التوصيات اللازمة لتشريع قانون يضمن حقوق الافراد والموظفين في حرية النشر وابداء الرأي والتعبير على مواقع التواصل الاجتماعي ويكفل عدم اساءة تلك المواقع من جهة اخرى.

٧-ضرورة الاسراع في تشريع قانون مكافحة الجرائم المعلوماتية مع عدم المساس بالحريات الشخصية وان ينسجم القانون مع التشريعات الدولية والداخلية.

٨-ان الجرائم المعلوماتية تحتاج الى اعادة النظر في قانون اصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لسنة ١٩٧١ المعدل كونها من الجرائم التي تختلف في وسائل اثباتها عن الجرائم العادية.

٩-لا بد من تنظيم عمل مكاتب الانترنت وشركات الاتصال المسؤولة عن توفيرها.

١٠- ضرورة ان تكون هناك توعية قانونية بمخاطر استخدام الانترنت السيئة من قبل ضعاف النفوس ومخاطر الاستخدام من قبل الاحداث في ان يكونوا صيدا سهلا لقراصنة الانترنت وان تكون هناك توعية اعلامية بعد التوسع الكبير في استخدام الحاسوب في جميع مجالات الحياة.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

المصادر

أولاً: الكتب:

١- احمد شيحا. *أصول الإدارة العامة*. القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٤.

٢- احمد محمد عبد الله. *الاعلام الجديد والصحافة الالكترونية من منظور قانوني*. الاردن: دار وائل للنشر ، ٢٠٠١.

٣- اشرف رمضان عبد الحميد. *حرية الصحافة في التشريع المصري والقانون المقارن*. القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٤.

٤- الزبير حايف سالم. *الاعتداء على الحياة الخاصة عن طريق الانترنت في التشريع العراقي واللبناني دراسة مقارنة*. الطبعة الاولى. القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٨.

٥- ثائر بدوي. *النظم السياسية*. القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٧. وعبد الله عثمان محمد. *دراسة الاصول وعلم الإدارة*. بيروت، لبنان: الدار الجامعية، ٢٠٠٩.

٦- دينا عبد العزيز فهمي. *الحماية الجنائية من اساءة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي*. القاهرة: دار النهضة العربية، و دار النهضة العلمية الامارات، ٢٠١٨.

٧- علي احمد عبد. *حق الخصوصية في القانون الجنائي دراسة مقارنة*. الطبعة الاولى. طرابلس-لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب، ٢٠١٦.

ثانياً: الرسائل:

١- رحال سهام. "حدود الحق في التعبير في القانون الدولي لحقوق الانسان." رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، ٢٠١١.

ثالثاً: المجلات العلمية:

١- مجدي محمد عبد الجواد الداغر. "استخدامات الاعلاميين لشبكات التواصل الاجتماعي، دراسة تطبيقية على القائم بالاتصال بالمؤسسات الاعلامية بالسعودية." *مجلة كلية الاداب*، جامعة الزقازيق، العدد ٦٤، مارس،(٢٠١٣):

رابعاً: الاعلانات والمواثيق الدولية:

١- الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨.

٢- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر سنة ١٩٦٦.

٣- اعلان منظمة الامم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم المعلن في ٢٨/تشرين الثاني/١٩٧٨.

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804

خامساً: الدساتير والقوانين والانظمة والتعليمات والاحكام الإدارية:

١- الدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦.
٢- دستور جمهورية العام لعام ٢٠٠٥.
٣- الدستور المصري لعام ٢٠١٤.
٤- قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.
٥- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
٦- قانون هيئة الاعلام والاتصالات رقم (٦٥) لسنة ٢٠٠٤.
٧- قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات رقم (٦٣) لسنة ٢٠١٥.

سادساً: القرارات القضائية:

١- قرار لمحكمة جنح قضايا النشر والاعلام/رئاسة محكمة استئناف بغداد، العدد ٤٨/نشر/جنح/٢٠١٧ في ٢٠١٧/٥/١٠ قرار غير منشور.
٢- قرار محكمة جنح قضايا النشر والاعلام/رئاسة محكمة استئناف بغداد العدد ٥٩/نشر/جنح٢٠١٧ في ٢٠١٧/٩/٢٧، قرار غير منشور.

سابعاً: المصادر الاجنبية:.

[1] - Bohme, E, et al, Public administration and the modern state : Assessing Trends and Impact, Palgrave Macmillan, LONDON, 2014, P.21.

2- Frank T . Piller & Alexander Vossen : From Social Media to Social product Development : The impact of Social Media on CO- Creation of Innovation, Die Unternehmung, Vol. 65, No.1,2016.

ثامناً: الانترنت:

www.aljazeera.net/amp/news/humanright

P- ISSN: 2075-2024 E-ISSN: 2706-5804