مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

**اسم المقال:** مسؤولية الإدارة عن الأضرار الناجمة من إفشاء الموظف للسر المهني
**اسم الكاتب:** أحمد مصبح سعيد الكتبي، سام سليمان دله
**رابط ثابت:** https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8544
**تاريخ الاسترداد:** 2026/11/02 03:30 +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 الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

# مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

## للعلوم القانونية




المجلد 19، العدد 4
جمادي الثاني 1444هـ / ديسمبر 2022م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

https//:doi.org/10.36394/jls.v19.i4.16

# مسؤولية الإدارة عن الأضرار الناجمة من إفشاء الموظف للسر المهني

**أحمد مصبح سعيد الكتبي**[1]

**سام سليمان دله**[2]

**تاريخ الاستلام: 11-11-2020** **تاريخ القبول: 12-01-2021**

**ملخص البحث:**

وضع المشرع حماية للسر المهني لدى الموظف العام بجانب الحماية الجنائية للسر المهني المنصوص عليها في قانون العقوبات، وهناك حماية مدنية للسر المهني؛ إذ يسأل الموظف عن تعويض الأضرار الناجمة عن إفشاء السر المهني المحفوظ لديه.

وحسب تحديد نوع الخطأ الواقع من الموظف العام بشأن إفشاء السر المهني، يتم تحديد الشخص المسؤول عن تعويض المضرور عما لحقه من ضرر، أو فاته من كسب.

وعلى ذلك كان لا بد من تحديد مفهوم الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي للموظف وبيان المعايير التي اعتنقها الفقه والقضاء المصري والفرنسي للتفرقة بين ما يقع من الموظف العام من أخطاء شخصية وأخطاء مرفقية وبيان صور كل منهما لتحديد نوع الخطأ المتمثل في إفشاء السر المهني.

وبناء على تلك التفرقة توصلت إلى أنه قد يكون الخطأ المرتكب والمتمثل في إفشاء السر المهني خطأ شخصي صدر عن نزوات ورغبات داخل الموظف لا علاقة لها بالوظيفة التي يقوم بها، فهنا يسأل الموظف عن هذا الخطأ.

وقد يكون الخطأ مرفقيًّا متصلاً بالوظيفة التي يقوم بها الموظف، فتسأل الإدارة عن تعويض المضرور عن الأضرار الناجمة عن إفشاء السر المهني. وتقوم المسؤولية ضد الدولة على أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، والتي يستطيع المضرور الرجوع على أساسها على الدولة وعلى الموظف في نفس الوقت بالتعويض.

**الكلمات الدالة:** السر المهني، الخطأ الشخصي، الخطأ المرفقي، مسؤولية المتبوع، إفشاء، التعويض، مسؤولية الدولة.

---

(1) كلية القانون - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة )

bosalim70077@gmail.com

(2) كلية القانون - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة )

## المقدمة:

الوظيفة العامة أمانة أنيطت بالموظف العام، وتكليف قوامه خدمة المجتمع، وتحقيق مصالح الأفراد. والموظف العام هو ذراع الدولة في تنفيذ مهامها وتحقيق أهدافها بخدمة المجتمع، وصولاً إلى النهاية المثلى والغاية العليا لدى أجهزة الدولة والعاملين فيها، وهي المصلحة العليا. وصدور القرار بتعيين الموظف يعني أنه أصبح بحكم القانون أمام مسؤوليات عليه أن ينهض بها، وواجبات عليه أن يتصدى لها، وقد أشارت جميع القوانين إلى هذه الالتزامات والواجبات، ومنها واجب حفاظ الموظف العام على سر المهنة.

فالسر هو المعلومة التي يحرص صاحبها تمام الحرص على كتمانها؛ إذ لديه مصلحة مباشرة في بقاء سره طي الكتمان، وتجنب افشائه من أية جهة كانت، فإعلان السر قد يشكل ضررًا ماديًا أو معنويًا يلحقه دون إرادته أو رغبته[1].

فواجب حفاظ الموظف العام على الأسرار الوظيفية هو من أهم الواجبات الوظيفية، لأن الموظف العام من خلال مباشرته لأداء أو مهام وظيفته يطلع بحكم طبيعة عمله على أسرار لا يطلع عليها غيره ممن لا يشغلون هذه الوظيفة. هذه الأسرار منها ما يتعلق بالأفراد، ومنها ما يتعلق بجهة العمل، وبالتالي فهو ملزم بعدم إفشاء الأسرار جميعها. كما أن هناك من الأسرار ما يلتزم الموظف العام بكتمانها وفقًا لأحكام قانون الوظيفة العامة، وتعد واجبًا وظيفيًا، وهي من الأسرار الإدارية المتعلقة بأسرار الإدارة، والتي يلتزم بها الموظف العام كواجب وظيفي بحت.

ونظرًا للأهمية البالغة للمحافظة على أسرار المهنة من جانب الموظف العام، نصت أغلب التشريعات الداخلية للدولة على ضرورة المحافظة على سر المهنة، وجعلت من مخالفة هذا الالتزام جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي، وكذلك عدها مخالفة تأديبية يسأل عنها الموظف تأديبيًا، بالإضافة إلى المسؤولية المدنية التي تقع على عاتق الموظف الذي أفشى السر المهني.

واذا كان المبدأ في القانون الجزائي أن العقوبة شخصية، فتوقع العقوبة على الشخص مرتكب الجريمة، فيسأل جنائيًا وحده عما اقترفه من جرم. فقد يكون الأمر مختلفًا في حالة المسؤولية المدنية عن الأضرار التي لحقت بالغير في حالة قيام الموظف العام بإفشاء السر المهني.

(1) خالد حسن ناجي أبو غزالة، إفشاء السر، مجلة جرش للبحوث والدراسات، المجلد 19، العدد الأول، 2018، ص 113، (بحث منشور على دار المنظومة).

## أولاً- أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في بيان المسؤول مدنيًّا أمام المضرور عن التعويض عن الأضرار الناجمة من إفشاء الموظف العام للسر المهني.

## ثانيًا- إشكالية البحث:

هل تُسأل الدولة عن تعويض الغير عن الأضرار الناجمة من إفشاء الموظف العام الذي يعمل تحت سيطرتها لسر المهنة؟

## ثالثًا- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحديد نوع الخطأ المترتب على إفشاء الموظف العام لسر المهنة، وأساس المسؤولية، وتحديد أحوال مسؤولية الدولة في حالة إفشاء الموظف العام لسر المهنة.

## رابعًا- منهج البحث:

اتبع الباحث في هذه الدراسة من أجل الإجابة عن السؤال البحثي المنهج التحليلي والمقارن والتطبيقي، فقمت بالمقارنة بين الوضع في القانون المصري والقانون الفرنسي في مسألة مسؤولية الدولة عن أعمالها، وعرض للتطبيقات القضائية في كل من القانونين المصري والفرنسي.

## خامسًا- خطة البحث:

تم تقسيم هذا البحث إلى مبحثين، سعيت في المبحث الأول إلى محاولة تحديد نوع الخطأ المتعلق بفعل الموظف العام بإفشاء السر المهني، فتناولتُ نوعي الخطأ اللذين قد يصدرا من الموظف العام طبقًا لنظرية الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، وفي المبحث الثاني تحدثت عن أساس مسؤولية الدولة عن تعويض الأضرار الناجمة عن إفشاء الموظف العام للسر المهني، فجاءت خطة البحث كالآتي:

المبحث الأول: إفشاء السر المهني بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي.

المطلب الأول: مفهوم الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي.

المطلب الثاني: صور الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، وطبيعة خطأ الموظف بإفشاء السر المهني.

المبحث الثاني:أساس مسؤولية الإدارة عن إفشاء السر المهني لاعتباره عملاً غير مشروع.

المطلب الأول: المسؤولية التبعية للإدارة عن إفشاء الموظف للسر المهني.

المطلب الثاني: مسؤولية الموظف بجانب مسؤولية الإدارة.

## المبحث الأول: إفشاء السر المهني بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي

أن ارتباط الموظف العام بالمرافق العامة بالدولة، وبالوظيفة التي أنيط له القيام بها جعل الفقه والقضاء يسعوا إلى تحديد نوع الاخطاء التي قد تقع من الموظف اثناء تأدية وظيفته او بسببها او بمناسبتها، وما اذا كانت تلك الاخطاء اخطاء شخصية بحتة ترجع إلى تقصير الموظف ولا دخل للمرفق فيها، ام انها اخطاء ترجع إلى المرفق ذاته ام انها اخطاء ترجع إلى الموظف والمرفق معا. لذلك نجد أن الأخطاء التي قد تصدر من الوظف العام، إما أخطاء شخصية ليس لها علاقة بالعمل الذي يقوم به، أو أخطاء مرفقية تتعلق بالوظيفة المنوط بها الموظف. وعلى ذلك سوف نبين فيما يلي مفهوم الخطأين الشخصي والمرفقي وصورهما للوصل إلى تحديد طبيعة الخطأ الموظف بافشاء أسرار المهنة لتحديد الشخص المسؤول عن تعويض الضرر الناتج عن إفشاء الأسرار المهنة.

### المطلب الأول: مفهوم الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي

فكرة الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي هي فكرة معيارية تستعصي بطبيعتها على وضع تعريف جامع مانع لها؛ لذا اهتم الفقه والقضاء بوضع معايير لتمييز مفهوم الخطأ الشخصي عن مفهوم الخطأ المرفقي. فلا توجد قاعدة عامة تضع ضوابط محددة متفق عليها لتفصل بوجه قاطع بين الأخطاء الشخصية والأخطاء المرفقية.

وعلى ذلك سنبين المعايير التي وضعها الفقه والقضاء للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، وذلك على النحو الآتي:

**أولاً- معايير الفقه للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي**

هناك أربعة معايير وضعها الفقه للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، هي:

**1. معيار النزوات الشخصية:**

مؤدى هذا المعيار أن يكون هناك خطأ شخصي إذا كان الفعل الضار يعبر عن الإنسان في ضعفه وانفعالاته وأشجانه وعدم تبصره. وعلى النقيض من ذلك يكون هناك خطأ

مرفقي إذا كان الفعل الضار غير شخصي يصدر من إداري باعتباره شخصًا عرضة للخطأ كأي إنسان. وهذا المعيار رغم بساطته، فهو معيار شخصي يعتمد على شخص الموظف في نفسه ونزواته وأخطائه، وهو معيار غير جامع لكل صور الخطأ الشخصي، مثل الخطأ الجسيم.

**2. معيار علاقة الفعل الضار بالوظيفة ومدى إمكانية فصله عنها:**

وفقًا لهذا المعيار، يعد الخطأ شخصيًّا إذا كان من الممكن فصله عن الوظيفة وواجباتها ماديًّا أو معنويًّا، ويكون مرفقيًّا إذا لم يكن من الممكن فصله عنها. ويكون انفصال الفعل ماديًّا عن الوظيفة إذا لم يكن له أية علاقة بواجبات الوظيفة، ويكون معنويًّا إذا كان العمل يدخل ماديًّا ضمن واجبات الوظيفة، ولكن محدد بغرض معين، فيأتي به الموظف لغرض آخر[1].

**3. معيار جسامة الخطأ:**

وفقًا لهذا المعيار، يرى رأي من الفقه أن الخطأ الشخصي هو أساس الخطأ الجسيم للموظف. واعتبر الخطأ الجسيم مثل الخطأ الفاحش في الواقع أو القانون أو مخالفة أحكام القانون الجنائي؛ أي ارتكاب جريمة[2].

ويرى رأي آخر أن هذا المعيار معيب؛ لأنه في بعض الأحيان يعتبر الخطأ الجسيم خطأ مهنيًّا، ولا يمثل ارتكابًا لأي جريمة أو مخالفة للقانون، كذلك هناك من الأخطاء البسيطة ما تعد من الأخطاء الشخصية[3].

**4. معيار الهدف:**

يعني هذا المعيار وجود معرفة الهدف المراد تحقيقه من وراء الفعل لكي نحدد نوع الخطأ. فطبقًا لهذا المعيار، فإن الذي يجعل الخطأ شخصيًّا، هو كون الموظف قد خرج في فعله عن الهدف الأساسي للوظيفة التي تؤديها، حتى ولو كان خطؤه بسيطًا[4].

---

(1) ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، ط 2008، ص 415.

(2) إبراهيم سيد أحمد، موسوعة المسئولية الإدارية في ضوء الفقه والقضاء، الجزء الثاني، شركة ماس للطباعة، القاهرة، ط 2014، ص 392.

(3) جورجي شفيق ساري، مسئولية الدولة عن أعمال سلطاتها (قضاء التعويض)، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 169.

(4) جابر جاد نصار، مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية (قضاء التعويض)، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1995، ص 197.

فيعد الخطأ شخصيًّا إذا سعى الموظف من وراء فعله إلى تحقيق أغراض بعيدة عن تلك التي من أجلها منح اختصاصات وظيفته؛ أي أراد تحقيق أغراض شخصية بعيدة عن الأهداف الوظيفية نفسها.

**ثانيًا- ضوابط القضاء للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي**

لم يأخذ القضاء بمعيار محدد من المعايير التي جاء بها الفقه، وإنما كان يبحث كل حالة على حدة، ويحدد ما إذا كان أمام خطأ شخصي أم خطأ مرفقيّ، حسب الظروف المختلفة لكل قضية ومعطيات الواقع فيها، وسوف نبين ذلك في الحديث عن موقف كل من القضاء الفرنسي والمصري في هذا الشأن.

**1. القضاء الفرنسي:**

طبق القضاء الفرنسي معيار النزوات الشخصية، واعتبر الخطأ شخصًّا إذا كان الفعل الضار ينطوي على سوء نية وانتقام شخصي، كإجراء اتخذ بدافع الحقد السياسي، أو العداء والضغينة بين من اتخذه ومن أصابه ضرر من ورائه[1].

كذلك أخذ القضاء الفرنسي بمعيار علاقة الفعل الضار بالوظيفة، فاعتبر الخطأ شخصيًّا إذا كان الفعل الضار ارتكب خارج الوظيفة ومنقطع الصلة عنها، مثل الحادث الذي تسبب فيه عامل يعمل في البلدية أثناء سيره بالدراجة البخارية خارج الخدمة[2].

كما استعان القضاء الفرنسي بمعيار جسامة الخطأ، ليعتبره خطأ شخصيًّا في حالات أخرى، بصرف النظر عن القصد أو النية، فالجهر أو الكلام المخل بالحياء الصادر من مدرس يعتبر خطأ شخصيًّا لجسامته. كذلك استعمال رجل الشرطة لسلاحه الناري دون مقتضى خطأ شخصيًّا[3].

أما أخطاء الموظف المرتكبة في الخدمة وبدون قصد، فهي عادة أخطاء مرفقية، ولا تعتبر شخصية إلا في حالات استثنائية. مثال ذلك ما قررته محكمة التنازع الفرنسية بأنه يعد خطأ مرفقيًّا ذلك الفعل الذي ارتكبه حارس كان قد ضغط على زناد بندقيته، معتقدًا أنها فارغة، فانطلق منها عيار وقتل طفلاً[4].

(1) جورجي شفيق ساري، مرجع سابق، ص 171.

(2) جابر جاد نصار، مرجع سابق، ص 204.

(3) مجدي مدحت النهري، مسئولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1997، ص 233.

(4) سليمان الطماوي، القضاء الإداري، طبعة منقحة، دار الفكر العربي، الاسكندرية، ط 2013، ص 135.

كذلك استخدم القضاء الفرنسي معيار الهدف لتحديد نوع الخطأ، وذلك في الحالات التي يرتكب فيها الموظف فعله الضار أثناء الخدمة أو بمناسبتها، أي حيث لا ينفصل عن واجبات وظيفته. فيعتبر الخطأ شخصيًّا إذا كان الهدف الذي سعى الموظف إلى تحقيقه من وراء فعله هو مصلحة شخصية بعيدة عن مصلحة الخدمة ذاتها. أما إذا كان الهدف هو مصلحة المرفق العام، فيعتبر خطأ مرفقيًّا.

**2. القضاء المصري:**

اختلف موقف القضاء العادي في مصر عن القضاء الإداري في قضايا التعويض المرفوعة ضد الإدارة التي يختص بها القضاء العادي. فكان القضاء العادي مقيدًا بنصوص القوانين التي تحكمه في موضوع المسؤولية بصفة عامة. ولم تفرق هذه النصوص بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي بالنسبة لأخطاء الموظف[1].

ويلتزم القضاء العادي بحرفية النصوص، ورفض صراحة الأخذ بنظرية الخطأ المرفقي المعروفة في فرنسا، طالما لم يأخذ بها المشرع، ولم يخصص منازعات المسؤولية بقواعد خاصة تختلف عن قواعد القانون المدني.

أما القضاء الإداري في مصر، فقد جاء على نقيض القضاء العادي، وأخذ بالتفرقة بين الخطأ الشخصي للموظف والخطأ المرفقي، ورتب على هذه التفرقة النتائج الطبيعية لها. فالمسؤولية تقع على عاتق الموظف نفسه، ويلتزم بالتعويض من ماله الخاص في حالة الخطأ الشخصي، وتقع على الإدارة وتلتزم بجبر الضرر من ميزانيتها في حالة الخطأ المرفقي. ولإيضاح نتائج تمييز الخطأ المرفقي عن الخطأ الشخصي، تقول المحكمة الإدارية العليا بأنه "في الحالة الأولى (الخطأ المرفقي) تقع المسؤولية على عاتق الإدارة، ولا يسأل الموظف عن أخطائه المرفقية، والإدارة هي التي تدفع التعويض، ويكون الاختصاص بالفصل في المنازعة قاصرًا على القضاء الإداري، وفي الحالة الثانية (الخطأ الشخصي) تقع المسؤولية على عاتق الموظف شخصيًّا، فيسأل عن خطئه الشخصي، وينفذ الحكم من أمواله الخاصة"[2].

أما عن المعيار الذي يأخذ به القضاء الإداري في التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، فيمكننا القول إنه لا يؤخذ بمعيار واحد محدد دائمًا. فيأخذ القضاء الإداري المصري بأكثر من معيار في نفس الوقت. أو بعبارة أخرى، فهو يأخذ بمعيار يمزج ويجمع المعايير السابق ذكرها معًا.

(1) جورجي شفيق ساري، مرجع سابق، ص 174.

(2) حكم إدارية عليا الصادر في 26/6/1959 سنة 4 ق، ص 1435، مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا.

فقضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "ومن حيث إنه من المبادئ المقررة في فقه القانون الإداري أن الموظف لا يسأل عن أخطائه المرفقية، وإنما يسأل فقط عن خطئه الشخصي، وفيصل التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي يكون بالبحث وراء نية الموظف. فاذا كان يهدف من القرار الذي أصدره إلى تحقيق الصالح العام، كان خطؤه مرفقيًّا، أما إذا تبين أنه لا يعمل للصالح العام، أو كان يعمل مدفوعًا بعوامل شخصية، أو كان خطؤه جسيمًا، فإنه يعتبر خطأ شخصيًّا يسأل عنه من ماله الخاص"[1].

كذلك اعتبرت المحكمة الإدارية العليا الامتناع عن تنفيذ حكم قضائي، خطأ شخصيًّا يستوجب مسؤولية الوزير عن التعويض المطالب به، ولا يؤثر في ذلك انتفاء الدوافع الشخصية لديه، أو قوله بأنه يبغي من وراء ذلك تحقيق مصلحة عامة، ذلك أن تحقيق هذه المصلحة لا يصح أن يكون عن طريق ارتكاب أعمال غير مشروعة[2].

كما قضت أيضًا المحكمة الإدارية العليا بأن العبرة في التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي بالقصد الذي ينطوي عليه الموظف وهو يؤدي واجبات وظيفته. فكلما قصد النكاية والإضرار، أو تغليب مصلحته الذاتية، كان خطؤه شخصيًّا يتحمل نتائجه. وفيصل التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي يكون بالبحث وراء نية الموظف. فإذا كان يهدف من وراء القرار الإداري الذي أصدره تحقيق الصالح العام، أو كان قد تصرف لتحقيق أحد الأهداف المنوط بالإدارة تحقيقها، والتي تدخل في الوظيفة الإدارية، فإن خطأه يندمج في أعمال الوظيفة، بحيث لا يمكن فصله عنها، وتعتبر الأخطاء منسوبة للمرفق العام، ويكون خطأ الموظف هنا مرفقيًّا. أما إذا تبين أن الموظف لم يعمل للصالح العام، أو كان يعمل مدفوعًا بعوامل شخصية، أو كان خطؤه جسيمًا، فإن الخطأ في هذه الحالة يعتبر شخصيًّا، ويسأل عنه الموظف الذي وقع منه هذا الخطأ من ماله الخاص[3].

**المطلب الثاني: صور الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي**

وطبيعة خطأ الموظف بإفشاء السر المهني

ليست هناك صور محددة قانونًا للأخطاء الشخصية أو المرفقية، بل أن هناك حالات تم تكييفها من قبل الفقه والقضاء تكون صورًا للأخطاء الشخصية والمرفقية، نبرزها فيما يلي:

(1) مشار إليه لدى جورجي شفيق ساري، مرجع سابق، ص 180.

(2) مجموعة أحكام محكمة القضاء الإداري المصرية، سنة 4 ق، ص 956، بند 303.

(3) انظر مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا، جلسة 26/6/1959 سنة 4 ق، بند 125، ص 1435.

**أولاً: صور الخطأ الشخصي**

إن الخطأ الشخصي له صور غير متناهية، إلا أننا سنبين أهم تلك الصور، مثل ارتكاب جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات، وحالة الاعتداء المادي وأعمال التعدي، وذلك على التفصيل الآتي:

**1. في حالة ارتكاب جريمة جنائية:**

إذا كان الخطأ الذي يرتكبه الموظف جريمة جنائية، فإن هذا الخطأ يعد شخصيًّا يسأل عنه، هو ويلتزم بتعويض الضرر الذي يسببه للغير من ماله الخاص. وكانت الجريمة الجنائية هي النموذج الواضح للخطأ الشخصي، فلم يكن متصورًا أن تكون الجريمة الجنائية خطأ مرفقيًّا[1].

إلا أن الوضع قد تغير في فرنسا، بعد صدور حكم من محكمة مجلس الدولة في قضية، تتلخص وقائعها في أن سائقًا عسكريًّا كان يسير ضمن موكب عسكري، فصدم أحد الأفراد وقتله خطأ. والقتل الخطأ هو جريمة جنائية. وطبقًا للقضاء التقليدي لمجلس الدولة من المفترض اعتباره خطأ شخصيًّا. إلا أن مجلس الدولة لم يعتبره كذلك، بل بالعكس اعتبره خطأ مرفقيًّا، ووضع مجلس الدولة في هذا الحكم عدة ضوابط لاعتبار الجريمة الجنائية خطأ شخصيًّا. فعلى عكس اتجاه القضاء السابق، فإن الجريمة التي يرتكبها الموظف لا تعد دائمًا وبصفة مطلقة خطأ شخصيًّا. بل يلزم لتكون كذلك أن ينطبق عليها التعريف العام للخطأ الشخصي كباقي الأخطاء الشخصية الأخرى بأن ترتكب خارج الخدمة -أي منقطعة الصلة عنها- أو تكون عمدية، أو تكون قد بلغت درجة خاصة من الجسامة. أما في غير هذه الحالات، فلا تعتبر الجريمة الجنائية التي يرتكبها الموظف خطأ شخصيًّا[2].

وعلى ذلك نجد أن مجلس الدولة في فرنسا قد اشترط حتى تعد الجريمة التي يرتكبها الموظف خطأ شخصيًّا يسأل هو عنه، أن تكون تلك الجريمة منقطعة الصلة عن الخدمة التي يؤديها، وأن تكون عمدية ولها درجة خاصة من الجسامة.

أما المحكمة الإدارية العليا بمصر، فقد اعتبرت الجريمة الجنائية خطأ شخصيًّا يسأل عنه الموظف لا الإدارة. فارتكاب سائق الإدارة أخطاء جسيمة بلغت حد الجريمة التي تقع تحت طائلة قانون العقوبات، وإدانته عن هذه الأخطاء جنائيًّا، فإنه يتعين القول بأن ما وقع

(1) جورجي ساري، مرجع سابق، ص 183.

(2) S.1935.III.17 Note ALIBERT.

مشار إليه لدى جورجي شفيق ساري، مرجع سابق، ص 184.

منـه يعـد خطـأ شـخصيًّا يتحمـل هـو وحـده نتائجـه. كذلـك قضـت المحكمـة الإداريـة العليـا بـأن تعـدي أحـد الموظفيـن علـى زملائـه بالقـول أو بالفعـل ممـا يشـكل جريمـة جنائيـة، هـو مـن قبيـل الأخطـاء الشـخصية التـي يسـأل عـن عواقبهـا الضـارة مرتكـب الفعـل الضـار وحـده[1].

وهنـا نجـد أن القضـاء المصـري سـار فـي الاتجـاه التقليـدي لمجلـس الدولـة الفرنسـي، وهـو أن الجريمـة الجنائيـة تشـكل خطـأ شـخصيًّا مـن جانـب الموظـف، بغـض النظـر عـن ظروفهـا وملابسـاتها. **ويـرى الباحـث** أن الاتجـاه الحديـث لمجلـس الدولـة الفرنسـي هـو الأجـدر بالتأييـد، وذلـك لاسـتبعاده الجرائـم غيـر العمديـة التـي قـد تقـع مـن الموظـف، والتـي ينتفـي فيهـا القصـد الجنائـي، والتـي لـم تتجـه إرادتـه فيهـا لإحـداث النتيجـة التـي وقعـت، لاسـيما إذا كان الموظـف قـد اتخـذ كل مـا لديـه مـن وسـائل تحـول دون وقـوع النتيجـة.

**2. في حالة أعمال التعدي:**

أعمـال التعـدي تكـون فـي حالـة ارتـكاب فعـل مـادي فيـه اعتـداء وانتهـاك للملكيـة الخاصـة للغيـر أو حريتـه العامـة. وكان الاعتقـاد السـائد لفتـرة طويلـة أن هنـاك تلازمًـا بيـن فكرتـي الخطـأ الشـخصي وأعمـال التعـدي. بمعنـى أنـه فـي جميـع الحـالات التـي يرتكـب فيهـا الموظـف عمـلاً مـن أعمـال التعـدي، يكـون هنـاك حتمًـا ودائمًـا بالضـرورة خطـأ شـخصي. ظـل هـذا هـو السـائد قضـاءً إلـى أن تغيـر الوضـع، وقضـت محكمـة التنـازع فـي فرنسـا بـأن أعمـال التعـدي ليسـت دائمًـا خطـأ شـخصيًّا للموظـف، ولتحديـد ذلـك يجـب الرجـوع إلـى التعريـف العـام للخطـأ الشـخصي. فنكـون أمـام خطـأ شـخصي إذا كان الفعـل الضـار الـذي ارتكبـه الموظـف منقطـع الصلـة عـن الوظيفـة، أو كانـت درجـة جسـامة الخطـأ بلغـت حـدًّا كبيـرًا[2].

**3. في حالة أوامر الرؤساء:**

وضـع القضـاء ضوابـط لطاعـة أوامـر الرؤسـاء غيـر المشـروعة، فهـذه الطاعـة غيـر واجبـة إذا كان أمـر الرئيـس غيـر مشـروع بشـكل واضـح، وكان مـن شـأن تنفيـذه تعريـض المصلحـة العامـة للخطـر[3]. وقـد قنـن المشـرع المصـري والفرنسـي هـذه القواعـد والضوابـط، وذلـك فـي

(1) فتوى الجمعية العمومية بقسم الفتوى في 13 أكتوبر 1971، الموسوعة الإدارية، المجموعة 3، ص 75، قاعدة رقم 43. انظر أيضًا سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسئولية الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1988، ص 265.

(2) T.C. 3 Juillet 1934, Cure de Realmont, S. 1935.III. 97 Note LAROQUE, et dans le meme sens T.C. 8 avril 1935 , L action Francise, D 1935 II. 25 Concl. JOSSE, Note WALINE.

مشار إليه لدى جورجي شفيق ساري، مرجع سابق، ص 188.

(3) انظر مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في 30 نوفمبر 1974، القاعدة رقم 117.

المادة 78 فقرة 2 من القانون رقم 47 لسنة 1978 الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة في مصر، وفي المادة 28 من القانون رقم 634-83 الصادر في 13 يوليو سنة 1983 الخاص بحقوق وواجبات الموظفين في فرنسا.

إلا أن القضاء والتشريع لم يضعا ضابطًا أو قاعدة محددة بالنسبة لمسؤولية الموظف المدنية في حالة تنفيذ أمر غير مشروع، مما يصيب الغير بالضرر. بل أن القضاء كان يبحث كل حالة على حدة، ويقدر ما إذا كان الفعل الذي سبب الضرر يمثل خطأ شخصيًا من جانب الموظف منفذ الأمر غير المشروع، أم على النقيض يمثل خطأ مرفقيًا يقع على عاتق الإدارة، وهو في ذلك يطبق الضوابط العامة للخطأ الشخصي؛ بمعنى الجسامة وعلاقة الفعل الضار بالوظيفة والقصد.

ويلاحظ أن المشرع المصري قد وضع في المادة 78/2 من قانون العاملين المدنيين بالدولة قاعدة يمكن الاستهداء بها لتحديد الخطأ في هذه الحالة. فوضعت تلك المادة قواعد يجب على الموظف اتباعها في حالة صدور أمر غير مشروع من الرئيس، فإذا اتبع الموظف هذه القواعد، فإن المسؤولية تقع على مصدر الأمر وحده. وهذا يتحقق ليس بالنسبة للمسؤولية الإدارية فقط، وإنما بالنسبة للمسؤولية المدنية أيضًا، لاسيما أن الفقرة الأخيرة من هذه المادة تؤكد على عدم مسؤولية العامل مدنيًا إلا عن خطئه الشخصي، وفي حالة الأمر السابقة لا يعتبر خطأ الموظف منفذ الأمر خطأ شخصيًا في هذه الحالة.

كذلك تنص المادة 167 من القانون المدني المصري على أن الموظف العام لا يكون مسؤولاً عن عمله الذي أضر بالغير إذا قام به تنفيذًا لأمر صدر إليه من رئيس متى كانت إطاعة الأمر واجبة عليه، أو كان يعتقد أنها كانت واجبة، وأنه كان يعتقد مشروعية العمل الذي وقع منه، وكان اعتقاده مبنيًا على أسباب معقولة، وأنه راعى في عمله جانب الحيطة. وكذلك نصت المادة 81 من المرسوم بقانون رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته على أن "كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته يجازى إداريًا، وذلك مع عدم الإخلال بالمسؤولية المدنية أو الجزائية عند الاقتضاء، ولا يعفى الموظف من الجزاءات الإدارية إلا إذا أثبت أن ارتكابه للمخالفات المتصلة بالوظيفة كان تنفيذًا لأمر كتابي صدر إليه من رئيسه المباشر، بالرغم من تنبيهه خطيًا إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر".

هذا بالنسبة إلى طبيعة خطأ منفذ الأمر، أما طبيعة خطأ مصدر الأمر باعتباره هو الآخر موظفًا، فهنا أيضًا نطبق الضوابط التي وضعها القضاء لتحديد طبيعة الخطأ، وهي مدى إمكان فصل الفعل عن الوظيفة أو القصد أو الجسامة. فإذا كان الأمر الصادر من

الرئيس منقطع الصلة بمهام وظيفته، أو كان القصد من ورائه تحقيق أغراض شخصية خاصة بعيدة عن الأهداف الإدارية التي من أجلها منح سلطة إصدار الأمر، أو كان الخطأ يمثل درجة كبيرة من الجسامة، فإنه يعد في هذه الحالة خطأ شخصيًّا يسأل عنه من ماله الخاص، وإلا كان خطأ مرفقيًّا تسأل عنه الإدارة.

**ثانيًا- صور الخطأ المرفقي**

الخطأ المرفقي هو الخطأ الذي ينسب إلى المرفق ذاته، حتى لو كان قد ارتكبه من الناحية الفعلية موظف، والمرفق هو الذي يتحمل مسؤولية هذا الخطأ وما ينتج عنه من أضرار. ومن الممكن معرفة الموظف مرتكب الخطأ، وقد يكون من غير الممكن معرفة مرتكب الخطأ، فيعزى الخطأ إلى المرفق ذاته.

والأخطاء المرفقية متعددة ومتنوعة، ولا تأتي تحت حصر محدد، ولكن الفقه قسمها إلى ثلاثة أصناف تتدرج بحسب جسامة الخطأ، هو إما أن يكون المرفق قد أدى الخدمة بشكل سيئ، وإما أن يكون قد أبطأ في أدائها، وإما أن يكون المرفق لم يؤدِّ الخدمة مطلقًا، وذلك على النحو التالي:

**1. سوء أداء المرفق للخدمة:**

في هذه الحالة قام المرفق بالخدمة المطلوبة منه، ولكنه قد أداها بشكل سيئ، فلم يؤديها كما يجب أن يكون. وهذا ينطوي على جميع الأفعال الإيجابية التي تنطوي على خطأ ما وتحدث أضرارًا للغير. فقد يكون الخطأ هو اتخاذ إجراء قانوني معيب، مثل تطبيق القانون أو اللوائح بشكل غير صحيح. أو الحجز على منقولات أحد دافعي الضرائب، رغم سبق دفعه للضريبة التي وقع الحجز بسببها، أو تنفيذ حكم قضائي قبل صيرورته نهائيًّا[1].

كذلك قد يقع الخطأ بسبب القيام ببعض الأعمال المادية، وذلك كقيام أحد رجال الجيش بإطلاق عيار ناري أثناء قيامه بحفظ الأمن وقت إضراب رجال الشرطة، فقتل أحد الأفراد. كذلك إهمال الإدارة لخيول تابعة لها، فيصيب ذلك الأفراد ببعض الأضرار[2].

**2. بطء المرفق في أداء الخدمة:**

قد تتباطأ الإدارة في القيام بالخدمة المطلوبة منها بشكل يخرج عن المعتاد والمعقول

(1) جابر جاد نصار، مرجع سابق، ص 223.

(2) جورجي شفيق ساري، مرجع سابق، ص 199.

دون مبرر، ويؤدي هذا البطء إلى أضرار لطالب الخدمة. وليس المقصود هنا أن تكون الإدارة مقيدة بفترة محددة لأداء الخدمة، ثم أدتها بعد فوات الفترة، لأن هذا الفرض يندرج تحت صورة عدم أداء الإدارة للخدمة مطلقًا، ففوات المدة التي حددها لها القانون لأداء الخدمة دون أن تقوم بها، يعني أن الإدارة قد امتنعت عن أدائها، حتى لو قامت بها وأدتها فيما بعد[1].

أما البطء في أداء الخدمة، فيفترض أن المرفق غير مقيد بمدة معينة، فيبطئ في أدائها بصورة تخرج عن المألوف، مما يترتب عليه ضرر للغير.

والمفروض أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في اختيار وسيلة أدائها لمهامها، وتوقيت ذلك فهو من صلاحياتها التي لا رقابة للقضاء عليها، طالما أن القانون لم يقيدها في اختيار الوسيلة أو هذا التوقيت[2].

ولا يملك قاضي الإلغاء رقابة تأخير الإدارة في هذه الحالة، ولكن قاضي التعويض يستطيع التدخل في هذه الحالة وتقدير موقف الإدارة وتباطئها في أداء الخدمة، لدرجة أصابت أحد الأفراد بالضرر، فيرى ما إذا كان هذا التأخير يدخل في إطار المعقول، وبالتالي فلا مسؤولية على الإدارة، أم يخرج عن إطار المعقول، فيقرر مسؤوليتها عن الضرر الناتج عنه وإلزامها بالتعويض[3].

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر بالتعويض لأحد المرضى عن الأضرار الصحية التي أصابته نتيجة تقاعس الإدارة المختصة عن اتخاذ الإجراءات اللازمة لسفره للخارج لاستكمال علاجه، حتى تدهورت حالته الصحية بشكل أصبح لا يجدي معه علاج أو دواء لا في الداخل ولا في الخارج[4].

### 3. عدم اداء المرفق للخدمة:

تمثل هذه الصورة في مواقف سلبية من جانب الإدارة، بأن تمتنع عن القيام بأعمال يتعين عليها القيام بها. وإذا كان القاضي لا يستطيع أن يصدر أوامر للإدارة للقيام بتلك الأعمال، إلا أنه يستطيع الحكم عليها بتعويض إذا ما ترتب على هذا الامتناع ضرر معين

(1) سليمان الطماوي، القضاء الاداري، ط 1987، مرجع سابق، ص 143.

(2) حكم محكمة القضاء الإداري بتاريخ 23 ديسمبر 1951، مجموعة أحكامها، س 11، ص 105.

(3) مجدي مدحت النهري، مرجع سابق، ص 246.

(4) حكم إدارية عليا صادر في جلسة 27/11/1982، موسوعة أحكام المحكمة الإدارية، الجزء الثاني، ص 422، قاعدة 273.

لبعض الأفراد. ومن أمثلة ذلك عدم قيام الإدارة ببناء حاجز على حافتي طريق عالي لحماية الأفراد من السقوط، أو عدم وضع إشارات تنبيه للسيارات بالقرب من مدخل كبري متحرك، أو إهمال الإدارة في صيانة طريق عام، مما ترتب عليه تكسره وانقلاب سيارات وإصابة ركاب[1].

**ثالثًا: طبيعة خطأ الموظف بإفشاء السر المهني**

للوهلة الاولى قد يبدو لنا أن خطأ الموظف بإفشاء السر المهني هو خطأ شخصي يسأل هو وحده عن تعويض الأضرار الناجمة عن هذا الخطأ، إلا أنه في الواقع أن الأمر يحتمل فرضين:

- **الفرض الأول: إفشاء السر المهني خطأ شخصي**

إن إفشاء السر المهني يمثل في قوانين العقوبات جريمة يعاقب عليها القانون، بالإضافة إلى أن قوانين العاملين بالدولة في مختلف دول العالم تنص أيضًا على إلزام الموظف بعدم إفشائه للأسرار التي توصل إليها بمناسبة وظيفته.

**ويرى الباحث** أنه حتى تمثل تلك الجريمة خطأ شخصيًّا لدى الموظف، فإنه يجب إعمال المعايير التي وضعها الفقه واعتنقها القضاء للتفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي. فيجب أن يكون هناك تعمد من الموظف على إفشاء السر المهني للوصول إلى غاية ومنفعة خاصة لا تتصل على الإطلاق بالمصلحة العامة للمرفق الذي يعمل فيه الموظف. فإذا وجدت تلك المعايير أو أي منها، يعد الإفشاء خطأ شخصيًّا يسأل عن الأضرار الناجمة عنه للغير الموظف مرتكب فعل الإفشاء.

- **الفرض الثاني: إفشاء السر المهني خطأ مرفقي**

**هناك تصوران لهذا الفرض:**

**التصور الأول**: هو أن يكون الإفشاء ناتجًا عن سوء إدارة المرفق العام بسبب ضعف الإمكانيات، فأدى ذلك إلى سهولة الوصول إلى أسرار المهنة التي في حوزة الموظف، وترتب على ذلك ضرر للغير بسبب هذا الإفشاء. ففي هذه الحالة يكون الضرر ناتجًا عن خطأ مرفقي تسأل عنه جهة الإدارة لا الموظف.

**أما التصور الثاني:** أن يكون الإفشاء ناتجًا عن أمر من الرئيس إلى المرؤوس الذي تحت يده الأسرار المراد إفشاؤها، **فيرى الباحث** أنه إذا تم الإفشاء من المرؤوس، فيعد

(1) سليمان الطماوي، القضاء الإداري، ط 1987، مرجع سابق، ص 146.

الخطأ بالنسبة له خطأ مرفقيًا لا يسأل عنه بأي حال من الأحوال. أما بالنسبة إلى الرئيس مصدر الأمر، فهنا يتم الرجوع إلى معايير التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي. فإذا كان هناك تعمد لارتكاب فعل الإفشاء بهدف الوصول إلى منفعة خاصة وشخصية، فيعد خطأ الرئيس خطأ شخصيًا. أما إذا لم يكن إفشاء الأسرار وقع عمدًا ولم يكن هناك أي مصلحة شخصية للموظف، بل إنه كان يعتقد أنه يعمل لمصلحة المرفق، فالخطأ هنا خطأ مرفقي لا يسأل عنه الموظف.

وخلاصة القول، أن ارتكاب فعل إفشاء الأسرار المهنية من الموظف تختلف طبيعته باختلاف معايير التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي. فهي من الأفعال التي يجب أن ينظر لها كلا على حدة، فلا يؤخذ فعل الإفشاء حكمًا واحدًا في كل مرة، بل قد يكون إفشاء الموظف لأسرار المهنة خطأ شخصيًا في بعض الأحيان، وفي أحيان أخرى قد يكون خطأ مرفقيًا.

## المبحث الثاني: أساس مسؤولية الإدارة عن إفشاء السر المهني لاعتباره عمل غير مشروع

ترجع اهمية معرفة الاساس التي تقوم عليه مسئولية الدولة عن الضرر الناجم ارتكاب الموظف لفعل إفشاء السر المهني، إلى معرفة الملتزم بتعويض الضرر الناجم عن هذا الفعل، ومعرفة عما إذا يحق للمضرور الرجوع على الدولة فقط ولا يسأل الموظف، ام انه يجب الرجوع على الموظف فقط باعتباره فعل غير مشروع يسأل عنه وحده ولا تسال معه الدولة، أم أنّه يجوز للمضرور الرجوع على الموظف والدولة لاقتضاء التعويض عن الضرر الناجم عن إفشاء الموظف العام لسر المهنة. وعلى ذلك سنبين أساس مسؤولية الإدارة عن اعمال موظفيها غير المشروعة، مع بيان مسؤولية الموظف إلى جانب مسؤولية الإدارة وذلك من خلال المطلبين التاليين.

### المطلب الأول: المسؤولية التبعية للإدارة عن إفشاء الموظف للسر المهني

أن أساس مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها المادية غير المشروعة هو مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه[1]، فمسؤولية الإدارة عما يترتب من ضرر على خطأ الموظف إنما هي مسؤولية تبعية تقوم على أساس ما يقترفه الموظف من خطأ في أداء عمله، ومناط تلك المسؤولية هو وجود حق الإدارة في الرقابة والتوجيه على الموظف المخطئ[2].

(1) سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1986، ص 297.

(2) محمد ماهر أبو العينين، الموسوعة الشاملة في القضاء الإداري، الكتاب الثالث، التعويض عن أعمال السلطات

وتقوم رابطة التبعية بين الإدارة والموظف متى كان لجهة الإدارة على الموظف سلطة فعلية في التوجيه والرقابة، بحيث يحق لها توجيه أوامرها في كيفية إنجاز ما عهد إلى الموظف من عمل وثبوت خضوع من وقع منه الفعل الضار لتلك الأوامر. فتلك السلطة بشقيها هي التي تجعل المتبوع مسؤولاً عن خطأ تابعه، وهي حجر الزاوية في الرجوع على المتبوع[1]. فالرقابة والتوجيه فيما يقوم به الموظف من أعمال تتصل بوظيفته وتتصف بالأخطاء المرفقية هي التي تجعل جهة الإدارة مسؤولة عن أعمال تابعيها، أما إذا كان ما يقوم به الموظف من أفعال مادية غير مشروعة، تتصف بالأخطاء الشخصية المنقطعة الصلة تمامًا بالوظيفة، ولا علاقة لها بالوظيفة إطلاقًا، فإن الموظف هو الذي يتحملها باعتباره خطأ شخصيًّا بحتًا.

وفي هذا قضت محكمة النقض المصرية بأنه "لئن كانت الإدارة مسئولة مع الموظف العام أمام المضرور عن التعويض المستحق له عما يصيبه من ضرر بسبب الخطأ الذي ارتكبه هذا الموظف على أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع المنصوص عليها في المادة 174 من القانون المدني، سواء أكان هذا الخطأ مرفقيًّا أو شخصيًّا، إلا أنها وعلى ما نصت عليه المادة 58 من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم 46 لسنة 1964 لا ترجع على الموظف بما حكم به عليها من تعويض إلا إذا كان خطؤه جسيمًا، أو كان مدفوعًا فيه بعوامل شخصية قصد بها مجرد النكاية أو الإيذاء وتحقيق منفعة ذاتية له ولغيره"[2].

وعلى ذلك فيمكن أن نقسم أخطاء الموظف غير المشروعة إلى نوعين:

**النوع الأول**: الأخطاء التي يقوم بها الموظف خارج نطاق الوظيفة وتكون منقطعة الصلة تمامًا بوظيفته، وهي الأخطاء التي يرتكبها الموظف في حياته الخاصة، كمن يتنزه بسيارته الخاصة فيصيب أحد الأفراد بضرر، وينطبق الحال على الفعل الضار الذي يرتكبه الموظف أثناء عمله الوظيفي، ولكنه منقطع الصلة بواجباته الوظيفية، ففي هذا الفرض تنتفي مسؤولية الإدارة بانتفاء سلطاتها في الرقابة والتوجيه على أفعال الموظف، واعتباره خطأ شخصيًّا يسأل عنه الموظف[3].

---

العامة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ط 2015، ص 221.

(1) فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع بجمهورية مصر العربية رقم 1120 بتاريخ 25/11/1979، ملف 22/3/654 لسنة 37 ق، ص 45.

(2) انظر فتوى الجمعية العمومية لقسمي التشريع والفتوى، جمهورية مصر العربية، جلسة 13/12/1978، ملف رقم 32/2/632.

(3) حكم نقض جلسة 26 يناير 1954. منشور بمجلة المحاماة لنقابة محامين مصر، العدد الرابع، السنة 35، ص 1264.

وعلى ذلك إذا كان ما أتاه الموظف من فعل غير مشروع قد ارتكبه، ولكن لا علاقة له بالوظيفة إطلاقًا، فالإدارة لا تكون مسؤولة عن التعويض المطالب به عن جريمة ارتكبها الموظف.

أما **النوع الثاني**: فهي الأفعال غير المشروعة التي يقوم بها الموظف أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها. وقد تكون تلك الأعمال متعلقة بتنفيذ الموظف لواجبات وظيفته، وهذه الأعمال استقر الرأي على أن تسأل عنها جهة الإدارة باعتبارها متبوعة تسأل عن أعمال تابعيها، مثال ذلك ما جاء بفتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة في جمهورية مصر العربية، حيث قالت "ولما كان سائق سيارة الجيش التابع لوزارة الدفاع قد أخطأ أثناء تأدية وظيفته وثبت هذا الخطأ في حقه من محضر ضبط الواقعة والأمر الجنائي الصادر ضده، وترتب عليه ضرر لحق بحي شمال القاهرة يتمثل فيما أنفقه في سبيل علاج المصاب، ولما أداه له من مرتب تعويض وقامت علاقة سببية مباشرة بين الخطأ والضرر الذي نتج عنه، فإن المسؤولية التقصيرية قد تحققت، وبالتالي تسأل وزارة الدفاع عن خطأ سائق السيارة التابعة لها، وتلتزم بتعويض حي شمال القاهرة عن الضرر الذي لحقه"[1].

فالإدارة تسأل مدنيًا عن تعويض الضرر الذي يحدثه موظفوها بأعمالهم غير المشروعة متى وقع منهم أثناء قيامهم بالوظيفة أو بسببها. فرابطة التبعية بين الإدارة والموظف لا تتحقق إلا إذا كانت جهة الإدارة مسؤولة مسؤولية تبعية عن عمل الموظف، بما لها من سلطة رقابة وتوجيه عن أعماله. فالإدارة لا تسأل عن الخطأ إلا إذا كان واقعًا منه في حال تأدية وظيفته بالذات.

وفسرت محكمة النقض المصرية عبارة "أثناء تأدية وظيفته" بقولها: أن القانون لا يشترط لتحميل المتبوع المسؤولية المدنية عن فعل تابعه أن يكون هذا الفعل داخلاً في طبيعة الوظيفة التي عهد بها إلى التابع، أو أن يقع منه بصفته هذه، بل يكفي في تقرير هذه المسؤولية بأن يكون الفعل قد وقع من التابع أثناء تأدية الوظيفة، أو أن تكون الوظيفة هي التي ساعدت على ارتكابه، ولو كان بعيدًا عن الوظيفة والاتصال بها. فمحكمة النقض المصرية لم تقصد بالفعل الذي يقع من التابع أثناء تأدية وظيفته الأعمال التي تدخل بطبيعتها في حدود الوظيفة، كما جرت على ذلك في أحكامها، وإنما قصدت الأعمال التي تقع من التابع في الوقت الذي يقوم فيه بوظيفته، سواء أكانت تلك الأعمال داخلة ضمن

(1) فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بمجلس الدولة بمصر في 27/10/1979، فتوى رقم 1059 في 11/11/1979، ملف 32/2/593، السنة 34 ق، رقم 14، ص 21.

أعمـال الوظيفـة أم غيـر داخلـة فيـه[1].

وقـد تكـون أعمـال الموظـف غيـر متعلقـة بتنفيـذ واجبـات وظيفتـه، ولكنهـا تقـع بسـببها أو بمناسـبتها، فلقـد توسـع التقنيـن المدنـي المصـري والإماراتـي فـي إقـرار مسـؤولية الإدارة عـن أخطـاء موظفيهـا متـى كانـت واقعـة منهـم حـال تأديـة وظائفهـم أو بسـببها. فقـد نصـت المـادة 174 مـن القانـون المدنـي المصـري علـى أن "يكـون المتبـوع مسـئولاً عـن الضـرر الـذي يحدثـه تابعـه بعملـه غيـر المشـروع متـى كان واقعًـا منـه حالـة تأديـة وظيفتـه أو بسـببها"، كمـا نصـت المـادة 313 مـن قانـون المعامـلات المدنيـة الإماراتـي فـي الفقـرة 1/ب علـى أن "مـن كانـت لـه علـى مـن وقـع منـه الإضـرار سـلطة فعليـة فـي رقابتـه وتوجيهـه ولـو لـم يكـن حـراً فـي اختيـاره إذا كان الفعـل الضـار قـد صـدر مـن التابـع فـي حـال تأديـة وظيفتـه أو بسـببها".

وقـد ثـار خـلاف بيـن الفقـه والقضـاء المصـري حـول مدلـول هـذه المـادة، وإمكانيـة قبـول مسـؤولية الإدارة عـن أفعـال موظفيهـا غيـر المشـروعة، أم تمتـد هـذه المسـؤولية لتشـمل أفعـال الموظفيـن إذا كانـت الوظيفـة هـي التـي سـاعدت علـى إتيـان الخطـأ وهيـأت الفرصـة لارتكابـه.

وقـد ذهبـت محكمـة النقـض المصريـة إلـى التوسـع فـي قبـول مسـؤولية الإدارة عـن أخطـاء موظفيهـا غيـر المشـروعة كلمـا كانـت الوظيفـة هـي التـي سـاعدت علـى إتيـان الخطـأ، وهيـأت الفرصـة لارتكابـه[2].

وقـد انتقـد العلامـة الأسـتاذ الدكتـور عبـد الـرزاق السـنهوري هـذا التوسـع مـن محكمـة النقـض، واقتـرح بـدلاً منـه معيـارًا ذا شـرطين، الشـرط الأول، أن تكـون الوظيفـة ضروريـة لإمـكان وقـوع الحـادث، بحيـث لولاهـا لمـا اسـتطاع التابـع أن يأتـي العمـل الـذي جعلـه مسـؤولاً، أمـا الشـرط الثانـي أن التابـع لـم يكـن يفكـر فـي ارتـكاب الخطـأ لـولا الوظيفـة[3].

**التطبيق على مسؤولية الإدارة عن إفشاء الموظف للسر المهني:**

سـبق أن ذكرنـا أن فعـل إفشـاء الموظـف للسـر المهنـي مـن الممكـن أن يكـون خطـأ مرفقيًـا لا يسـأل عنـه الموظـف علـى الإطـلاق، بـل تسـأل عنـه الدولـة، وتلتـزم هـي بالتعويـض عـن الأضـرار الناجمـة عـن هـذا الخطـأ المرفقـي. كذلـك ذكرنـا أن فعـل إفشـاء السـر المهنـي قـد يكـون

(1) انظر حكم محكمة النقض المصرية الصادر بتاريخ 23/4/1940، مجلة المحاماة، سنة 21، ص 18، 19.

(2) حكم محكمة النقض في 7 يونيه 1955، انظر أيضًا طعن نقض رقم 608 لسنة 46 قضائية، جلسة 25/6/1980، قاعدة رقم 346، ص 1864. موسوعة المكتب الفني، محكمة النقض المصرية، انظر أيضًا المرقع الرسمي لمحكمة النقض المصرية.

(3) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط، الجزء الأول، مصادر الالتزام، ط 2008 طبعة نقابة المحامين بمصر، ص 514.

خطأ شخصيًّا يسأل عنه الموظف، ويلتزم بتعويض الضرر الناجم عن هذا الفعل غير المشروع.

إلا أنه وطبقًا للقواعد العامة في المسؤولية، تكون الإدارة مسؤولة امام المضرور في تعويض الضرر الناجم عن الخطأ الشخصي الصادر من الموظف، والمتمثل في إفشاء السر المهني، وذلك على أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، وذلك تطبيقًا لنص المادة 174 من القانون المدني المصري، والمادة 313 من قانون المعاملات المدنية الإماراتي.

ففعل إفشاء السر المهني يعد المثال الواضح والصريح لما ذهبت إليه محكمة النقض المصرية، فيما قررته من أن مسؤولية المتبوع عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، تقوم على خطأ مفترض افتراضًا لا يقبل إثبات العكس، متى كان هذا العمل غير المشروع قد وقع أثناء تأدية وظيفته، أو بسببها، أو ساعدته هذه الوظيفة أو هيأت له إتيان فعله غير المشروع. وإذا نظرنا إلى فعل إفشاء سر المهنة نجده مرتبطًا ارتباطًا وثيقًا بالوظيفة التي يؤديها الموظف مرتكب الفعل، فلولا هذه الوظيفة ما استطاع الموظف الحصول على المعلومات السرية التي أفشاها.

ولكن السؤال: هل يستطيع المضرور الرجوع على الموظف بالتعويض إلى جانب رجوعه على الدولة؟ نجيب على هذا التساؤل من خلال بيان مسؤولية الموظف إلى جانب مسؤولية الإدارة في المطلب الثاني.

**المطلب الثاني: مسؤولية الموظف بجانب مسؤولية الإدارة**

التزم القاضي المدني والقاضي الإداري بتطبيق المبادئ المتعلقة بالتفرقة بين الخطأ الشخصي المنسوب إلى الموظف وحده، والخطأ المرفقي الذي ينسب فيه الخطأ إلى المرفق ذاته في مجال تحديد مسؤولية الموظف عن خطئه الشخصي. فالتفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي هي التي توصل إلى تحديد المسؤول بالتعويض في حق الموظف شخصيًّا في حالة الخطأ الشخصي المنسوب إلى الموظف، وفي حالة الخطأ المرفقي المنسوب إلى المرفق ذاته. كما أن هذه التفرقة تظهر أهميتها في تحديد مدى أحقية الإدارة في الرجوع على الموظف بقيمة التعويض المحكوم به على الموظف.

فالمسؤولية المدنية لا تقع على عاتق الموظف عن الأخطاء التي يرتكبها أثناء قيامه بأعمال وظيفته إلا عندما يكون الفعل أو الإهمال الواقع منه إيجابًا أو سلبًا يصدق عليه وصف الخطأ الشخصي الذي تقع تبعاته على الموظف وحده، ويلتزم بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بالغير من ماله الخاص. فنظرية الخطأ الشخصي كما تهدف إلى حماية الموظف وحثه على أداء واجبات وظيفته وإبعاده عن الجمود أو التردد والإحجام

عن مباشرة النشاط الواجب، وذلك لتطمأنته على عدم مسؤوليته عن أي ضرر ينتج عن نشاطه المرتبط بالوظيفة، وتهدف أيضًا هذه النظرية إلى مراعاة مصلحة المضرور من خطأ الموظف، وحقه في التعويض عن الضرر الذي أصابه، وامتداد مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها غير المشروعة، وتعميم المبدأ العام للمسؤولية، وتحقيق التوافق بين مصلحة المضرور في علاقته بالموظف، ومصلحة الإدارة في علاقتها مع الموظف[1].

ولبيان مسؤولية الموظف بجانب مسؤولية الإدارة، لابد من بيان العلاقة بين المضرور والموظف، والعلاقة بين الإدارة والموظف، وذلك على النحو الآتي:

**أولاً- العلاقة بين المضرور والموظف**

إذا ما أصاب المضرور ضرر نتج عن خطأ شخصي وقع من الموظف أثناء قيامه بأعمال وظيفته، فطبقًا للقواعد العامة للمضرور أن يرجع على الموظف بمفرده، وله أن يرجع على الإدارة بمفردها، وقد يرجع المضرور على الموظف والإدارة معًا؛ لأنهما متضامنان في دفع التعويض المحكوم به.

فمسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه هي مسؤولية تبعية مقررة لحكم القانون لمصلحة المضرور، وتقوم على فكرة الضمان القانوني. فإذا أوفى المتبوع بقيمة التعويض المحكوم به للمضرور، كان للمتبوع أن يرجع به على تابعه محدث الضرر، ويجوز للتابع إذا رجع عليه المتبوع بما دفعه للمضرور أن يثبت أن المتبوع قد اشترك معه في هذا الخطأ، وفي هذه الحالة يقسم التعويض بينهما بنسبة اشتراك كل منهما في الخطأ الذي تسبب عنه الضرر[2].

فالإدارة تعتبر مسؤولة دائمًا عن تعويض الضرر الذي أصاب المضرور بسبب خطأ الموظف الذي ارتكبه أثناء قيامه بأعباء الوظيفة وبسببها، وفي هذه الحالة تكون الإدارة مسؤولة بالتضامن بين الإدارة والموظف المخطئ، وللمضرور الرجوع على الإدارة بقيمة التعويض عما أصابه من ضرر نتيجة خطأ الموظف، ويكون هذا التعويض شاملاً ما لحق المضرور من خسارة، وما فاته من كسب، طالما كان ذلك نتيجة طبيعية لخطأ الموظف[3].

فالمضرور من الخطأ الشخصي للموظف يجد نفسه أمام مسؤولين اثنين يطالبهما بحقه في التعويض عندما تضاف مسؤولية الإدارة إلى جانب مسؤولية الموظف، سواء كان ذلك

(1) محمد ماهر أبو العينين، مرجع سابق، ص 226.

(2) طعن نقض رقم 678 لسنة 41، جلسة 14/1/1982.

(3) راجع فتوى جمعية التشريع والفتوى بمجلس الدولة، مصر، رقم 430 الصادرة 9/6/1977، ملف رقم 32/2/558.

الضـرر بسـبب خطـأ مرفقـي، أو بسـبب أن الخطـأ الشـخصي الـذي ارتكبـه الموظـف، والـذي لا يرتبـط بـأي علاقـة مـع الوظيفـة.

**ثانيًا: العلاقة بين الإدارة والموظف**

أن التمييـز بيـن الخطـأ الشـخصي والخطـأ المرفقـي فـي مجـال إقـرار المسـؤولية الشـخصية للموظـف يسـاهم فـي تحديـد المسـؤول بالتعويـض فـي حالـة الخطـأ الشـخصي الـذي ينسـب إلـى الموظـف، أو حالـة الخطـأ المرفقـي الـذي ينسـب إلـى المرفـق ذاتـه، أو فـي حالـة مسـاهمة عـدة أخطـاء شـخصية ومرفقيـة فـي إحـداث الضـرر. وكذلـك يسـاهم التمييـز بيـن الخطـأ الشـخصي والخطـأ المرفقـي فـي تحديـد مـن يتحمـل العـبء النهائـي للتعويـض المحكـوم بـه، أهـو الموظـف المخطـئ أم جهـة الإدارة التـي يتبعهـا الموظـف المخطـئ.

كمـا تظهـر أهميـة هـذا التمييـز فـي مـدى أحقيـة جهـة الإدارة فـي الرجـوع علـى الموظـف بقيمـة التعويـض المحكـوم بـه علـى الموظـف المتسـبب فـي إحـداث الضـرر. فـإذا كان المضـرور يمكنـه أن يحصـل علـى حقـه فـي التعويـض، سـواء مـن الموظـف مرتكـب الخطـأ الشـخصي، أو مـن الإدارة، فـإن حـل مشـكلة التعويـض النهائـي وتحديـد الأسـس التـي وفقًـا لهـا يتـم التقسـيم النهائـي للتعويـض بيـن الإدارة والموظـف.

ففي هذا الفرض يتعين أن نميز بين حالتين:

**الحالـة الأولـى**: تتعلـق بتقسـيم المسـؤولية بيـن الإدارة والموظـف المخطـئ، وتتحقـق هـذه الحالـة عندمـا تسـاهم عـدة أخطـاء شـخصية ومرفقيـة فـي إحـداث الضـرر، وفـي هـذه الحالـة يقسـم التعويـض النهائـي بيـن الإدارة والموظـف حسـب نسـبة مسـاهمة أو مشـاركة كل منهمـا فـي إحـداث الضـرر.

أمـا عـن **الحالـة الثانيـة**: فهـي التـي يتحمـل فيهـا الموظف التكلفـة النهائيـة للتعويـض، وتتحقق هـذه الحالـة عندمـا يرتكـب الموظـف خطـأ شـخصيًا لا علاقـة لـه بالوظيفـة، ويتسـبب عنـه ضـرر أصـاب الغيـر، أو جهـة الإدارة التـي يعمـل بهـا. فقـد اسـتقرت أحـكام القضـاء الإداري المصـري علـى أن الموظـف يتحمـل قيمـة التعويـض الكلـي المحكـوم بـه إذا كان الفعـل الضـار الـذي ارتكبـه يشـكل خطـأ شـخصيًا، ولا علاقـة لـه بالخدمـة، وينحصـر فـي دائـرة الأخطـاء الشـخصية التـي تقـع مسـؤوليتها علـى عاتـق مرتكـب الخطـأ الشـخصي. فالخطـأ يعتبـر شـخصيًا ومنفصـلاً عـن الخدمـة، ويلتـزم الموظـف بالتعويـض الكلـي عنـه مـن مالـه الخـاص إذا كان العمـل التقصيـري يكشـف عـن نزواتـه وعـدم تبصـره، وتغييـه منفعتـه الذاتيـة، أو قصـد النكايـة أو الإضـرار بالغيـر، أو كان الخطـأ جسـيمًا ينحـدر إلـى مرتبـة الخطـأ الشـخصي. فـإذا قامـت جهـة الإدارة بتعويـض الضـرر المحكـوم بـه علـى الموظـف بسـبب خطئـه الشـخصي، فيكـون مـن حقهـا الرجـوع علـى

الموظف في ماله الخاص؛ لاقتضاء ما تحملته من أضرار بسبب خطئه الشخصي[1].

خلاصة القول، يمكننا أن نقول أن الدولة تسأل عن تعويض الأضرار الناجمة عن إفشاء الموظف لأسرار المهنة، وذلك على أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه. ولها في حالة تكييف خطأ الموظف بأنه خطأ شخصي أن ترجع على الموظف بما دفعته من تعويض للمضرور، أما إذا تم تكييف إفشاء الأسرار المهنية بأنه خطأ مرفقي، فتسأل الدولة عن الأضرار الناجمة عن هذا الخطأ المرفقي، ولا يحق للدولة الرجوع على الموظف الذي كانت في حوزته الأسرار المهنية.

## الخاتمة:

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات، نوردها فيما يلي:

### أولاً- النتائج:

1. أن التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي هو الدليل الذي تسير معه المحكمة لتحديد المسؤول عن أداء التعويض عن الأضرار الناجمة عن إفشاء الموظف للسر المهني.
2. ليس هناك معيار محدد للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، الأمر الذي أدى إلى اعتبار إفشاء الموظف العام للسر المهني في بعض الأحيان خطأ مرفقيًّا، وفي البعض الآخر خطأ شخصي.
3. تسأل الدولة عن تعويض الأضرار الناجمة عن إفشاء الموظف للسر المهني على أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه، والتي تتطلب توافر عناصر المسؤولية التقصيرية من خطأ وضرر وعلاقة سببية، وهو ما ذهب إليه القانون المصري في المادة 174 من القانون المدني، كما ذهب إليه أيضًا القانون الإماراتي في المادة 313 من قانون المعاملات المدنية الإماراتي.
4. أن سلطة الرقابة والتوجيه التي تملكها الدولة على موظفيها هي حجر الزاوية في مسؤوليتها عن تعويض الأضرار الناجمة عن إفشاء السر المهني.
5. أعطت المسؤولية التبعية للدولة ضمانة للمضرور في القدرة على الحصول على تعويض الضرر الناجم عن خطأ الموظف، عندما قررت تلك المسؤولية تضامن

(1) طعن إدارية عليا رقم 2086 لسنة 28 ق، جلسة 21/3/1987.

الدولـة مـع الموظـف كمسـؤولين عـن الأضـرار.

6. أن تطبيـق المسـؤولية التبعيـة كأسـاس لمسـؤولية الدولـة عـن الأضـرار الناجمـة عـن أخطـاء الموظفيـن يجعـل الموظـف فـي حالـة طمأنينـة ولا يخشـى الخطـأ، ممـا قـد يـؤدي فـي بعـض الأحيـان إلـى إهمـال الموظـف المسـتتر تحـت مظلـة الخطـأ المرفقـي.

## ثانيًا- التوصيات:

1. عـدم السـعي الفقهـي والتشـريعي لوضـع معيـار محـدد للتمييـز بيـن الخطـأ الشـخصي والخطـأ المرفقـي، وتـرك الأمـر فـي ذلـك إلـى القضـاء لبحـث كل حالـة علـى حـده.
2. قصـر الاختصـاص بنظـر قضايـا التعويـض عـن أعمـال الإدارة الماديـة علـى القضـاء الإداري دون القضـاء العـادي.
3. عـدم التوسـع فـي تصنيـف الأخطـاء الصـادرة مـن الموظفيـن علـى أنهـا أخطـاء مرفقيـة، حتـى لا يفتـح البـاب أمـام الموظـف للإهمـال تحـت مظلـة الأخطـاء المرفقيـة التـي تسـأل عنهـا الدولـة وحدهـا.

## قائمة المصادر والمراجع:


أحمد، إبراهيم سيد (2014). موسوعة المسؤولية الإدارية في ضوء القفه والقضاء (الجزء الثاني). شركة ماس للطباعة.

الحلو، ماجد راغب (2008). القضاء الإداري. دار الجامعة الجديدة.

ساري، جورجي شفيق (د.ت.). مسؤولية الدولة عن أعمال سلطاتها (قضاء التعويض). دار النهضة العربية.

سليمان، سامي حامد (1988). نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية. دار النهضة العربية.

السنهوري، عبدالرزاق (2008). الوسيط (الجزء الأول، طبعة نقابة المحامين بمصر). مصادر الالتزام.

الطماوي، سليمان (2013). القضاء الإداري (طبعة منقحة). دار الفكر العربي.

الطماوي، سليمان (1987). القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام . دار النهضة العربية.

أبـو العينـين، محمـد ماهـر (2015). الموسـوعة الشـاملة في القضاء الإداري، الكتـاب الثالث، التعويض عـن أعمال السـلطات العامة. المركز القومي للإصـدارات القانونية.

فتاوى الجمعية العمومية بقسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة، مصر.

قانـون اتحـادي رقـم (5) لسـنة 1985 بإصـدار قانـون المعاملات المدنيـة لدولـة الإمـارات العربيـة المتحـدة، المعـدل بالقانـون الاتحادي رقم(1) لسـنة 1987.

القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948.

مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا.

مجموعة أحكام محكمة القضاء الإداري المصرية.

مرسوم بقانون رقم 11 لسنة 2008 بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية وتعديلاته.

موسوعة المكتب الفني محكمة النقض المصرية.

المرقع الرسمي لمحكمة النقض المصرية. https://www.cc.gov.eg

نصار، جابر جاد (1995). مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية (قضاء التعويض). دار النهضة العربية.

النهري، مجدي مدحت (1997). مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية. دار النهضة العربية.

**الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية: Romanized Arabic References:**

ʾaḥamdun ʾibrāhym sayyida 2014). mawsūʻata almasʾūliyyati alʾidāriyyati fī ḍawʾi ilqafhu wa-al-qaḍāʾa aljuzʾa al-thāny sharikata māsin lil-ṭṭibāʻati

alḥlwu mājida rāghiba 2008). alqaḍāʾa alʾidāriyya dāru aljāmiʻati aljadīdati

sārriyyun jūrjiyya shafīqa d t ). masʾūliyyatu al-ddawlati ʻan ʾaʻmāli sulṭātihā qaḍāʾa al-ttaʻwīḍi dāra al-nnahḍati alʻarabiyyati

salīmāni sāmmay ḥāmidu 1988). naẓariyyata alkhaṭải al-sshakhṣiyyi fī majāli almasʾūliyyati alʾidāriyyati dāru al-nnahḍati alʻarabiyyati

al-ssanhūriyya ʻabdālrazzāqa 2008). alwasīṭa aljuzʾa alʾawwala ṭabʻata niqābati almuḥāmīna bimiṣri muṣādara aliltizāmi

al-ṭmāʾī salīmāni 2013). alqaḍāʾa alʾidāriyya ṭabʻata munaqqiḥata dāra alfikri alʻarabiyyi

al-ṭmāʾī salīmāni 1987). alqaḍāʾa alʾidāriyya alkitāba al-thāny qaḍāʾa al-ttaʻwīḍi waṭuruqi al-ṭṭaʻni fī alʾaḥkāmi dāru al-nnahḍati alʻarabiyyati

ʾabū alʻaynayni muḥammada māhira 2015). almawsūʻata al-sshāmilata fī alqaḍāʾi alʾidāriyyi alkitāba al-tthālitha al-ttaʻwīḍa ʻan ʾaʻmāli al-ssulṭāti alʻāmmati almarkazu alqawmiyyu lil-ʾiṣdārāti alqānūniyyati

fatāwā aljamʻiyyati alʻumūmiyyati biqismi alfatwā wa-al-ttashrīʻi bimajlisi al-ddawlati miṣrun

qānūnu ittiḥādiyyu raqmi 5) lisanati 1985 biʾiṣdāri qānūni almuʻāmalāti almadaniyyati lidawlati alʾimārāti alʻarabiyyati almuttaḥidati almuʻaddala bi-al-qānūni alittiḥādiyyi raqma 1) lisanati 1987.

alqānūnu almadaniyyu almiṣriyyu raqma 131) lisanati 1948.

majmūʻatu ʾaḥkāmi almaḥkamati alʾidāriyyati alʻulyā

majmūʻatu ʾaḥkāmi muḥakkamati alqaḍāʾi alʾidāriyyi almiṣriyyati

marsūmun biqānūni raqmi 11 lasinatan 2008 bishảani almawāridi albushriyyati fī alḥukūmati alittiḥādiyyati wataʻdīlātihi

mawsūʻatu almaktabi alfanniyyi maḥkamata al-nnaqḍi almiṣriyyati

almuraqqaʻu al-rrasmiyyu limaḥkamati al-nnaqḍi almiṣriyyati https://www.cc.gov.eg

nuṣṣārun jābira jādda 1995). masʾūliyyata al-ddawlati ʻan ʾaʻmālihā ghayra al-

tta‘āqudiyyati qaḍāʾa al-tta‘wīḍi dāra al-nnahḍati al‘arabiyyati al-nnahriyyu majday madaḥat 1997). masʾūliyyata al-ddawlati ‘an ʾa‘mālihā ghayra al-tta‘āqudiyyati dāru al-nnahḍati al‘arabiyyati

# Responsibility of the administration for the damage caused by the employee's disclosure of the professional secret

**Ahmed Mosbeh Saeed Al Ketbi**[1]
**Sam Suleiman Dallah**[2]

## Abstract:

The legislator has put in place protection for the professional secrecy of the public employee. In addition to criminal protection of the professional secrecy stipulated in the Penal Code, there is civil protection for the professional secret, whereby the employee is asked to compensate for the damages resulting from the disclosure of the professional secret kept with him. According to the determination of the type of error made by the public employee regarding the disclosure of the professional secret, the person responsible for compensating the offended person for the damage caused or lost by the gain is determined. The committed error, namely the disclosure of the professional secret, is a personal mistake incited by the whims and desires of the employee that have nothing to do with the job he is performing. Here, the employee is interrogated about this mistake. The error may be attached to the job that the employee is performing, so the administration will ask for compensation for the injured for the damages resulting from the disclosure of the professional secret. Responsibility against the state is based on the responsibility of the person responsible for the actions of his subordinate, on the basis of which the injured can refer to the state and the employee at the same time to compensate.

**Keywords:** Personal error, Cubital error, Followed responsibility, disclosure, Compensation, State responsibility.

(1) College of Law - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.)
bosalim70077@gmail.com

(2) College of Law - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.)