



## مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: حرية الموظف في موقع التواصل الاجتماعي

اسم الكاتب: م. افتخار رشيد خليل، م. محمد احمد رحيل

رابط ثابت: <https://political-encyclopedia.org/library/828>

تاريخ الاسترداد: 2025/05/09 23:30 +03

الموسوعة السياسية 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 السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على

[info@political-encyclopedia.org](mailto:info@political-encyclopedia.org)

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام

<https://political-encyclopedia.org/terms-of-use>

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية ورفره في مكتبة الموسوعة السياسية  
مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المنشاع الإبداعي التي يتضمن المقال تحتها.





## حرية الموظف في موقع التواصل الاجتماعي

The Employee Freedom in social Network sites

م. افتخار رشيد خليل

Iftikhar Rashid khaleel

جامعة تكريت / كلية العلوم الإسلامية

University of Tikrit - College of Islamic sciences

م. محمد احمد رحيل

Mohammed Ahmed Raheel

جامعة تكريت / كلية الادارة 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 موقع التواصل الاجتماعي وزيادة عدد الاشخاص الذين يستخدمون هذه الموقع الالكترونية إلى زيادة وتفاقم المشكلات القانونية، وأيضاً أدى إلى حدوث خلاف وتناقض بين مشروعية الأعمال التي يقوم بها الموظفين على تلك الموقع 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 الإداره - وإذا ما أحست أنها مراقبة من الداخل ستبقى بحالة من الحذر ومحاولة إنجاح المرفق، وبين معارض لها في خضب التحديات الناشئة عن سوء استخدام تلك الموقع 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 الازمة لتنظيم هذا الأمر.

**الكلمات المفتاحية:** حرية، الموظف، موقع التواصل الاجتماعي.



## 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، والصلوة والسلام على خاتم الانبياء والمرسلين محمد وعلىه وصحبه اجمعين وبعد.

الموظف العام حاله حال أي انسان يعيش في بيئه 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 الاراء 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 الوظيفية 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 اهم واجباته الوظيفية الا وهي الحفاظ على اسرار الوظيفة او الاخلاص بالنظام العام أو الآداب العامة، كذلك فان حريته لا تقتصر على ابداء الاراء وحرية التعبير والنشر بالطرق العادلة، وانما يمكن ان يقوم الموظف بطرح تلك الامور من خلال موقع التواصل الاجتماعي الالكتروني.

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



المجتمع، وعلى ذلك فان حريةهم 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 عده 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 وتنقضها المصلحة العامة المتمثلة في سلامة سير مرافق الدولة العامة بانتظام وإطراد كم ذكرنا.

### أولاً: أهمية الدراسة:

- ١- تتبع أهمية الدراسة من أهمية حرية الموظف في استخدامه للحقوق المنشورة له أسوة بأقرانه من الاشخاص العاديين.
- ٢- ضرورة وضع نظام محكم للرقابة على أعمال الإدارة العامة من خلال حرية الموظف بالنشر على موقع التواصل الاجتماعي الإلكتروني تهدف إلى ضمان الشفافية عند ممارسة الوظيفة.
- ٣- الالامام بكافة المفاهيم والتطورات المتعلقة بحق الموظف العام في اثناء ممارسة الوظيفة ونشره لبعض الكتب الرسمية على موقع التواصل الاجتماعي.
- ٤- بيان الاساس القانوني لحق الموظف في اثناء 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.



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

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

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



## I. المبحث الأول

### حرية الموظف بالنشر وابداء الرأي على موقع 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 الانترنت في ايصال المعلومة بشكل سريع ولأكبر عدد من الناس، فإن الموظف يجد ان النشر في موقع التواصل الاجتماعي كالفيسبوك والتويتر والانستكرام والبايوه 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 الوراق غير السرية دون أي مانع يحول بينه وبين حرية حصوله على المعلومة<sup>(١)</sup>، ولا يقتصر الامر على النشر فحسب وانما يشمل حرية التعبير أيضاً، من ذلك يتبيّن لنا ان هناك حالات يمكن للموظف نشرها وتداولها على موقع التواصل الاجتماعي، وهناك حالات اخرى يجوز له فيها التعبير عن رأيه، اضافة لذلك نجد ان تمكين الموظف بالنشر وحرrietته بالتعبير عن رأيه على موقع التواصل الاجتماعي لها أساس قانوني مكفول بالتشريعات، وللحديث أكثر عن الموضوعرأينا تقسيمه على مطلبين نتكلّم في الاول عن حرية الموظف بالنشر والتعبير على موقع التواصل الاجتماعي ونتكلّم في الثاني عن الاساس القانوني للحرية المذكورة وفقاً لما يأتي:

<sup>١</sup> - د. اشرف رمضان عبد الحميد، حرية الصحافة في التشريع المصري والقانون المقارن، (القاهرة: دار النهضة العربية، ٤٢٠٠٤)، ص ٢٤٤.



## I. أ. المطلب الاول

### حرية الموظف بالنشر والتعبير وإبداء الرأي على موقع التواصل الاجتماعي

تختلف حرية الموظف بالنشر على موقع التواصل الاجتماعي عن حريته في إبداء رأيه على تلك الموقع، إذ لكل منهما مدلوله الخاص به، لهذا وجدها ضرورة تقسيم هذا المطلب على فرعين نتكلم في الأول عن حرية الموظف بالنشر على موقع التواصل الاجتماعي، ونتكلّم في الثاني عن حريته في إبداء الرأي على تلك الموقع وفقاً لما يأتي:

#### I. أ. ١. الفرع الاول

##### حرية الموظف بالنشر على موقع التواصل الاجتماعي

تعني بحرية الموظف بالنشر على موقع التواصل الاجتماعي، حقه بتبادل الأوراق والكتب الرسمية والأوامر والقرارات والكتب غير السرية ونشرها على موقع التواصل الاجتماعي بما لا يخل بالمصلحة العامة، إذ نجد كثير من الموظفين العموميين نشر تلك الأوراق على صفحاتهم الشخصية لغایات متعددة منها ما يكون لغرض اطلاع الرأي العام على ما تقوم به مرافق الدولة العامة من دوائر حكومية وزارات 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 رئيس الدائرة أو احد الموظفين ومنها ما يكون لغرض تحقيق مكاسب شخصية على حساب، لذلك نجد ان حرية الموظف بالنشر على موقع التواصل الاجتماعي يمكن ان تكون مشروعة اذا كان هدف النشر هو تحقيق مصلحة المرفق العام واطلاع الافراد على القوانين والتعليمات والأوامر 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، وإذا ما تم بيان السبب أو القصد من وراء النشر يمكن ان نتكلّم عن حرية الموظف أو تقييده بالنشر على تلك الموقع.



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 والأوراق الرسمية الخاصة بأعمال الإدارة العامة عبر موقع التواصل الاجتماعي، معللين ذلك إلى انه قد ينبع عن ذلك اضرار بأموال أو مصالح جهات العمل أو بأموال الآخرين أو مصالحهم المعهود بها إلى تلك الجهات، وبينوا في ذات الوقت على انه ينبغي تتبیه المسؤولين في المرافق العامة كافة على عدم السماح بخروج أي كتاب رسمي الا داخل ظروف مختومة لا يطلع على محتواها اشخاص آخرين سوى الشخص الموجه إليه الكتاب، وأكّد 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 أو في مواقع التواصل الاجتماعي<sup>(٢)</sup>.

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<sup>(٣)</sup>.

<sup>٢</sup> - رحال سهام، "حدود الحق في التعبير في القانون الدولي لحقوق الانسان،" (رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، ٢٠١١)، ص ٥٨.

<sup>٣</sup> - راجع نص المادة (٢٥) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥.



## I. أ. ٢. الفرع الثاني

### حرية الموظف في إبداء الرأي على موقع التواصل الاجتماعي

إن حرية الموظف في إبداء رأيه المهني في نطاق الوظيفة جزء من واجباته الوظيفية الملزم باحترامها وتکاد تجمع الدراسات الحديثة<sup>(٤)</sup>، على أن حرية الموظف في إبداء رأيه من الضرورات الفنية المهنية ولم يعد مقبولاً انفراد الرئيس الأعلى باتخاذ القرارات باعتماده على ارائه بل لا بد عليه مشاركة موظفيه ومعاونيه بأرائهم عند اتخاذ القرار، إلا ان الامر فيه بعض الاختلاف عندما يقوم الموظف في إبداء رأيه والتعبير عنه خلال الانترنت من خلال موقع التواصل الاجتماعي، ونعني بحرية الموظف في التعبير وإبداء الرأي على موقع التواصل الاجتماعي، حقه في توضيح رأيه من خلال الافكار التي يؤمن بها المتعلقة بوظيفته أو أي وظيفة أخرى في حدود القانون، وبالتالي فإنه 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 أن يكون هذا الرأي سليماً من الناحية القانونية، وإن حرية الموظف لا تقتصر على إبداء الآراء والافكار فحسب وإنما يمكن له نشر الفكرة التي يؤمن بها على موقع التواصل الاجتماعي، على أن يكون ذلك وفقاً للضوابط دون الخروج على القانون والتعليمات والأنظمة المعمول بها، شأنه في ذلك شأن حريته بالنشر على تلك المواقع.

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

<sup>٤</sup> - Bohne, E, et al, Public administration and the modern state : Assessing Trends and Impact, palgrave Macmillan, LONDON, 2014, P.21.



روح التعاون بين الجميع ويساهم في اتخاذ القرار الصحيح ويعزز الانتماء للوظيفة ويشعر الموظف بأهميته باعتباره شريكاً فاعلاً في ادارة المرفق العام<sup>(٥)</sup>.

وهذا الامر وان كان لا خلاف فيه بين الجميع، الا انه يعد أكثر صعوبة فيما لو استخدم الموظف حقه وقام بأبداء رأيه بالوظيفة المناظرة به على موقع التواصل الاجتماعي، إذ نجد كثيراً من الموظفين ما يقومون بأبداء آرائهم بخصوص موضوع ما على الفيس بوك مثلاً، لترى 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؟

لإجابة 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 موقع التواصل الاجتماعي، تخص أعمال وظيفة عامة ليست من اختصاصه وليس اراء خاصة بالمرفق العام الذي يعمل به، وانما اراء خاصة بأعمال مرافق 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، فالامر يبقى متroxk 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 وجودضرر الذي يمكن ان يصيب المرفق العام المعنى، لهذا فالامر متroxk للجنة المذكورة فهي من تتحقق من ذلك، باعتبار ان المسؤولية التأديبية لا تخضع لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة الا بنص" إذ يبقى

<sup>(٥)</sup> - احمد شيخا، *أصول الإدارة العامة*، (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٠٤)، ص ٣٨٢.



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

## I. ب. المطلب الثاني

**الاساس القانوني لحرية الموظف بالنشر وابداء الرأي على موقع 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 الأساسية للمجتمع"<sup>(٦)</sup>، ولهذا فان للموظف حقوق الموظف بالنشر وابداء الرأي كفلتها معظم التشريعات، الا ان جزء من هذه التشريعات بين تلك الحريات في حال استخدامها على موقع التواصل الاجتماعي والبعض الآخر من تلك التشريعات بين تلك الحقوق التي يمكن للموظف استخدامها عبر وسائل عادلة، ومن ذلك سندين الاساس القانوني لتلك الحقوق وفقاً للفروع الآتية:

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



## I. بـ. 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 بعضاً بروح الاخاء<sup>(٧)</sup>، 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 الآخرين بأية طريقة ودونما اعتبار للحدود"<sup>(٨)</sup>.

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

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

ونجد ايضاً ان العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية الصادر عام ١٩٦٦، نادي "حرية 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 الآخرين دونما اعتبار للحدود، سواء أكان ذلك على شكل مكتوب أو مطبوع أو في قالب فني أو بأية وسيلة أخرى يختارها"<sup>(٩)</sup>، وما يميز العهد الدولي المذكور عن الاعلان العالمي لحقوق الانسان، ان الاول اباح للأفراد الحق في حرية التعبير وابداء الآراء ولكن وفق ضوابط من أجل

<sup>٧</sup> - المادة الاولى من الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨.

<sup>٨</sup> - المادة ١٩ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨.

<sup>٩</sup> - المادة ١٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر سنة ١٩٦٦.



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، اعلاناً بشأن المعايير الاساسية التي تهتم بحرية الافراد، وان ممارسة حرية الرأي والتعبير هي جزء لا يتجزأ من حقوق الانسان وحرياته وهي عامل جوهري في دعم السلام<sup>(١٠)</sup>.

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

## I. بـ ٢. الفرع الثاني

### حرية الموظف وفقاً للنصوص الدستورية

النصوص والمعاهدات والمواثيق والاعلانات الدولية، ليست وحدتها من تمثل الاساس القانوني لحرية الموظف في النشر وابداء الرأي وحرية التعبير على موقع التواصل الاجتماعي او عبر الوسائل العادلة الاخرى، وانما جاءت غالبية الدساتير ونصت على هذا الحق باعتباره حقاً عاماً للأفراد كافة بغض النظر عن انتمائهم الحزبي او الوظيفي او الطائفي او العرقي او 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 لكل انسان حق

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



التعبير عن رأيه بالقول أو الكتابة أو التصوير أو غير ذلك من وسائل التعبير والنشر"<sup>(١)</sup>، كذلك اذا ما بحثنا في الدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦ فإنه جاء ليدعم حقوق وحريات الافراد بشكل عام وحريات الموظفين بشكل خاص، فنص على أنه "لا يمكن ان يتعرض أحد للإيذاء في عمله او في وظيفته بسبب أصله او مبادئه او آرائه او معتقداته"<sup>(٢)</sup>، وإذا ما بحثنا في دساتير العراق، نجد ان دستور عام ١٩٢٥ وهو اول دستور عراقي اشار إلى ان لل العراقيين 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، وعَد هذا الامر خطوة واحدة ايجابية ليست لها سابقة في дساتير السابقة كونها تعزز حرية الاشخاص بالتعبير عن الآراء كمقوم ااسي من مقومات حقوق الانسان، الا ان تلك الحرية لم تكن مطلقة وانما جاءت مشروطة بعدم اخلالها بالنظام العام والأداب<sup>(٣)</sup>، عكس دستور جمهورية مصر العربية الذي لم ينص على اي قيد لاستخدام تلك الحرية، وعلى الرغم من تلك النصوص المشار إليها 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 تتکفل 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.

<sup>١١</sup> - المادة (٦٥) من الدستور المصري لعام ٢٠١٤.

<sup>١٢</sup> - الدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦.

<sup>١٣</sup> - المادة (٣٨) من دستور جمهورية مصر النافذ لعام ٢٠٠٥.



ما تقدم نجد ان المشرع العراقي منح حماية للأفراد من خلال حرية النشر والتعبير عن الرأي وقيدها بشروط جمة أهمها عدم مخالفتها للنظام والأداب العامة، عكس الدستور المصري الذي جاء مطلقاً في نصوصه التي اشارت إلى حريات الافراد دونما تقيد، 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 وبالخصوص 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 وبأي طريقة كانت تعد سندًا قانونياً للموظف في تتمتعه بحرية الرأي والنشر.

### I. بـ. ٣. الفرع الثالث

#### حرية الموظف وفقاً للنصوص التشريعية الداخلية

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



انه بالرغم من ذلك نجد ان المشرع لم يبين او يشرع نص يسمح للموظفين بإمكانية النشر على موقع التواصل الاجتماعي، الا انه ومن وجها نظرنا نجد ان ذلك لا يمنع الموظف من استخدام موقع التواصل الاجتماعي للتعبير عن رأيه ونشر ما يحصل عليه من اوراق وكتب رسمية على تلك الموقع ما دام ذلك لا يخل بالمصلحة العامة أو الخاصة ولا يفشي سرًّا 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 والتصريحت<sup>(١٤)</sup> التي يمكن ان يدللي 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 وعيوباً تشريعياً يجب معالجته من خلال النص على عدم امكانية نشر والتصريح بالأوراق والمستندات والوثائق الرسمية على موقع الاعلام والتواصل الاجتماعي.

وعكس ما تقدم لم نجد نص قانوني واحدة او فقرة تشير او تمنح الموظف حرية ابداء الرأي والنشر على موقع التواصل الاجتماعي، بل نجد العكس فغالباً ما نجد ان تلك التشريعات تقيد إلى حد كبير الحقوق والحريات التي كفلها الدستور، وتنهى الموظفين من النشر أو التعبير على موقع التواصل الاجتماعي، لأسباب عده منها ما يتعلق بالحفظ على سرية المعلومات ومنها ما يعود لأسباب تتعلق بالأمن وأسباب تتعلق بالحفظ 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"<sup>(١٥)</sup> وتكون العقوبة "الحبس مدة لا تزيد على سنة اذا تم نشر اخبار أو صور أو تعليقات قد تصل بأسرار الحياة الخاصة أو العائلية

<sup>١٤</sup> - المادة (١) من القسم الخامس من قانون هيئة الاعلام والاتصالات رقم (٦٥) لسنة ٢٠٠٤.

<sup>١٥</sup> - المادة (٤٣٧) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.



للأفراد ولو كانت صحيحة اذا كان من شأن نشرها الاساءة اليهم<sup>(١٦)</sup>، ومن مفهوم هذا النص نستنتج ان للموظف حرية النشر والتعبير على موقع 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 البيانات النشر على الصفحات الشخصية على موقع التواصل الاجتماعي، اذ منعت تلك التعليمات الموظفين من نشر اخبار او وثائق مخالفة للسلوك الوظيفي او المواضيع التي تمس وتسئ إلى الحكومة او 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 او تسيء للحكومة العراقية ولم تبين رموز الدولة بصورة واضحة مما يجعل من تلك التعليمات عبارة عن قواعد غير واضحة قابلة للتفسير والأوويل، بحيث يمكن تسلیطها على الموظفين المدونين للآراء والناشرين للكتب الرسمية على الواقع المذکورة حسب الاجتهادات الشخصية لمصدري العقوبات، لذلك فان الامر بحاجة إلى وضع نصوص واضحة وصریحة لحفظ حقوق وحریات 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 موقع التواصل الاجتماعي وطرق الحد منها**  
ذكرنا فيما سبق ان لموقع 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

<sup>١٦</sup> - المادة (٤٣٨) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.



والاقتصادي بين أفراد المجتمع، الا انه ومن جانب آخر وباتجاه معاكس وسلبي، نجد ان موضع التواصل الاجتماعي يمكن ان تكون مسرحاً خصباً لجرائم عده، 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 لموضع التواصل الاجتماعي، ولدراسة الموضوع بصورة أدق وأوسع رأينا تقسيم المبحث على مطلبين، نتكلم في الاول عن الجرائم التي يمكن ان يرتكبها الموظفين على موضع 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 موضع التواصل الاجتماعي

هناك جرائم كثيرة يمكن ان ترتكب على موضع التواصل الاجتماعي من قبل الموظفين، مستعينين 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 موقع الانترنت او بإحدى وسائل النشر المعروفة، وللحديث أكثر نرى ضرورة تقسيم المطلب على فروع عده نتكلم في الاول عن جرائم الاشخاص عبر تلك المواقع، اما الفرع الثالث نتكلم به على جرائم الارهاب الالكترونية وذلك على النحو الاتي:

## II. أ. الفرع الاول

### جرائم الاشخاص على موضع التواصل الاجتماعي

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



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

**أولاً: جريمة القذف:** تعد جريمة القذف من الجرائم الخطيرة الواسعة التي تمس الشخص في سمعته وفي اعتباره، من شأنها تقليل من قدر المذوق بين افراد أسرته أو المجتمع المحيط به، وقال عنها المشرع العراقي بأنها 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 احتراره عند وطنه"<sup>(١٧)</sup>. وهذه الجريمة يمكن ان يرتكبها الموظف من خلال نشره وثائق ضد شخص تؤدي إلى احتراره بين افراد المجتمع المحيطين به، أو من خلال منشور يقوم بنشره على موقع التواصل الاجتماعي.

وقرر المشرع العراقي عقوبات لمرتكبي هذه الجرائم، فعاقب بالحبس والغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من قام بقذف غيره<sup>(١٨)</sup>، الا انه شدد من العقوبة اذا ما وقعت عن طريق الهاتف أو عن طريق بعث الرسائل أو تبليغه بإحدى الوسائل الأخرى، فان العقوبة بهذه الحالة تكون "الحبس لمدة لا تزيد عن ستة اشهر والغرامة ( ٥٠ ) ديناراً أو بإحدى هاتين العقوبتين"<sup>(١٩)</sup>، 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 موقع التواصل الاجتماعي يعد ظرفاً مشدداً للعقوبة.

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

<sup>١٧</sup> - المادة (٤٣٣) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

<sup>١٨</sup> - المادة (٤٣٣) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

<sup>١٩</sup> - المادة (٤٣٥) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.



قبض بحق الاخير، وقد اساء هذا الامر إلى سمعة المشتكى في محبيه 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 المشتكى، اصدرت المحكمة حكمها بحبس المتهم...<sup>(٢٠)</sup>.

**ثانياً: جريمة السب:** يعد سب الشخص جريمة حسب غالبية التشريعات وذلك لما يلتصق 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 وإن لم يحتوي ذلك اسناد واقعة معينة"<sup>(٢١)</sup>، وكثيراً ما نشاهد ونقرأ على موقع 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 موقع التواصل الاجتماعي الالكتروني، إذ اعتبر المشرع العراقي ان "وقوع السب عبر الجرائد والطرق العلانية الأخرى ظرف مشدد للجريمة، فإذا وقع السب عن طريق الهاتف أو عبر بعث الرسائل والجرائد والطرق العلانية الأخرى، فإن العقوبة تكون الحبس لمدة لا تزيد عن ستة أشهر والغرامة بخمسين ديناراً أو بإحدى هاتين العقوبتين"<sup>(٢٢)</sup>، ومن القرارات القضائية بهذا الشأن دعوى تشمير وقائعها بأن المتهم الموظف (س) المتهم بنشر منشورات تتضمن عبارات تسيء إلى المشتكى، 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

<sup>٢٠</sup> - قرار لمحكمة جنح قضايا النشر والاعلام/ رئيسة محكمة استئناف بغداد، العدد ٤٨/نشر/جنح/٢٠١٧ في ٢٠١٧/٥/١٠ قرار غير منشور.

<sup>٢١</sup> - المادة (٤٣٤) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

<sup>٢٢</sup> - المادة (٤٣٥) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.



الدستور ولعدم كفاية الادلة ضد المتهم قررت المحكمة الغاء الاتهام الموجه له وقد صدر القرار قابلاً للتمييز في ٢٧/٩/٢٠١٦<sup>(٢٣)</sup>.

ومن ذلك يتبيّن لنا ان السب عبر موقع 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 او عبر مقاطع الفيديو او الكيك او اليوتيوب، او تكون من خلال السب الكتابي بالاعتداء على الاخرين عن طريق الكتابة على الفيس بوك او توينتر او نشر صور ساخرة للأخرين.

ونجد ان مسودة قانون جرائم المعلوماتية العراقي، تعرضت لانتقادات عدّة فيما يخص جريمتى 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 او صوراً تتطوي على القذف والسب من خلال شبكة المعلومات"<sup>(٤)</sup> واذا ما وقفنا قليلاً في تفسير نصوص تلك المادة نجدها مبهمة وغير واضحة وكأنّ المشرع تعمّد إيهامها من أجل وضع قيود كبيرة على حرية الأشخاص في التعبير عن آرائهم وهو ما يمكن ان يتنافى مع التشريعات الدولية والداخلية.

ثالثاً: الدخول غير المشروع للموظفين على الموقع الالكتروني الحكومية: تستخدم غالبية المرافق العامة في الوقت الحاضر موقع الكترونية ومواقع أخرى على صفحات التواصل الالكترونية، لبث اخبارها ونشاطاتها ولحفظ بعض مستنداتها وأوراقها الرسمية وللمخاطبات مع الدوائر الأخرى، تدار من قبل موظفين مختصين، الا أنه نجد في كثير من الأحيان دخول عصابات لقرصنة الالكترونية للحصول على المعلومات الحكومية والحسابات المالية لتلك الدوائر، وغالباً ما تحصل تلك الجرائم من أشخاص متخصصين

<sup>٢٣</sup> - قرار محكمة جنح قضايا النشر والاعلام/ رئيسة محكمة استئناف بغداد العدد ٥٩/نشر/جنح ٢٠١٧/٩/٢٧ في قرار غير منشور.

<sup>24</sup> - [www.aljazeera.net/amp/news/humanright](http://www.aljazeera.net/amp/news/humanright) 19/3/2019.



يعلمون بقيمة المعلومات المتوفرة في المواقع الالكترونية الرسمية، لذا فإن الدخول غير المشروع إلى الحاسوب 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 الحاسوب 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 لتفويض الممنوح" <sup>(٢٥)</sup>.

وبناءً على ما نقدم يمكن ان نعرف الدخول غير المشروع بأنه الاختراق العدمي غير 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 او تجاوز لتفويض الممنوح للموظف.

ولم نجد نصاً في قانون العقوبات العراقي النافذ او نصاً في مسودة القانون العراقي المزمع تشريعيه نصاً يجرم الدخول غير المشروع لمواقع التواصل الاجتماعي، لهذا نوجه دعوتنا الى المشرع العراقي بالنص على مثل هكذا نصوص، وبحذا لو كان النص وفقاً للصيغة الآتية " يعاقب كل من دخل دون تصريح او تجاوز التصريح الممنوح له على شبكة المعلومات الالكترونية او مواقع التواصل الاجتماعي 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".

<sup>(٢٥)</sup> - المادة الاولى من قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات رقم (٦٣) لسنة ٢٠١٥.



## II.أ. الفرع الثاني

### جرائم الاموال على موقع التواصل الاجتماعي

مع بداية ظهور الانترنت وموقع التواصل الالكتروني، ومع التطور التكنولوجي لشتي 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 وانتهاك الشخصية، ولإيضاح هذه المفاهيم رأينا تقسيمها على النقاط الآتية:

أولاً: النصب والاحتيال عبر موقع 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<sup>(٢٦)</sup>.

ونجد ان جرائم النصب والاحتيال وان أقرت بقانون العقوبات العراقي وأقر لها المشرع عقوبات، الا ان الاخير لم يقر مثل تلك الجرائم لو كان وقوعها حاص على موقع التواصل الاجتماعي ولا يوجد فيها أيضا نص قانوني صريح للعقوبة فيما لو وقعت تلك الجرائم على الواقع الالكتروني، 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: انتهاك الشخصية عبر موقع التواصل الاجتماعي: يقصد بانتهاك الشخصية الحصول بطرق احتيالية على معلومات من شبكة المعلومات الالكترونية تخص شخصاً معيناً، ويقع

<sup>26</sup> - 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.



ذلك في الالغاب بقصد ارتكاب جرائم احتيال الكتروني، كموظفي ينتحل هوية شخص ما ويحصل على قروض او بطاقات ائتمان او يقوم بفتح حساب مصرفي<sup>(٢٧)</sup>، ومن ذلك يتبين لنا ان جريمة انتقال الشخصية عبر موقع التواصل الالكتروني تم من خلال أخذ المعلومات الشخصية الخاصة بشخص اخر دون علمه بقصد الحصول على منفعة، وقد يكون الهدف من انتقال الشخصية عبر موقع التواصل الاجتماعي هو بقصد الاضرار والمساس بسمعة الاخرين.

وتتجدر الاشارة الى ان المشرع العراقي نص صراحة على جريمة انتقال الشخصية بمفهومها العام، دون ان يبيّن الى امكانية توافر اركان الجريمة المذكورة فيما لو وقعت عبر موقع التواصل الاجتماعي، اذ بين المشرع العقوبة التي تترتب على انتقال 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 مكافأً بخدمة عامة اثناء تدوينه محراً من اختصاص وظيفته اما بانتقال اسم شخص آخر او بالاتصال 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"<sup>(٢٨)</sup>، 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 الآتية (أ- باستعمال طرق احتيالية. ب- باتخاذ اسم كاذب او صفة غير صحيحة ...).

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

<sup>٢٧</sup>- د. دينا عبد العزيز فهمي، الحماية الجنائية من اساعدة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي، (القاهرة: دار النهضة العربية، و دار النهضة العلمية الامارات، ٢٠١٨)، ص ١٢١.

<sup>٢٨</sup>- المادة (٢٩٠) من قانون العقوبات العراقي النافذ.

<sup>٢٩</sup>- المادة (٤٥٦) من قانون العقوبات العراقي النافذ.



## II. بـ. 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 وفرض عليها واجبات تقضيها 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...الخ) 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. بـ. 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 المرافق العامة واطلاعهم على بعض أعمال الإدارة أو عبر الوظيفة التي يقوم بها الموظف العام<sup>(٣٠)</sup>.

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

<sup>٣٠</sup> - د. مجدي محمد عبد الجود الداغر، استخدامات الاعلاميين لشبكات التواصل الاجتماعي، دراسة تطبيقية على القائم بالاتصال بالمؤسسات الاعلامية بالسعودية، مجلة كلية الاداب، جامعة الزقازيق، العدد ٦٤ ، مارس، ٢٠١٣، ص



هذا الواجب بحق الموظف في التعبير عن رأيه وحق الأفراد بالحصول على المعلومة والالتزام بالإدارة بأعمال الشفافية، فالموظف ملزم بعدم افشاء اسرار الوظيفة التي يطلع عليها داخل المرفق وخارجها وطيلة حياته سواء أكانت في الوظيفة أم خارجها بعد احالته للتقاعد، فهذا الالتزام يعد قيداً على حرية الموظف في التعبير وابداء الرأي والنشر، وهذا ما أكدته 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 القاءع أو انتهاء خدمته بأي وجه كان"<sup>(٣١)</sup>.

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

إن افشاء اسرار الوظيفة لا تعد من المخالفات الانضباطية فحسب وإنما تعد جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات العراقي أيضاً وفق ما تم ذكره انفاً، وذهب أحد الكتاب المختصين بهذا المجال ان تداول الموظفين لمعلومات خاصة بجهة عملهم عبر موقع التواصل الاجتماعي يعد سلوك مشين ومدان اخلاقياً وممكن محاسبته على افعاله وفقاً لجريمة خيانة الامانة<sup>(٣٢)</sup>.

<sup>٣١</sup> - الفقرة (السابعة) من المادة (٤) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

<sup>٣٢</sup> - المحامي احمد محمد عبد الله، الاعلام الجديد والصحافة الالكترونية من منظور قانوني، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، الاردن، ٢٠٠١، ص ١٤ .



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 موقع 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 موقع التواصل الاجتماعي، يقوم الموظفين بنشرها من أجل نقلها للناس على نحو ما تفعل الصحف، كونها قرارات هامة ينتظرونها الافراد بشغف ويترقبون صدورها، ولكن يجب ان يكون النشر في الحدود التي بينها ولا بد من التأكد من صحة المعلومة التي يقومون بنشرها للحد من نقل الشائعات والوقوع تحت طائلة القانون.

## II. بـ. ٢. الفرع الثاني

### عد 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 الآخرين عليها أو ان تكون موضوعاً مباحاً للنشر، فالفرد له حق العيش بحياة هادئة بعيدة عن العلنية والاضواء والنشر، فلا بد من توافر هذه الحقوق والحرفيات الشخصية بصفة عامة حتى يمكن للفرد ان يتمتع بخصوصياته وان يطالب بحماية حقه فيها<sup>(٣٣)</sup>.

فعلى سبيل المثال لا يحق لموظف ما ان يقوم بنشر قائمة راتب موظف آخر على موقع التواصل الاجتماعي، فالأمر يعد من قبيل انتهاك الخصوصية سواء أن تم ذلك في أثناء حياة الموظف أم بعد وفاته، وإذا 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 الشخص بالحق في الخصوصية شأنه في ذلك شأن الافراد أو الموظفين العاديين؟

<sup>(٣٣)</sup> - الزبيير حايف سالم، الاعتداء على الحياة الخاصة عن طريق الانترنت في التشريع العراقي واللبناني دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٨)، ص ٢٢.



لم يتفق الفقهاء حول مسألة تمتّع الشخص المعنوي بالحق في الخصوصية، فقد تباهت آرائهم بين مؤيد ومعارض لهذا الأمر، فذهب أحدهم إلى نكران تمتّع الشخص المعنوي بحق الخصوصية وسند لهم في ذلك مفاده أن الشخص المعنوي ليس له خصوصية كون هذا الحق يقتصر على الأشخاص الطبيعيين وسند لهم في ذلك أمرين:

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

٢- الحق في الخصوصية من الحقوق التي تلتصق بالشخصية وهذه الحقوق لا تثبت إلا للإنسان ومن ثم فإن حماية الشخص المعنوي لا تدخل في نطاق هذا الحق<sup>(٣٤)</sup>.

اما بالنسبة للرأي الآخر الذي يرى تمتّع 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، الأفراد) 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 الأفراد العاديين.

### II. بـ ٣. الفرع الثالث

#### عدم مخالفة القوانين والنظام العام والأدب 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 والأنظمة التي

<sup>٣٤</sup>- علي احمد عبد، حق الخصوصية في القانون الجنائي دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، (طرابلس- لبنان: المؤسسة الحديثة للكتاب، ٢٠١٦)، ص ١٥٢.



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<sup>(٣٥)</sup>.

لذلك يجب على الموظف وهو يستخدم حقه في النشر على موقع التواصل الاجتماعي احترام القوانين والأنظمة والتعليمات، وبما اننا ذكرنا واجب الموظف بكتمان اسرار الوظيفة وهو واجب منصوص عليه في قانون انصباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ، وكذلك بينما وجوب ابعاد 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 موقع التواصل الاجتماعي، إذ اصدرت الامانة العامة لمجلس الوزراء تعليمات لموظفيها تشير إلى آليات النشر على الصفحات الشخصية على موقع التواصل الاجتماعي الالكتروني، اذ منعت تلك التعليمات الموظفين من نشر مواضيع مخالفة للسلوك الوظيفي او المواضيع التي تمس وتسئ إلى الحكومة او 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 او تسيء للحكومة العراقية ولم تبين رموز الدولة بصورة واضحة مما يجعل من تلك التعليمات عبارة عن قواعد غير واضحة قابلة للتفسير او التأويل، بحيث يمكن تسلیطها على الموظفين المدونين للأراء والناشرين للكتب الرسمية على الواقع المذكورة حسب الاجتهادات الشخصية لمصدري العقوبات، لذلك فان الامر بحاجة إلى وضع نصوص واضحة وصریحة للحفاظ على حقوق وحریات الموظفين التي كفلها الدستور وعدم مصادرتها من جهة، والحفاظ على سرية المعلومات وأمن الدولة والحياة الخاصة للأفراد من ناحية أخرى، كما ذكرنا ذلك سابقاً.

<sup>٣٥</sup> - المادة (١٠) من الاتفاقية الاوربية لحقوق الانسان



## II. بـ. ٤. الفرع الرابع

### عدم الابتزاز

صاحب ظهور موقع التواصل الاجتماعي تطورات كبيرة في المجالات كافة، إذ اضحت المعاملات التجارية تتم من خلال الموقع الالكتروني، ولهذا لجأ البعض إلى تلك الواقع 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، ويملكون السلطة امام المواطنين اصحاب المعاملات، وكلمة ابتزاز كلمة مزعجة تجلب معها قدرأ من المشاعر السلبية كونها تجسد لواحدة من أحط الخصال التي يمكن ان توجد بالإنسان حين يستغل قوته مقابل ضعف انسان اخر.

ويعد الابتزاز عبر موقع التواصل الاجتماعي أحد اشكال الجريمة الالكترونية التي أرقت مستخدمي التكنولوجيا لحدوث العديد من التجاوزات التي تعدد إلى خصوصياتهم وبياناتهم الشخصية إلى جانب صورهم وما يتعلق بحياتهم الخاصة<sup>(٣٦)</sup>.

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<sup>(٣٧)</sup>، وعادة ما يتم الابتزاز عبر موقع التواصل الاجتماعي المختلفة نظراً لانتشارها الواسع واستخدامها من غالبية فئات المجتمع، ويعرف الابتزاز عبر موقع التواصل الاجتماعي بأنه القيام بالتهديد وترهيب للشخص عبر موقع التواصل الاجتماعي بنشر صور أو فيديو أو تسريب معلومات سرية تخصه دفع مبالغ مالية أو استغلاله للقيام بأعمال غير مشروعة لصالح المبتز، كالإفصاح بمعلومات سرية تخص جهة العمل أو غيرها من الأفعال غير القانونية.

<sup>٣٦</sup> - د. دينا عبد العزيز فهمي، مصدر سابق، ص ١٣٠.

<sup>٣٧</sup> - د. دينا عبد العزيز فهمي، مصدر سابق، ص ١٣١.



من ذلك يتبيّن لنا ومن خلال الواقع الإلكتروني الذي نعيشه أن تلك الأعمال غالباً ما يقوم بها موظفين ضد موظفين آخرين ومنها ما يقوم بها موظفين ضد انسان عاديين أو العكس، الهدف منها التهديد للحصول على المقابل، وهذه الأفعال تتنافى مع حرية الموظفين في التعبير عن الرأي أو حرية النشر.



## الخاتمة

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

### أولاً: الاستنتاجات:

- ١- تعدّ موقع التواصل الاجتماعي الإلكتروني اليوم بمثابة وسائل اعلامية من نوع خاص عرفت بالاعلام الجديد يجب ان تعامل من حيث المسؤولية الجنائية والإدارية معاملة وسائل الاعلام الأخرى لاشراكها في صفة العلانية والانتشار.
- ٢- للموظف حرية في نشر المعلومة التي يتحصل عليها وكذلك حرية ابداء الرأي على موقع التواصل الاجتماعي إلا ان تلك الحرية تتحصر في حدود ضيقه.
- ٣- اغلب الدساتير التي تم وضعها حديثاً تناولت 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 اغلب جرائم النشر على موقع التواصل الاجتماعي تتعلق بأحوال الموظفين والوظيفة العامة والمرفق العام.
- ٨- تبين ان النشر على موقع التواصل الاجتماعي من قبل الموظفين اما بقصد التشهير بالآخرين والاساءة اليهم، او بقصد الابتزاز والحصول على منافع خاصة.
- ٩- حرية الرأي والتعبير تمارس في اطار القانون وليس مطلقة بل مقيدة ببعض النصوص الجنائية والإدارية.



١٠- لم نجد مجال للتوازن بين حرية الموظف بالتعبير والنشر على موقع 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 الاعباء إلى الغير أو الاضرار بهم.
- ٢- تداول الاوراق والوثائق الهامة بين وحدات وشعب وادارة المرفق العام في ظروف للحد من تسريبها لغير المعندين.
- 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 موقع التواصل الاجتماعي، للحد من اساءة استخدام تلك المواقع من قبل الموظفين .
- ٦- وضع التوصيات اللازمة لتشريع قانون يضمن حقوق الافراد والموظفيين في حرية النشر وابداء الرأي والتعبير على موقع التواصل الاجتماعي ويکفل عدم اساءة تلك المواقع من جهة اخرى.
- ٧- ضرورة الاسراع في تشريع قانون مكافحة الجرائم المعلوماتية مع عدم المساس بالحرريات 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.



## المصادر

### أولاً: الكتب:

- ١- احمد شيخا. *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 *الأصول وعلم الإدارة*. بيروت، لبنان: الدار الجامعية، ٢٠٠٩.
- ٦- دينا عبد العزيز فهمي. *الحماية الجنائية من اساءة استخدام موقع 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 لحضر، ٢٠١١.

### ثالثاً: المجلات العلمية:

- ١- مجدي محمد عبد الجود 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 .



خامساً: الدساتير والقوانين والأنظمة والتعليمات والاحكام الإدارية:

- ١ الدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦.
- ٢ دستور جمهورية مصر العربية لعام ٢٠٠٥.
- ٣ الدستور المصري لعام ٢٠١٤.
- ٤ قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- ٥ قانون انصباط 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/رئيسة محكمة استئناف بغداد، العدد ٤٨/نشر/جنح ٢٠١٧/٥/١٠ في ٢٠١٧ قرار غير منشور.
- ٢ قرار محكمة جنح قضايا النشر والاعلام/رئيسة محكمة استئناف بغداد العدد ٥٩/نشر/جنح ٢٠١٧/٩/٢٧ في ٢٠١٧، قرار غير منشور.

سابعاً: المصادر الأجنبية:

- <sup>١</sup> - 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](http://www.aljazeera.net/amp/news/humanright)