



كلية القانون
College of Law

Tikrit University Journal for Rights

Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>

Legal regulation of employee use of social media sites

Dr .Lecturer . Dr. Jihad Ali Juma

Assistant Advisor, Doctor, State Council, Member of the Civil Service Court, Iraq

jjehadali82@gmail.com

Article info.

Article history:

- Received 14 June 2024
- Accepted 5 May 2025
- Available online 1 September 2025

Keywords:

Abstract: The widespread use of social networking sites, especially by public employees, and the serious violations that accompany it have negatively affected the work of public facilities in the absence of legal regulation for employees' use of social networking sites. This has prompted some comparative legal systems to set controls for employees' use of these sites to find a balance between the employee's freedom to express opinion, which is guaranteed by the constitution, and his most prominent job duties, such as maintaining job dignity, obeying superiors, respecting colleagues and subordinates, and not disclosing public service secrets. These systems have proceeded to issue codes of professional conduct and regulations regulating employees' use of social media, which has facilitated determining the disciplinary responsibility of the employee if he misuses these sites. In addition, the administrative judiciary in Iraq and comparative countries has tended to establish general legal principles that clarify the difference between the legitimate use of social networking sites and their misuse.

© 2023 TUJR, College of Law, Tikrit University

التنظيم القانوني لاستعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي

د. جهاد علي جمعة

المستشار المساعد الدكتور في مجلس الدولة , عضو محكمة قضاء الموظفين ، العراق

jjjehadali82@gmail.com

معلومات البحث :	الخلاصة:
تواريخ البحث:	ان الانتشار الواسع لاستعمال مواقع التواصل الاجتماعي لاسيما من الموظفين العموميين وما يرافقه من مخالفات جسيمة انعكس سلبا على عمل المرافق العامة في ظل غياب تنظيم قانوني لاستعمال الموظفين لمواقع التواصل الاجتماعي الأمر الذي دفع بعض الانظمة القانونية المقارنة لوضع ضوابط لاستخدام الموظفين لتلك المواقع لإيجاد توازن بين حرية الموظف في التعبير عن الرأي المكفولة دستوريا وبين ابرز واجباته الوظيفية كالمحافظة على الكرامة الوظيفية واطاعة الرؤساء واحترام الزملاء والمرؤوسين وعدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة فأقدمت تلك الانظمة إلى اصدار مدونات للسلوك الوظيفي ولوائح تنظم استعمال الموظفين لوسائل التواصل الاجتماعي مما سهل تحديد المسؤولية الانضباطية للموظف اذا اساء استعمال تلك المواقع فضلا عن اتجاه القضاء الاداري في العراق والدول المقارنة نحو وضع مبادئ قانونية عامة تبين الفرق بين الاستعمال المشروع لمواقع التواصل وبين اساءة استعمالها.
- الاستلام : ١٤ / حزيران / ٢٠٢٤	
- القبول : ٥ / ايار / ٢٠٢٥	
- النشر المباشر: ١ / ايلول / ٢٠٢٥	
الكلمات المفتاحية :	

© ٢٠٢٣ , كلية القانون، جامعة تكريت

المقدمة: أصبحت مواقع التواصل الاجتماعي محور الحياة اليومية للفرد، اذ تستخدم على نطاق واسع للتواصل بين الناس وللتعبير عن آرائهم ، ولتبادل المعلومات وللتأثير على اتجاهات الرأي العام ولا يكاد يوجد شخص لا يستخدم هذه المواقع إلا ما ندر، مما دفع حكومات الدول بالسماح للمؤسسات الرسمية بإنشاء حسابات رسمية موثقة على مواقع التواصل الاجتماعي لنقل بياناتها وإخبارها إلى الجمهور، لذلك أشار استبيان الأمم المتحدة للحكومة الالكترونية لعام ٢٠١٠^(١) المنشور على موقع المنظمة الدولية الالكترونية لأهمية مواقع التواصل الاجتماعي التي لا تقتصر على النشر والتصفح ، لكن أصبحت قوة جديدة تشكل مستقبل الحكومات بإعادة صياغة هياكلها والخدمات العامة التي تقدمها.

ولما كان استعمال مواقع التواصل الاجتماعي من الموظفين ينطوي على خطورة تثير قضايا قانونية عديدة تتعلق بواجبات الموظف في كتمان أسرار الوظيفة العامة وعدم إفشاء المعلومات السرية

(١) لمزيد من التفصيل ينظر الموقع الالكتروني لمنظمة الدولة للأمم المتحدة www.un.org

التي بحوزته والامتناع عن اتيان كل ما من شأنه أن يمسّ كرامة الوظيفة العامة مما يقتضي وضع تنظيم قانوني جديد يحقق التوازن بين حق الموظف بالتعبير عن الرأي وبين واجباته الوظيفية المذكورة آنفاً.

لذلك اتجهت العديد من الدول لتشريع قوانين واصدار لوائح وضوابط لاستعمال الموظف العام لمواقع التواصل الاجتماعي في أثناء أوقات الدوام الرسمي وبعده.

أهمية البحث:

١. بيان الأساس القانوني لحق الموظف في التعبير عن الرأي في مواقع التواصل الاجتماعي.
٢. بيان واجبات الموظف التي تمثل قيود على حرية استعمال مواقع التواصل الاجتماعي.
٣. عدم وجود تنظيم قانوني خاص باستعمال الموظف العام لمواقع التواصل الاجتماعي.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في الأسئلة التي تثور في عقل أعضاء اللجان التحقيقية عند التحقيق في مخالفة انضباطية ناشئة عن إساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي وهي:

١. ما حدود حرية الموظف في التعبير عن الرأي في مواقع التواصل الاجتماعي؟
٢. ماهية ضوابط استعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي؟
٣. ماهية أركان المسؤولية الانضباطية لإساءة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي؟

منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية والأحكام القضائية، فضلاً عن المنهج المقارن للبحث في الأنظمة المقارنة التي وضعت تنظيمات قانونية لاستعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي.

خطة البحث:

وفق منهج البحث العلمي قسمنا البحث على مقدمة ومبحثين وخاتمة اذ خصص المبحث الأول لضوابط استخدام الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي وذلك تم بمطلبين ، الأول لحق الموظف في التعبير عن الرأي ، والثاني لواجبات الموظف في استعمال مواقع التواصل الاجتماعي، وخصص المبحث الثاني للمسؤولية الانضباطية عن إساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي ، وذلك بمطلبين ، الأول

لأركان المسؤولية الانضباطية لإساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي والثاني لاتجاهات القضاء الإداري من إساءة استعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي.

المبحث الأول

ضوابط استعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي

ذهب عدد من الأنظمة القانونية المقارنة إلى وضع تنظيم قانوني لاستخدام الموظف العام لمواقع التواصل الاجتماعي، فحددت ضوابط عديدة توجب على الموظف الالتزام بها عند استعمال مواقع التواصل الاجتماعي لإيجاد توازن بين حق الموظف في التعبير عن الرأي في تلك المواقع وبين واجباته الوظيفية.

المطلب الأول

حق الموظف في التعبير عن الرأي

نظم دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ حرية إبداء الرأي في المادة (٣٨) منه التي نصت على [تكفل الدولة بما لا يخل بالنظام العام والآداب:

أولاً: حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل.

ثانياً: حرية الصحافة والطباعة والإعلان والإعلام والنشر.

ثالثاً: حرية الاجتماع والتظاهر السلمي، وتنظم بقانون].

وإذا كان هذا الحق ليس مطلقاً بل مقيداً بعدم الإخلال بالنظام العام والآداب بالنسبة للمواطن العادي غير الموظف فإنه بالنسبة للموظف يتضمن قيود عديدة تختلف باختلاف نوع التعبير عن الرأي ، هل هو نشر محتوى معين أم مجرد إبداء الرأي بالتعليق فقط على محتوى منشور من الغير ؟ .

أولاً- حرية الموظف بالنشر في مواقع التواصل الاجتماعي:

من حق الموظف إنشاء حسابات في مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة ولا يكاد يوجد موظف في الوقت الحاضر ليس له حسابات في مواقع التواصل الاجتماعي، فضلاً عن حقه في نشر المحتوى

الذي يرغب فيه ولكن هذا الحق ليس مطلقاً، وإنما مقيد بعدم إساءة استخدامه بما يخل بالنظام العام والآداب العامة وفي هذا الاتجاه ذهب مجلس الدولة الفرنسي في حكم حديث له جاء فيه [إن حرية الرأي والتعبير والإعلام، أنها بلا شك من ركائز المجتمعات الديمقراطية وتضمنتها العهود والمواثيق الدولية. إلا أنه لا ينبغي أن تمارس تلك الحرية بلا ضوابط تحكمها ولا ينبغي أن يتم الاعتداء على النظام العام للمجتمع بحجة ممارسة حرية الرأي والتعبير، وأن من واجب الإدارة الحفاظ على النظام العام]^(١).

ونحن نؤيد اتجاه مجلس الدولة الفرنسي في كون حرية التعبير عن الرأي ليست مطلقة وإنما مقيدة بعدم الإخلال بالنظام العام ، وهنا يجب التفرقة بين نشر الموظف لمحتوى عام يناقش مسائل عامة مباحة ليس لها علاقة بالمرفق العام الذي يعمل به ولا تمت بصلة لأعمال وظيفته، فنجد أن حقه في النشر يتسع ولكن لا يخلو من القيود التي تتمثل بالالتزام بالقوانين والتعليمات ذات الصلة بالموضوع وعلى سبيل المثال يجب عدم نشر محتوى مخالف للآداب يدعو للإباحية أو الترويج لها وكذلك عدم نشر ما يدعو للعنف ويحرض على الكراهية والترويج للمنظمات الإرهابية.

أما إذا كان المحتوى المنشور يتعلق بأعمال الوظيفة العامة وله مساس بالمرفق العام، نجد فضلاً عن القيود السابقة ترد قيود أخرى تتعلق بالحفاظ على سرية المعلومات والوثائق التي في حوزته، إذ أن الطابع السري للمعلومات والوثائق يمنع نشرهما في مواقع التواصل الاجتماعي بشكل مطلق، أما المعلومات والوثائق غير السرية فإن نشرها يتطلب الحصول على موافقة تحريرية من المرجع المختص قانوناً، إذا ما كان النشر لغرض إعلام الجمهور بآلية العمل بالمرفق العام وكيفية تقديم الخدمات للجمهور وبما لا يخل بالنظام العام.

لذلك نجد أن ممارسة الموظف لحقه في النشر في مواقع التواصل الاجتماعي قد يكون مشروعاً إذا ما تغيى مصلحة المرفق العام بهدف اطلاع المواطنين على الأنظمة والتعليمات والأوامر الإدارية التي

(١) أورد الحكم المستشار الدكتور محمد محمود شوقي وآخرون، المستحدث في قضاء مجلس الدولة الفرنسي، مجموعة مترجمة من أحدث أحكام مجلس الدولة الفرنسي، (رقم القضية ٣٧٢٥٠١ في ١١/فبراير/٢٠١٥)، القاهرة، ٢٠١٧، ص ١٥.

تمكنهم من ترويح معاملاتهم داخل المرفق للحصول على الخدمات، وقد يكون النشر غير مشروع إذا كانت الغاية التشهير بالعاملين بالمرفق أو تحقيق مكاسب شخصية من خلال البحث عن الشهرة^(١).

ثانياً- حرية الموظف في التعليق على مواقع التواصل الاجتماعي:

في هذه الحالة يكون نشر المحتوى على مواقع التواصل الاجتماعي من شخص آخر غير الموظف ويقتصر دور الموظف على إبداء الرأي من خلال التعليق بالكتابة أو بالرموز التعبيرية.

ومن نافلة القول أن للموظف الحرية الكاملة في ممارسة حقه بالتعبير عن رأيه وقناعته في ما هو منشور على مواقع التواصل الاجتماعي، إذا كان الموضوع لا يتعلق باختصاصاته الوظيفية ولا يتصل بالمرفق العام العامل به ولا يخضع سوى للقيود العامة التي ترد على حرية أي مواطن من ضرورة احترام القوانين والتعليمات وتجنب كل ما يخل بالنظام العام والآداب.

ولكن إذا كان المنشور يتعلق بأعمال الوظيفة العامة له ويتصل بالمرفق العام المنتسب إليه فإنه يكون مقيداً بواجبات الموظف العام الذي عليه أن يؤدي وظيفته بأمانة وشعور بالمسؤولية مع الحيطة والتجرد من الميول الحزبية والسياسية وتجنب إثارة الرأي العام،

ويرى جانب من الفقه أن حرية الموظف في التعبير عن الرأي في مواقع التواصل الاجتماعي تقتصر بحقه بالشكوى والنظم الرئاسي وأن اجتماع حق الشكوى مع حرية التعبير يبيح لكل موظف عرض شكواه ومظلمته على الرأي العام بشرط أن لا يتضمن النشر ما يخالف القوانين والتعليمات ويكشف أسرار المرفق العام بشكل يمثل إساءة باستعمال هذا الحق^(٢)، ويستند أنصار هذا الاتجاه إلى قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر الذي جاء فيه [أن للموظف العام أن يتظلم إلى السلطات الرئاسية وله أن يعبر من خلال وسائل النشر الورقي والمرئي والمسموع والالكتروني عن تظلمه مما يعانيه أو مما يتصوره ظلماً لحق به ما وأن يحدد وقائع ما لاقاه من عنت أو اضطهاد، وكذلك له أن ينتقد بصيغة موضوعية إجراءات ونظام العمل ووسائله مقترحاً ما يراه بحسب وجهة نظره وخبرته من إصلاح في أساليب وسائل تنظيم وأداء العمل مما يرفع مستوى الخدمات والإنتاج للمصالح العامة وحماية الأموال والأموال العامة

(١) افتخار رشيد خليل ومحمد أحمد رحيل، حرية الموظف في مواقع التواصل الاجتماعي، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، المجلد التاسع، العدد الثاني، ٢٠١٩، ص ٦١٢.

(٢) ابرار سيد حسن، ضوابط استخدام الموظف العام لوسائل التواصل الاجتماعي بحث منشور في المجلة العلمية لكلية الشريعة والقانون في جامعة الأزهر، العدد ٣٥، الإصدار الأول، يناير ٢٠٢٣، ص ٣٤٥.

ورعاية حقوق وكرامة المواطنين، شريطة ألا يلجأ إلى أسلوب ينطوي على امتهان أو تجريح للرؤساء بما لا يستوجبه عرض وقائع الشكوى^(١).

ونحن لا نتفق مع هذا الرأي وننتقده بشدة كون حق الشكوى والتظلم الرئاسي له سلسلة مراجع إدارية وقواعد قانونية منظمة له وحيث لا اجتهد في مورد النص، نجد أن هذا الاتجاه يتجاهل جميع النصوص المتعلقة بالتظلم الرئاسي وهو يؤدي إلى فوضى إدارية وتضليل لصغار المواطنين الذين لا يطلعون على تفاصيل العمل اجمعه داخل المرفق العام، مما ينعكس على تضليل الرأي العام ونشر الشائعات.

المطلب الثاني

واجبات الموظف في استعمال مواقع التواصل الاجتماعي

فرضت التشريعات المقارنة^(٢) واجبات عديدة على الموظف العام عند استعماله لمواقع التواصل الاجتماعي ، منها واجبات عامة ترتبط بالاستخدام الشخصي لمواقع التواصل الاجتماعي ومنها واجبات خاصة بأمن البيانات ونشر المعلومات والتعليق عليها ومنها الواجبات المتعلقة باستخدام الصفة أو المنصب الوظيفي في مواقع التواصل الاجتماعي ومنها الواجبات المرتبطة بالقضايا ذات الأبعاد السياسية والرأي العام.

أولاً- الواجبات العامة لاستعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي:

١. يجب على الموظف عند إنشاء حساب شخصي على مواقع التواصل الاجتماعي أن يعلن بوضوح أن جميع المنشورات والتعليقات تمثل رأيه الشخصي ولا تمثل أي جهة أخرى حكومية أو غير حكومية^(٣).

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن رقم ٦٠٦ لسنة ٦١ ق جلسة ٩/مارس/٢٠٢٠ منشور في مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في مصر لسنة ٦١ ق/عليا/القاهرة/٢٠٢١، ص ٣٥١.

(٢) ينظر: لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤ وكذلك ينظر: مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة المصرية لسنة ٢٠١٩ وكذلك ينظر: ضوابط تنظيم استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي السعودي الصادر بالأمر السامي رقم ٨٤٨٢ في ٩/٢/١٤٤٣ هـ الموافق عام ٢٠٢٢ م .

(٣) ينظر: الفقرة (٢) من المادة (٥) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة ٢٠١٤.

٢. يجب على الموظف عند إنشاء الحساب على مواقع التواصل الاجتماعي أن يكون باسمه الصريح وعدم انشاء حسابات مجهولة أو بأسماء مستعارة لكي يتحمل المسؤولية القانونية عن كل ما ينشر وفيه إساءة أو تشهير أو أضرار بالمرافق العامة.

٣. يجب على الموظف استعمال مواقع التواصل الاجتماعي بشكل موضوعي لا يمس سمعته الوظيفية ولا سمعة الجهة التي يعمل بها ولا الدولة التي ينتمي إليها.

٤. يجب على الموظف الامتناع عن تقديم الشكاوى الوظيفية في مواقع التواصل الاجتماعي ، لأن هذه الشكاوى لها مسالك إدارية وقانونية ينبغي اتباعها^(١).

ثانياً- الواجبات الخاصة بأمن وسرية البيانات ونشر الكتب الرسمية:

١. يجب على الموظف عدم نشر أي كتب رسمية أو معلومات ذات طابع سري حتى لو تلقى أمراً من رئيسه المباشر، وعليه أن يبين تحريراً للرئيس أن هذا الفعل يشكل مخالفة للقانون.

٢. يجب على الموظف عدم نشر الكتب الرسمية والمعلومات التي لا تصنف على أنها سرية إلا بموافقة تحريرية من المرجع المختص.

٣. لا يجوز للموظف التعليق على الموضوعات المتعلقة بأعمال وظيفته إلا إذا كان مخولاً بذلك وفي حدود ذلك التحويل.

٤. لا يجوز للموظف استعمال مواقع التواصل الاجتماعي في أثناء وقت الدوام الرسمي وداخل المقرات الحكومية ، خشية الاختراقات الالكترونية وبرامج التجسس.

٥. عدم ربط الأجهزة الحكومية بالإنترنت إلا إذا كان مصرحاً له بذلك وضمن نطاق عمله ، خشية تسرب البيانات الخاصة بالمؤسسة.

٦. لا يجوز للموظف استخدام عنوان أو كلمة مرور البريد الالكتروني (Email) الرسمي في التسجيل أو الدخول لمواقع التواصل الاجتماعي^(٢).

ثالثاً- الواجبات المرتبطة باستعمال الصفة أو المنصب الوظيفي في مواقع التواصل الاجتماعي:

(١) مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة المصرية لسنة ٢٠١٩ (ص ١١-١٢).

(٢) ينظر: المادة (٦) من لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي الإماراتية لسنة

١. يجب على الموظف عدم انشاء حساب على مواقع التواصل الاجتماعي يتضمن صفة رسمية أو منصبا حكوميا إلا إذا كان مصرحا له بذلك من المرجع الأعلى في مؤسسته تحريريا وبإشراف الجهات المختصة بالأمن السبراني.

٢. يجب على الموظف العام عدم التعليق في مواقع التواصل الاجتماعي بصفته الوظيفية إلا إذا كان مخولاً بذلك ، وفي حدود التحويل.

٣. في حال تلقي الموظف أسئلة واستفسارات من جهات إعلامية على مواقع التواصل الاجتماعي تتعلق بمنصبه الوظيفي فيجب عليه إحالتها على الجهات المختصة إعلامياً في وزارته للإجابة عليها^(١).

٤. يجب على الموظف الالتزام بجميع قرارات الجهات المختصة بالأمن السبراني وأوامرها.

٥. عدم استعمال الحسابات الشخصية لأغراض رسمية.

ومن الجدير بالذكر أن مصر أنشأت بقرار من رئيس مجلس الوزراء [المجلس الأعلى للأمن السبراني] الذي يضم أعضاء من وزارات الاتصالات والدفاع والداخلية وجهاز المخابرات العامة وثلاثة أعضاء من ذوي الخبرة والاختصاص ، وتضمن القرار وجوب التزام جميع الجهات الحكومية والعاملين فيها بتنفيذ قرارات وتوصيات المجلس الأعلى للأمن السبراني، ويسأل انضباطياً كل موظف يخالف قرارات المجلس دون الإخلال بالمسؤولية الجنائية إذا كان لها مقتضى^(٢).

رابعاً- الواجبات المتعلقة بالقضايا السياسية والرأي العام:

١. يجب على الموظف عدم نشر أي محتوى يتعلق بقضية سياسية أو سيادية أو دبلوماسية، إلا إذا كان مخولاً بذلك وفي حدود التحويل لان الصفة الوظيفية إذا ما اقترنت بإنشاء ونشر محتوى سياسي أو دبلوماسي تترتب عليها آثاراً قانونية خطيرة داخل البلد وخارجه وبهذا يتميز الموظف عن المواطن العادي.

٢. يجب على الموظف في أثناء التعليق على المحتوى المنشور من الغير إذا كان يتعلق بقضية ذات أبعاد سياسية أو سيادية أو دبلوماسية أن يتأكد من كون تعليقه ينسجم مع الموقف الرسمي المعلن لوزارته ودولته ولا يضر بسمعتهما أمام المجتمع المحلي والدولي.

(١) لمزيد من التفاصيل ينظر: المادة (٩) من المصدر السابق.

(٢) لمزيد من التفاصيل ينظر: عباس غيدان العبيدي، الضبط الإداري تجاه وسائل التواصل الاجتماعي، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ط١، مصر، ٢٠٢٢، ص ١٥٧.

٣. يجب على الموظف عدم نشر نصوص أو صور أو مقاطع فيديو غير أخلاقية تثير الرأي العام أو نشر محتوى يحرض على العنف والكراهية ويهدد السلم المجتمعي^(١).
٤. عدم نشر أي محتوى يدعو للتفرقة الطائفية والقومية والتمييز العنصري والانقسام المجتمعي.
٥. عدم نشر أي محتوى يقلل من احترام عقائد وأفكار الديانات والطوائف والقوميات الأخرى.

المبحث الثاني

المسؤولية الانضباطية لإساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي واتجاهات القضاء

الإداري منها

إن إساءة الموظف العام لاستخدام وسائل التواصل الاجتماعي يثير مسؤوليته القانونية التي لها ثلاث صور، أما أن تكون مسؤولية انضباطية أمام الإدارة التي تختص بفرض العقوبات المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ والتي يحق للموظف الطعن بها أمام القضاء الإداري (محكمة قضاء الموظفين) ، وأما أن تكون مسؤولية جنائية أمام المحاكم الجزائية المختصة بالحكم بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ إذا ما تم إدانة الموظف ، أو تكون المسؤولية مدنية أمام القضاء المدني اذ تختص محاكم البداية باصدار الاحكام بالتعويض عن الضرر الناشئ عن إساءة الموظف لاستخدام مواقع التواصل الاجتماعي وفق القواعد العامة في المسؤولية المنصوص عليها في القانون المدني رقم ٤١ لسنة ١٩٥١، وسنقسم هذا المبحث على المسؤولية الانضباطية وموقف القضاء الإداري منها.

المطلب الأول

أركان المسؤولية الانضباطية لإساءة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي

إن إساءة الموظف لاستعمال مواقع التواصل الاجتماعي يعد مخالفة انضباطية تستوجب العقاب ، بيد أن أغلب التشريعات المقارنة لم تضع تعريفاً للمخالفة الانضباطية (التأديبية) وتكتفي بتعداد الواجبات والمحظورات على الموظف بخلاف الجريمة الجنائية.

(١) لمزيد من التفاصيل ينظر: مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة المصرية لسنة ٢٠١٩ (ص ١١-١٢).

ومن نافلة القول أن المخالفة الانضباطية لا تخضع لقاعدة (لا جريمة إلا بنص) حيث يستحيل على المشرع تحديد المخالفات الانضباطية على سبيل الحصر ، وإنما يجوز للإدارة أن تعد أي سلوك يصدر من الموظف لا يتفق مع واجبات الوظيفة مخالفة انضباطية^(١) ، لذلك ذهب الفقهاء إلى وضع تعاريف عديدة للمخالفة الانضباطية^(٢)،

فعرفها الفقيه (Silver)^(٣) بأنها مخالفة واجبات الوظيفة، وعرفها الفقيه (Salon serge)^(٤) بأنها فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالفاً للواجبات التي تفرضها الوظيفة العامة، ونحن نعرفها بأنها كل سلوك إرادي يصدر عن الموظف يخل بواجباته الوظيفية، ومن هذا التعريف نصل إلى أركان المخالفة الانضباطية وهي:

أولاً- الركن المادي:

هو المظهر الخارجي للمخالفة الانضباطية المتمثل بالسلوك الايجابي أو السلبي الذي يصدر من الموظف ويخل بواجبات الوظيفة العامة المنصوص عليها في القانون، ويكون السلوك إيجابياً متى ما قام الموظف بعمل محظور عليه ارتكابه قانوناً، أما السلوك السلبي فهو كل امتناع عن أداء واجب وظيفي يفرضه القانون أو الأنظمة أو التعليمات^(٥)، والركن المادي لإساءة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي يتجسد بالنشاط الالكتروني المخالف لواجبات الوظيفة العامة سواء تم بصناعة محتوى معيناً ونشره أو مجرد التعليق على محتوى تم نشره من الغير وهذا هو السلوك الإيجابي، أما السلوك السلبي في إساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي فيكون بالامتناع عن نشر محتوى من الشخص المخول بالنشر على الحسابات الرسمية للوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة، ولا وجود لهذه المخالفة دون وجود الركن المادي لها الذي يجب أن يكون حقيقياً ومحددًا وثابتاً، فلا قيام للركن المادي استناداً للظن والتخمين بل يجب أن يستند للجزم واليقين حتى يثير المسؤولية الانضباطية، وإذا كان الركن المادي يفترض صدور

(١) د. وسام صبار العاني القضاء الإداري، دار السنهوري، ط١، بغداد، ٢٠١٥، ص ٣٥٧.

(٢) لذلك يرى بعض فقهاء القانون الإداري أن المخالفات الانضباطية نظيرة جرائم التعزير في الشريعة الإسلامية وهي الجرائم التي لم تحدد بنصوص شرعية وإنما تركت لتقدير الحاكم لمزيد من التفاصيل ينظر: ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٥، ص ٥٤٣.

(٣) Silver, la fonction publique et ses problems actuel, paris, 1969, P.489.

(٤) Salon serge, Delinquanc et repression disciplinaires language fonction publique, paris, P.47.

(٥) د. وسام العاني، مصدر سابق، ص ٣٥٩.

سلوك مادي من الموظف وهو جوهر المسؤولية فلا مسؤولية عن مجرد التفكير بالمخالفة أو الأعمال التحضيرية لها على رغم أن هذه الأعمال قد تكون مخالفة انضباطية أخرى مثل تصريح موظف لزميله بأنه يفكر في نشر محتوى يتضمن إساءة لرئيسه المباشر فلا يسأل عن مجرد التفكير ما لم يتخذ سلوكاً مادياً لتنفيذ هذه الأفكار.

ثانياً- الركن المعنوي:

هو الإرادة الآثمة للموظف الذي يرتكب المخالفة الانضباطية ، وبعبارة أخرى هو توجيه الموظف إرادته إلى ارتكاب السلوك المكون للمخالفة الانضباطية هادفاً إلى تحقيق النتيجة المترتبة على هذا السلوك، وينكر بعض الفقهاء^(١) وجود الركن المعنوي في المخالفة الانضباطية لعدم النص على المخالفات الانضباطية على سبيل الحصر بحجة أن الإرادة الآثمة للموظف الذي يراد مساءلته انضباطياً لا تعني أكثر من ارتكاب المخالفة دون عذر شرعي ، سواء كان يدرك أنه يرتكب مخالفة أم لا ، وسواء كان حسن النية أم العكس.

ونحن لا نتفق مع هذا الرأي بسبب كون الركن المعنوي موجوداً فعلاً في المخالفة الانضباطية، ولا غنى عنه في تحديد كون المخالفة عمدية أو غير عمدية ، لما له من أثر كبير على المسؤولية الانضباطية، حيث أن الركن المعنوي في المخالفة الانضباطية يعني ارتكاب السلوك المادي المكون للمخالفة مع علمه التام أن هذا السلوك محظور قانوناً، فضلاً عن انصراف إرادته إلى تحقيق النتيجة المترتبة على هذه المخالفة، فهنا تقتضي المسؤولية أقصى درجات العقاب بخلاف ارتكاب الموظف لمخالفة انضباطية غير عمدية تتمثل بارتكابه سلوكاً خاطئاً ناشئاً عن تقصير أو إهمال ، أو عدم اتخاذ الحيطة والحذر لأداء واجبات الوظيفة، إذ تتجه الإرادة إلى ارتكاب المخالفة دون الرغبة في النتيجة المترتبة عليها حيث لم يكن يتوقع أن سلوكه سيؤدي إلى هذه النتيجة.

والركن المعنوي في إساءة استعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي يتجسد في انصراف إرادة الموظف العام إلى إساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي للإضرار بالمرفق العام أو العاملين به أو التشهير بهم أو لتضليل الرأي العام ، وهنا نكون أمام إساءة عمدية تقتضي أشد العقوبات على مقترفيها، أما إساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي غير العمدية فتكون عندما تنصرف إرادة الموظف إلى

(١) د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري (الكتاب الثالث قضاء التأديب)، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧١، ص ٨٤ وما بعدها.

السلوك المخالف كالنشر على الحسابات الخاصة والتعلق على المنشورات دون قصد الإضرار بالمرفق العام أو العاملين به كالموظف الذي يعلق على مواقع التواصل الاجتماعي على أي محتوى يخص واجباته الوظيفية ظناً منه أن ذلك يدخل ضمن حرية التعبير عن الرأي ودون قصد الإساءة

ثالثاً- الركن الشرعي:

وهو خضوع الفعل المكون للمخالفة الانضباطية للتقنين لاتصافه بعدم المشروعية، ومن نافلة القول أن القاعدة العامة في القانون الإداري هو عدم تحديد المخالفات الانضباطية على سبيل الحصر في تشريع واحد وإنما منح المشرع للإدارة سلطة تقديرية في عد الفعل مخالفة انضباطية مع خضوعها لرقابة القضاء الإداري، مما دعا بعض الفقهاء^(١) إلى الاعتقاد بأن المخالفة الانضباطية لا تخضع لمبدأ شرعية الجرائم ولا يتوافر بها الركن الشرعي ويستندون إلى كون المشرع حدد العقوبات الانضباطية على سبيل الحصر دون المخالفات الانضباطية.

ونحن نرى توافر الركن الشرعي للمخالفات الانضباطية بصورة عامة ليس من خلال النصوص القانونية التي تجرم بعض المخالفات الانضباطية وإنما من خلال المبادئ التي تضعها أحكام القضاء الإداري ويستقر العمل عليها في الإدارة من خلال عد الفعل مخالفة انضباطية لاستقرار القضاء الإداري على هذا التكييف القانوني للفعل المكون للمخالفة، وتوافر الركن الشرعي لإساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي بصورة خاصة حيث سبق وأن تم الإشارة إلى أن أغلب التشريعات المقارنة بدأت بتجريم إساءة استعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي حيث صدر في مصر قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات^(٢)، اذ نصت المادة (٣٩) منه على [للمحكمة إذا قضت بالإدانة على أحد الموظفين العموميين، لارتكابه جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، أثناء وبسبب تأديته لوظيفته أن تقضي بعزله مؤقتاً من وظيفته، إلا في الحالات المشار إليها في المادة (٣٤) من هذا القانون فيكون العزل وجوبياً] ونحن ندعو المشرع العراقي إلى اقتفاء أثر نظيره المصري والإسراع في إقرار مشروع قانون جرائم المعلوماتية لما له من أثر في الحد من إساءة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي التي أضحت ظاهرة منتشرة بشكل خطير يهدد النظام العام والآداب العامة.

(١) لمزيد من التفاصيل ينظر: الدكتور مازن ليلو راضي، أصول القضاء الإداري، دار المسلة للطباعة والنشر، بغداد، ٢٠١٧، ص ١٤٢-١٤٣.

(٢) لمزيد من التفاصيل ينظر: قانون مكافحة جرائم تقنية المعلومات رقم (١٧٥) لسنة ٢٠١٨ في الجريدة الرسمية المصرية في ١٤/٨/٢٠١٨ العدد ٣٢ مكرر (ج) السنة الحادية والستون.

فضلاً عن قيام التشريعات المقارنة بسن مدونات ولوائح للسلوك الوظيفي في أثناء استعمال مواقع التواصل الاجتماعي التي اشير إليها في المطلب الثاني من المبحث الأول إلى ذلك نحيل منعاً للتكرار.

رابعاً- ركن الصفة:

هو الركن الشخصي المرتبط بشخص الفاعل والذي يجب أن يكون موظفاً عاماً ولا وجود للمسؤولية الانضباطية إذا تخلف هذا الركن، واختلاف الفقهاء^(١) في شأن المخالفات التي تصدر من الموظف الفعلي^(٢)، وهل يسأل انضباطياً عنها أم لا فذهب اتجاه إلى أن التزامات الموظف الفعلي أقل من التزامات الموظف العام وأنه لا يخضع للعقوبات الانضباطية، لأن تصرفاته تخضع لقواعد المسؤولية الجزائية أو المدنية بحسب الأحوال، لذلك لا يمكن مساءلة الموظف الفعلي انضباطياً.

أما الاتجاه الثاني فذهب إلى التفريق بين الموظف الفعلي في الظروف الاستثنائية في أوقات الحروب والكوارث عندما يتولى أفراد عاديين مهام الوظيفة العامة فلا يمكن مساءلتهم انضباطياً عن أي مخالفات مرتكبة في أثناء ممارسة اختصاصاتهم الوظيفية.

وبين الموظف الفعلي في الظروف العادية وهو الشخص الذي يمارس اختصاصات وظيفية رغم بطلان قرار تعيينه أو انتهاء الرابطة الوظيفية واستمراره بعلم الإدارة فإذا ما ارتكب مخالفة يمكن أن يُسأَلُ انضباطياً^(٣).

ونحن نرى أن الموظف الفعلي لا يُسأل انضباطياً لانعدام الرابطة الوظيفية بينه وبين الإدارة.

وبتوافر هذه الأركان الأربعة تقوم المسؤولية الانضباطية، ومن نافلة القول أن مهمة التحقق من توافر هذه الأركان ملقاة على عاتق اللجان التحقيقية المشكلة من الإدارة والتي يجب أن تكون من ذوي الخبرة والاختصاص وممن يتصفون بالحياد.

(١) لمزيد من التفاصيل ينظر: دكتور زهدي يكن، القانون الإداري، منشورات المكتبة المصرية، ج ٢، ص ٣٨٦ وما بعدها.

(٢) نظرية الموظف الفعلي أوجدها القضاء الإداري الفرنسي لحماية الغير الحسن النية الذي يتعامل مع شخص تدخل خلافاً للقانون في ممارسة اختصاصات وظيفية متخذ مظهر الموظف العام المختص في إدارة مرفق عام بدون إذن السلطة سواء في الظروف العادية عندما يكون أمر تعيينه غير صحيح أو لانتهاء صفة الوظيفية أو في الظروف الاستثنائية كالحروب والثورات والكوارث الطبيعية حيث اعترف مجلس الدولة لأشخاص عاديين بصفة الموظف الفعلي لضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واستمرار ورتب بعض الآثار القانونية على ذلك.

(٣) دكتور سليمان الطماوي، مرجع سابق، ص ٧٢.

ومن الجدير بالذكر أن إساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي تتطلب من اللجان التحقيقية أساليب تحقيق حديثة لكشف الحقيقة خصوصاً في حالة إنكار الموظف لملكية الحساب الذي استعمل بالإساءة، مما يتطلب الاستعانة بجهات فنية مختصة كمديرية مكافحة الجرائم الالكترونية في وزارة الداخلية التي استحدثت في عام ٢٠٢٥ ، أو قسم الجرائم الالكترونية في جهاز الأمن الوطني.

المطلب الثاني

اتجاهات القضاء الإداري من إساءة استعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي

تتباين اتجاهات القضاء الإداري في الأنظمة القانونية المقارنة بين عدة اتجاهات مختلفة تعكس تباين الثقافات بين الشعوب رغم وجود مشتركات تمثل مبادئ عامة في هذا الموضوع وللإحاطة بتلك الاتجاهات سوف نبحث في موقف مجلس الدولة في كل من فرنسا ومصر والعراق.

أولاً- اتجاهات مجلس الدولة الفرنسي:

تبين من البحث أن القضايا المرتبطة بإساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي المعروضة على القضاء الإداري الفرنسي قليلة نسبياً، مقارنةً بالقضايا المعروضة على القضاء العادي^(١).

إنَّ أبرز اتجاهات القضاء الإداري في فرنسا عند النظر في قضية تتعلق بإساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي هو التحقق من إعدادات الخصوصية في الحساب المتهم بالإساءة هل أن إعدادات الخصوصية مضبوطة على كون الحساب متاحاً للجميع أم لأشخاص معينين وفي عام ٢٠١٥ عرضت على مجلس الدولة الفرنسي قضية تتعلق بإساءة استخدام رئيس بلدية Hermes صفحته على موقع Facebook إذ جمعت الصفحة بين الاتصال المؤسسي والدعاية الانتخابية له وقد جاء في حيثيات القرار [إن وسائل التواصل الاجتماعي على الانترنت والمستعملة كمدونة أو صفحة شخصية يمكن أن تشكل وسيلة للدعاية الانتخابية، ويبدو لنا أنها ينبغي أن تخضع لنفس معايير التحليل التي تخضع لها وسائل الدعاية الأخرى كالصحف والمنشورات، مع التحفظ على التعديلات التي يدخلها الأفراد على هذه الوسائط، ولا سيما الطابع المفتوح للجميع والمغلق للبعض في حالة وسائل التواصل الاجتماعي]، وجاء في القرار أيضاً [إن السيد A رئيس البلدية المنتهية ولايته قد أنشأ في عام ٢٠١٢ صفحة مفتوحة للعامة على Facebook وفقاً لمفهوم قواعد ضبط الخصوصية في وسائل التواصل الاجتماعي بأسم بلدية

(١) عباس غيدان العبيدي، مصدر سابق، ص ٢٢١.

Hermes، حيث كانت واجهة هذه الصفحة عبارة عن صورة لمقر البلدية وصورة الصفحة الشخصية هي عبارة عن صورة فندق المدينة وكانت الغاية من ورائها دعم نشاطه بصفته رئيس بلدية وقد استمر بالنشر فيها لغاية ليلة الاقتراع وتضمنت خصوصاً معلومات حول إخبار البلدية، بالإضافة لروابط لمواقع الكترونية مختلفة، وكان من بينها الموقع الخاص بقائمة المرشحين للانتخاب والتي كان يرأسها السيد A كانت بالنظر إلى عنوانها بلدية Hermes ومحتواها الذي جمع بين معلومات المؤسسة والدعاية الانتخابية وأسلوبها الشبيه بنشرة أخبار البلدية والذي تطور تدريجياً نحو أسلوب جذلي كلما اقترب موعد الاقتراع، وتفاعلها مع الموقع الرسمي لبلدية Hermes كل ذلك أحدث ارتباكاً في ذهن الناخبين، وحيث أن استخدام هذه الصفحة كان متاحاً للجميع لكونها لم تقيد بمفهوم قواعد التواصل الاجتماعي وذلك يشكل مناوراً من شأنها الإخلال بنزاهة الانتخابات^(١)، وبذلك قضى مجلس الدولة الفرنسي بإساءة رئيس البلدية السابق لاستخدام صفحته الشخصية على موقع الفيس بوك بسبب أن إعدادات الخصوصية في الصفحة كانت تشير إلى أنها متاحة للجميع وليس لفئة محددة.

وفي اتجاه آخر يفرض مجلس الدولة الفرنسي على الموظف العام ما يعرف بواجب التحفظ (Devorirde r'eserve) وهو الواجب الذي يفرض على الموظف العام الامتناع عن نشر أي محتوى أو التعليق على محتوى منشور من الغير من شأنه الإضرار بالمرفق العام، حيث صادق على عقوبة موظف آثار جديلاً واسعاً بسبب تعليقات على مواقع التواصل الاجتماعي مخالفاً واجب التحفظ^(٢).

وكذلك يفرض مجلس الدولة الفرنسي على الموظف العام ما يعرف بواجب الولاء Devoirde loyauté ويتمثل هذا الواجب بولاء الموظف للإدارة وعدم الإضرار بمصالحها عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لذلك صادق على عقوبة موظف خالف واجب الولاء بالنشر في مواقع التواصل الاجتماعي ما يُسيء للإدارة ويضر بمصالحها^(٣).

ثانياً- اتجاهات مجلس الدولة المصري:

(١) Conseil d, Etat Francais, Conclusions du rapporteur public mme Emilie Bokdam tognetti, mai 2015, N382518.

(٢) Conseil, d, Etat Francais, 21 octobre 2016, N388147.

(٣) Conseil d, Etat Francais, 21 mars 2019, N.360879.

أكد مجلس الدولة المصري في العديد من أحكامه على أن استعمال الموظف العام لمواقع التواصل الاجتماعي هو من الحقوق المباحة للجميع بشرط أن يكون الاستعمال مشروعاً بأن يقف عند حدود النظام العام والآداب العامة وعدم المساس بحقوق الآخرين أو خرق خصوصياتهم.

اذ ورد في حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر^(١) [إن استعمال الموظف العام لمواقع التواصل الاجتماعي في العالم الافتراضي أياً كانت (فيسبوك، تويتر، انستجرام وغيرها) هو من الحقوق المباحة للجميع لما لها من سهولة التواصل بين الناس ومساعدتهم على تبادل المعارف والأفكار والآراء والتعليم والتثقيف وربط العلاقات وفتح نافذة لحرية التعبير، إلا أنه يتعين أن يكون استعمالها مشروعاً بأن يقف عند حدود الحفاظ على الأمن القومي والنظام العام والآداب العامة وعدم المساس بسمعة المواطنين أو خرق خصوصياتهم بما يسيء إليهم في ارتكاب أفعال السب والقذف والتشهير والابتزاز والإساءة، وإذا كان الأمر واجباً على المواطنين كافة فإنه أوجب على الموظف العام]، ويتبين لنا أن اتجاه القضاء الإداري في مصر نحو تأكيد أن للموظف العام حرية التعبير عن الرأي في مواقع التواصل الاجتماعي، ولكن هذه الحرية ليست مطلقة وإنما مقيدة بالحفاظ على الأمن القومي للدولة وباحترام النظام العام والآداب العامة وعدم المساس بحقوق الآخرين، ونحن نتفق مع هذا لاتجاه ، لأنه يمثل المبدأ العام في استعمال الموظف لمواقع التواصل.

واتجه مجلس الدولة المصري في العديد من أحكامه على تأكيد مبدأ عدم مشروعية نشر الموظف العام منشورات مسيئة لزملائه أو رؤسائه في العمل في مواقع التواصل وفي حكم حديث للمحكمة الإدارية العليا^(٢) ردت طعن محامي يعمل بالبنك المركزي المصري بقرار فصله من العمل لنشره ادعاءات كاذبة عن العاملين بالإدارة القانونية للبنك على مواقع التواصل وجاء في الحكم [أن الثابت من الأوراق والتحقيقات أن الطاعن قام بنشر ادعاءات كاذبة عن زملائه بالعمل وباقي العاملين بالإدارة القانونية بالبنك المركزي المصري على صفحته الشخصية بمواقع التواصل الاجتماعي (فيسبوك) والتشهير بهم وتضمينها أفعالاً فاحشة وألفاظاً خارجة وعبارات نابية ماسة بالعرض والشرف والسمعة بغير دليل من شأنها لو صحت لأوجب احتقارهم ومساءلتهم وبمواجهته بما هو منسوب إليه اعترف صراحة بأنه قام

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن المرقم ٢٧٩٥/٢١١ ق/عليا/٢٠٢٠ في جلسة ١٩ يناير ٢٠٢٠ أشار

إليه، أبرار سيد حسن عبدالله، مصدر سابق، ص ٣٥٧.

(٢) المصدر السابق، ص ٣٥٩.

بتوجيه إنذار إلى محافظ البنك المركزي بحجة الوقوف على صحة الواقعة من عدمها وأنه بالفعل قام بالنشر].

ويتبين لنا من تحليل هذا الحكم أن الموظف العام إذا ما أراد إبلاغ رؤسائه بالعمل عن وجود مخالفات من زملائه فإن مواقع التواصل الاجتماعي ليست المكان المناسب لتقديم هذه البلاغات وإنما يجب سلوك الطرق القانونية لذلك فضلاً على تأكيد المحكمة على اعتراف الموظف بالفعل وعدم انكاره يغني عن اللجوء إلى جهات فنية مختصة لإثبات ذلك استناداً إلى قاعدة الاعتراف سيد الأدلة.

وأكد مجلس الدولة المصري على أن إساءة استخدام الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي تخل بمبدأ الاحترام الواجب للكرامة الوظيفية، إذ صادقت المحكمة الإدارية العليا على قرار تأجيل ترقية موظف بالجهاز المركزي للمحاسبات لمدة عامين بسبب نشره تعليقات تحمل إساءة وسخرية ضد مستشار قانوني بالجهاز وجاء بحديثات الحكم الصادر بجلسة ١١ أكتوبر ٢٠٢١^(١) [إن المخالفة المنسوبة إلى الطاعن تغدو ثابتة في حقه ثبوتاً يقينياً أخذاً بما سطرته التحقيقات وما حوته الدعوى من أوراق ومستندات طالعتها المحكمة، واعتراف الطاعن بالنشر المذكور على صفحته، وهو الأمر الذي يعد خروجاً واضحاً على مقتضيات الواجب الوظيفي والإخلال بكرامة الوظيفة، فضلاً عن سلوكه مسلكاً معيباً لا يتفق والاحترام الواجب للوظيفة العامة، وما تفرضه على الموظف من التحلي بطيب الخصال لا بسوء الطباع، وهو الأمر الذي يشكل في حقه ذنباً مؤثماً يستوجب مجازاته تأديبياً بحسبان أن جسامة الذنب المؤثم الذي تردى فيه الطاعن وخطورة آثاره المترتبة على المساس بسمعة زملائه]، ونحن نرى أن واجب احترام الكرامة الوظيفية يناظر واجب التحفظ الذي وضعه مجلس الدولة الفرنسي حيث أن كلتاها يفرضان على الموظف عدم استعمال مواقع التواصل الاجتماعي بشكل يسيء للوظيفة العامة وكرامتها وكرامة العاملين فيها فضلاً عن المحافظة على سمعة المرفق العام امام الجمهور.

وفي اتجاه آخر ذهب مجلس الدولة المصري إلى أن التشهير بالزملاء في مواقع التواصل الاجتماعي تتناقض مع تعاليم الدين الإسلامي الحنيف والقيم الإنسانية النبيلة، حيث تضمن حكم للمحكمة الإدارية العليا^(٢) [أن ما ارتكبه الطاعن من التشهير بزملائه على وسائل التواصل الاجتماعي فضلاً عن عدم احترامه لتعاليم الدين الإسلامي الحنيف وما تفرضه من التحلي بالفضائل والتخلي عن

(١) المصدر السابق ذاته.

(٢) المصدر السابق ذاته.

الردائل التي هي من قبيح الصفات باعتبار أن التحلي بالأخلاق الكريمة والقيم النبيلة مطلب إنساني وأساسي أصيل يصون كرامة النفس الإنسانية وعدم اكتراثه بالوظيفة العامة، وما تفرضه من واجبات ظل مسعاه أن يعيها وانشغل بالتقصي والتحري عن عورات الناس ونصب نفسه للتحقيق مع العباد والحكم على تصرفاتهم وأفعالهم على صفحته في الفضاء الافتراضي على الفيسبوك غير عابئ بمدى حساسية المرفق الذي ينتمي إليه].

نجد أن من أفضل المبادئ التي ألزم مجلس الدولة الموظف العام بها عند استعمال مواقع التواصل الاجتماعي هي احترام تعاليم الدين الإسلامي الحنيف والقيم الإنسانية النبيلة التي تفرض عدم الإضرار بالآخرين والتعدي على حرياتهم وإفشاء أسرارهم وأسرار الوظيفة العامة وخيانة الأمانة ويجب على الموظف العام مراعاة حساسية المرفق العام العامل به كلما كان من ضمن المرافق الامنية والسيادية.

وفي اتجاه آخر ذهب مجلس الدولة المصري إلى التشدد تجاه الموظف القانوني إذا ما أساء استخدام مواقع التواصل الاجتماعي من خلال نشر محتوى يتضمن وجود تجاوزات ومخالفات إدارية ترتكب في المرفق العام، حيث ورد في أحد أحكام المحكمة الإدارية العليا^(١) [وهو العليم بحكم عمله القانوني بوجود جهات ناط بها القانون التحقيق في الجرائم والمخالفات والتحري عنها، وكان يتعين عليه أن يلجأ إليها في حالة إذا ما تكشف له الحال عن وجود تجاوزات وجرائم ترتكب دون التشهير بسمعة زملائه].

إن هذا الاتجاه يتفق مع بديهيات العقل والمنطق السليم ويراعي مقتضيات العدالة التي تفرض أن يتم التشدد تجاه الموظف القانوني لأن اختصاصه يتيح له دون غيره الاطلاع على الواجبات والمحظورات والطرق القانونية السليمة للتعبير عن الرأي وتقديم الشكوى دون غيره من الموظفين الذين قد يجهلون الطرق القانونية على رغم أن الجهل بالقانون ليس بعذر.

ثالثاً- اتجاهات مجلس الدولة العراقي:

ذهبت محاكم مجلس الدولة في العراق باتجاه التأكيد على أن استعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي جزء من حرية التعبير عن الرأي المكفولة دستورياً بموجب المادة (٣٨) من دستور جمهورية

(١) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر بالطعن المرقم ٢٧٩٥ في جلسة ١٩ يناير ٢٠٢٠ مجموعة ٦١ ق عليا ٢٠٢٠. مصدر سابق

العراق لعام ٢٠٠٥ بشرط أن لا يخالف هذا الاستعمال الآداب والنظام العام وتأكيداً على هذا الاتجاه قضت محكمة قضاء الموظفين بإلغاء عقوبة الإنذار بحق مدير مدرسة بعد اتهامه بإساءة استعمال صفحته الشخصية على الفيس بوك بتوجيه اتهامات لعضو في البرلمان وجاء بقرار المحكمة [أطلعت المحكمة على نسخة المنشور المرفق مع الدعوى ولاحظت أنه لم يتضمن أي إساءة واضحة بحق الشخصية الموجه لها (النائبة البرلمانية) ولم تلاحظ المحكمة من تدقيقه وجود ما يبعث على توجيهه عبارات إساءة أو الاتهام بالرشوة للسيدة النائبة، كما أن حرية الرأي قد كفها له الدستور العراقي في المادة (٣٨) منه طالما أنه لم يخالف الآداب والنظام العام وتجد المحكمة أن العقوبة المفروضة بحق المعارض لم تستند إلى أدلة واقعية معتبرة وأن ما جاء بالتحقيق الإداري مجرد استنتاجات لا ترقى إلى مستوى الدليل الذي يبنى عليه حكم قضائي عادل]^(١)، وصدق القرار تمييزاً من المحكمة الإدارية العليا^(٢).

وبخصوص استعمال نسخ من محادثات مواقع التواصل كدليل بالإثبات في التحقيق الإداري ذهبت المحكمة الإدارية العليا في حكم لها إلى نقض قرار محكمة قضاء الموظفين الذي ألغى عقوبة التوبيخ بحق موظف لاعتماد اللجنة التحقيقية على نسخة مصورة ورقياً من موقع فايبر لمحادثة بين الموظف ومدير مدرسته وجاء في الحكم [فحكمت المحكمة بذلك مؤسسة قضاءها على أساس ثبوت الفعل المنسوب للموظف مبني على أوراق مصورة يدعى أنها نسخة لمحادثات عبر مواقع التواصل الاجتماعي (الفايبر) مما لا يصلح معه ثبوت المخالفة فيها دون أن تلاحظ بأن الإثبات بالدعوى الانضباطية لا ينقيد بكون الدليل ورقة مصورة من عدمه، إنما يقوم على فكرة الإثبات بالدعوى الجزائية وأن الأدلة في هذه الدعوى اقناعية، لذا تكون الأوراق المصورة صالحة للإثبات في الدعوى الانضباطية إذا استوتقت منها اللجنة التحقيقية خصوصاً وأن هناك قرائن تدعم ما ورد في الأوراق المصورة]^(٣).

(١) قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم ٢٠١٩/٥١٣٠ بالدعوى المرقمة ٥٧٤/ج/٢٠١٩ الصادر في ٢٠١٩/١٢/٢٢ غير منشور.

(٢) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم إعلام ٢٠٢١/٤٣٩٥ بعدد إضارة ٦٩٦/قضاء موظفين-تمييز/٢٠٢٠ في ٢٠٢١/٩/٢٢ غير منشور.

(٣) قرار المحكمة الإدارية العليا في إعلام ٢٠١٩/٦١٦ بعدد إضارة ٩٣٨/قضاء موظفين-تمييز/٢٠١٩ في ٢٠١٩/٥/٣٠ غير منشور.

ونحن نؤيد اتجاه المحكمة الإدارية العليا لأن اشتراط تقديم النسخة الالكترونية الأصلية للمحادثات على مواقع التواصل الاجتماعي شبه مستحيل نظراً لسهولة حذف المحتوى وغلق الحساب نهائياً خلال مدة التحقيق الأمر الذي يؤدي إلى استحالة إثبات مثل هذه المخالفات.

ومن الجدير بالذكر أن من أبرز المبادئ القانونية التي كرسها قضاء المحكمة الإدارية العليا في هذا المجال أن النشر عبر وسائل التواصل الاجتماعي بما يُسيء إلى دائرة الموظف مخالفة توجب المساءلة الانضباطية حتى إذا ما تنازل الشخص المساء له عن حقه الشخصي في تحريك الشكوى الجزائية تجاه الموظف المسئ وجاء بقرار المحكمة [أن محكمة قضاء الموظفين أصدرت قرارها بإلغاء الأمر المطعون فيه على أساس أنه كان على معاون المدير العام أن يلجأ إلى تحريك الدعوى الجزائية أمام المحكمة المختصة لإثبات الفعل المنسوب إلى المعارض فنياً من الخبراء المختصين ليتم التحقيق الإداري بعد ذلك واتخاذ الاجراءات الأصولية ضد من يثبت الاتهام بحقه، ولم تلتفت المحكمة إلى أن الشكوى الجزائية للمتضرر من فعل المعارض هو حق شخصي أن أراد لجأ إليه وأن أراد تركه في حين أن التجاوز الذي وقع من المعارض يعد تجاوزاً على الوظيفة العامة ويمس بكرامتها في مواقع التواصل الاجتماعي (فيسبوك) ومن حق الإدارة أن تعاقب من يثبت قيامه بهكذا أفعال وأن المعارض قد قام بالتجاوز بالمنشور محل التحقيق في صفحته الشخصية وأجاب على تعليقات مسيئة على ذلك المنشور لزملاء له في العمل^(١).

ويؤكد هذا القرار على مبدأ استقلال المسؤولية الانضباطية عن المسؤولية الجزائية حيث أن تنازل المجني عليه عن طلب تحريك الشكوى الجزائية لا يمكن أن يؤثر على قيام المسؤولية الانضباطية أما في شأن ثبوت إساءة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي فنحن نرى إمكان استعمال كافة وسائل الإثبات لإثبات وقوع المخالفة مثل الدليل الكتابي والقضائي والدليل الرقمي والبيئة الشخصية (بشهود معروفين) والإقرار والقرائن القانونية والقضائية.

وفي اتجاه آخر ذهبت محكمة قضاء الموظفين إلى وجوب التزام الموظف بضوابط استعمال مواقع التواصل الاجتماعي التي ترد في اعمامات وزارية وبخلافه يتحمل المسؤولية القانونية عن ذلك النشر حيث جاء بقرار حديث لها [أثبتت مقصرية المعارض فيما نسب إليه من فعل لا ينسجم مع طبيعة

(١) قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢١، قرار المحكمة الإدارية العليا بعدد إضبارة ٢٤٣٧/٢ قضاء موظفين - تمييز/٢٠١٨ في ٢٠٢١/٢/٤ ص ٣٩٧-٣٩٨.

الوظيفة التي يؤديها المعترض في مؤسسة أكاديمية مختصة بالقانون وعلومه سيما وأنه يحمل لقب (مدرس مساعد) وفي بداية عمله الأكاديمي ومن المفترض أن يكون بعيداً عن مثل هكذا أفعال تمس مكانة الأستاذ الجامعي، وأن هذا النشر يخالف الضوابط والاعتمادات الوزارية التي تحمل الناشر المسؤولية القانونية المترتبة على ذلك^(١).

إن وجود ضوابط لاستعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي في بعض الوزارات لا يسد الفراغ التشريعي في هذا المجال ، إذ لا يوجد في العراق ضوابط موحدة يخضع لها جميع الموظفين لتنظم استعمالهم مواقع التواصل الاجتماعي.

ومن المبادئ المستقرة في قضاء كافة محاكم مجلس الدولة هو عدم جواز نشر الموظف لأي محتوى يتعلق بأعمال وظيفته أو المرفق العامل به ما لم يكن مكلفاً بالنشر أو مصرحاً له بذلك من الجهات المختصة وفي هذا الاتجاه ذهبت محكمة قضاء الموظفين في قرار حديث لها جاء فيه [أن العقوبة تم فرضها... لقيامه بنشر مقطع فيديو على كروب المنبر العراقي الحر بالرغم من كونه غير مكلف بالنشر والتصريح من وزارة الاتصالات، لاحظت المحكمة أن المعترض عبر مواقع التواصل الاجتماعي يعرض مقطع فيديو يتضمن ملابس تأخر صرف المستحقات المالية المودعة في قسم بريد وتوفير محافظة بابل لإحدى المواطنات والاستجابة السريعة لسحب الأموال المودعة، حيث تم ذلك، عليه نجد المحكمة أن اجراءات فرض العقوبة صحيحة وموافقة للقانون إلا أنها جاءت شديدة، لذلك قررت المحكمة تخفيض عقوبة التوبيخ إلى عقوبة الانذار]^(٢).

ونجد أن المحكمة خفضت العقوبة لأن الركن المعنوي لهذه المخالفة الانضباطية تمثل باتجاه إرادة الموظف إلى الفعل دون النتيجة المترتبة عليه ، إذ كان ينوي مساعدة المواطنة ، لكنه ارتكب خطأ بالنشر دون تصريح ، وقد صدق القرار تمييزاً من المحكمة الإدارية العليا^(٣).

وفي قيام مسؤولية الموظف عن الإساءة للشخصيات الحكومية والعامّة تشترط محكمة قضاء الموظفين أن تكون هذه الشخصيات معينين بذواتهم وأن توصية اللجنة التحقيقية محل اعتبار في مدى

(١) قرار محكمة قضاء الموظفين بالدعوى المرقمة ١١٦٨/ج/٢٠٢٤ في ٢٠٢٥/٦/٤ غير منشور.

(٢) قرار محكمة قضاء الموظفين بالدعوى المرقمة ٩٨٦/ج/٢٠٢٣ في ٢٠٢٤/١٢/١١ غير منشور.

(٣) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم الإعلام ١١٢٣/٢٠٢٥ بعدد إضبارة ٢٧٣/قضاء موظفين-تمييز/٢٠٢٥ في ٢٠٢٥/٤/٢٣ غير منشور.

تحقق المخالفة حيث ورد بقرار حديث لمحكمة قضاء الموظفين [أن سبب فرض العقوبة لقيامه بالإساءة إلى عدد من الشخصيات والمؤسسات الحكومية في مواقع التواصل الاجتماعي ، لاحظت المحكمة سلامة اجراءات تشكيل اللجنة التحقيقية لكن قرار فرض العقوبة جاء مخالفاً للقانون، حيث أن اللجنة التحقيقية أوصت بغلق التحقيق فضلاً عن أن المنشورات لم تسيئ إلى أشخاص معينين بذواتهم]^(١)، وصدق القرار تمييزاً من المحكمة الإدارية العليا^(٢).

أن المبدأ المستقر في القضاء الإداري أن السلطة الرئاسية للوزير أو رئيس الدائرة غير ملزمة بتوصيات اللجنة التحقيقية ، ولكن إذا كان تشكيل اللجنة التحقيقية من أعضاء مختصين ويتصفون بالحياد والموضوعية ، فإذا لم يقتنع الوزير أو رئيس الدائرة بتوصيات اللجنة التحقيقية، فنرى أن يتم إعادة التحقيق وإسناد المهمة إلى لجنة أخرى أفضل من إصدار قرار إداري متباين تماماً مع ما انتهت له اللجنة التحقيقية من توصيات.

في شأن إثبات إساءة استعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي بالبيئة الشخصية (الشهادة) اتجهت محكمة قضاء الموظفين إلى رفض مساءلة موظف ومعاقبته عن منشورات له على مواقع التواصل الاجتماعي إذا كان الدليل الوحيد ضده شهادة شهود سريين ، إذ جاء بقرار لها [لاحظت المحكمة أن الأفعال المنسوبة للمعترض تتمثل بقيامه بالتهجم على رئيس المؤسسة ومسؤوليها ورجال الدولة بشكل عام من خلال صفحة في مواقع التواصل الاجتماعي وحيث أن المعترض أنكر خلال التحقيق علاقته بالمنشورات المذكورة آنفاً وأن اللجنة التحقيقية قد توصلت إلى نسبة المنشورات إليه من خلال الاستماع إلى شهود سريين لم يتم الإفصاح عن هويتهم، لذا تجد المحكمة أنه لا توجد أدلة كافية عن الأفعال المنسوبة للمعترض]^(٣)، وصدق القرار تمييزاً من المحكمة الإدارية العليا^(٤).

(١) قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم ٢٠٢٤/٦٣٣٣/٢٠٢٤ بالدعوى المرقمة ٧٢/ج/٢٠٢٤ في ٢٩/١٢/٢٠٢٤ غير منشور .
(٢) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم الإعلام ٢٠٢٥/١٣٥٩ بعدد إضبارة ٥٥٣/قضاء موظفين - تمييز/٢٠٢٥ في ٢١/٥/٢٠٢٥.

(٣) قرار محكمة قضاء الموظفين المرقم ٢٠١٩/٧١٣/٢٠١٩ بالدعوى المرقمة ٥٢/ج/٢٠١٩ في ١٤/٣/٢٠١٩ غير منشور .
(٤) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم اعلام ٢٠١٩/٩٥٠ بعدد إضبارة ١٣٤٠/قضاء موظفين - تمييز/٢٠١٩ في ١١/٧/٢٠١٩ غير منشور .

ونحن نتفق مع اتجاه المحكمة ، اذ يمكن إخفاء أسماء الشهود عن الموظف لكن يستحيل إخفاء أسماء الشهود عن هيئة المحكمة ، فكيف تطمئن المحكمة للشهادة التي صدرت من أشخاص مجهولين لها خصوصا إن كانت الدليل الوحيد ضد الموظف .

واتجهت المحكمة الإدارية العليا في العديد من أحكامها إلى التأكيد على أن من أهم واجبات الموظف هو المحافظة على أسرار الوظيفة وعدم نشر الكتب الرسمية ولكن لا تثريب على الموظف إذا ما نشر حكماً قضائياً لدعوى هو طرف بها ، اذ نقضت المحكمة قرار محكمة قضاء الموظفين القاضي بالمصادقة على عقوبة التوبيخ لموظف نشر قراراً لمحكمة التمييز ، وألغت العقوبة، وجاء بقرارها [فحكمت المحكمة بتصديق العقوبة، دون أن تلاحظ ان سبب فرض العقوبة هو ما نسب إلى الموظف عدم المحافظة على أسرار الوظيفة ومخالفته لإعمام وذلك بنشره قراراً لمحكمة التمييز على مواقع التواصل الاجتماعي، في حين لا توجد مخالفة للإعمام المذكور آنفاً، لأن الإعمام وجه بمنع نشر الكتب الرسمية في وسائل التواصل الاجتماعي وليس قرارات محكمة التمييز التي هي في الأصل علنية، كما أن القرار المنشور هو قرار تمييزي في دعوى وأن المعارض طرف فيها لذا تكون العقوبة غير صحيحة مما يتعين إلغاؤها^(١).

ونحن نتفق مع ما ذهبت اليه المحكمة الادارية العليا ونثني عليه حيث ان عدم التزام الموظف بواجب المحافظة على اسرار الوظيفة يفترض قيامه بنشر محتوى يصنف على انه سري في حين ان قرارات محكمة التمييز تتصف بالعلنية فضل عن ان القرار المنشور هو لدعوى الموظف طرف بها وهو ما يعزز حقه بنشر القرار

(١) قرار المحكمة الإدارية العليا المرقم ٥٥٩٩/٢٠٢١ بعدد إضبارة ٩٩٤/قضاء موظفين-تمييز/٢٠٢٠ في ٢٠٢١/١٢/١ غير منشور.

الخاتمة

بعد أن أنهينا دراسة موضوع التنظيم القانوني لاستعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي، توصلنا إلى نتائج ومقترحات عديدة نبينها كالآتي:

أولاً- النتائج:

١. إن حرية الموظف في التعبير عن الرأي بإنشاء حسابات بأسمه الصريح في مواقع التواصل الاجتماعي من أهم الحقوق والحريات العامة المكفولة دستورياً إلا أن هذه الحرية لا يمكن تركها على إطلاقها دون تنظيم حدود ممارسة الحرية بما لا يخل بالنظام العام والآداب.
٢. عدم وجود تنظيم قانوني لاستعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي، كما هو الحال في الأنظمة المقارنة، حيث وضعت مصر مدونة قواعد سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة لسنة ٢٠١٩، وفي الإمارات تم إصدار لائحة تنظيم استخدام موظفي الجهات الاتحادية لوسائل التواصل الاجتماعي لسنة ٢٠١٤، وفي المملكة العربية السعودية تم إصدار الأمر السامي رقم ٨٤٨٢ بتاريخ ١٤٤٣/٢/٩ هـ الموافق ٢٠٢٢م المتضمن وضع ضوابط استخدام الجهات الحكومية لوسائل التواصل الاجتماعي.
٣. لاحظنا ازدياداً مطرداً بحالات إساءة استعمال الموظفين لمواقع التواصل الاجتماعي من خلال نشر محتوى يخص واجبات الوظيفة أو نشر كتب رسمية دون تكليفهم بالنشر أو التصريح لهم به من الجهات المختصة، الأمر الذي يشكل مخالفة انضباطية تستوجب العقاب، فضلاً عن الأثر السلبي الكبير على دوام عمل المرفق العام بانتظام واستمرار وانعكاس ذلك على ثقة الجمهور به وتبعاتها على الرأي العام تجاه المرفق والحكومة.
٤. اتجه القضاء الإداري إلى وضع مبادئ بخصوص إساءة استعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي لسد الفجوة التي صنعها غياب تنظيم قانوني لاستعمال الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي من خلال التوازن بين حرية الموظف في التعبير عن الرأي دون إخلال بالنظام العام والآداب وواجب الموظف بالحفاظ على كرامة الوظيفة العام وعدم كشف أسرارها.
٥. عدم تشريع قانون مكافحة جرائم المعلوماتية لغاية إعداد هذه الدراسة.

ثانياً- المقترحات:

١. بالنظر للانتشار الواسع لاستعمال مواقع التواصل الاجتماعي بين فئة الموظفين، حيث لا يكاد يوجد موظف لا يملك حساباً على تلك المواقع، نقترح وضع تنظيم قانوني متكامل لاستعمال الموظف العام لمواقع التواصل الاجتماعي من خلال تعديل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
٢. نقترح الإسراع بتشريع قانون مكافحة جرائم المعلوماتية لما له من دور في الحد من إساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي من الجميع سواء الموظفين أو غيرهم.
٣. تنظيم دورات وورش عمل للموظفين لتوعيتهم بمخاطر إساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي وأثر ذلك على مسؤوليتهم القانونية وغرس ثقافة القيم الوظيفية العليا.
٤. نقترح على اللجان التحقيقية في إساءة استخدام الموظف لمواقع التواصل الاجتماعي في حالة إذا كان النشر على مواقع وهمية تحمل أسماء مستعارة وتم إنكار الموظف عائديتها لها أن تستعين بالجهات الفنية المختصة كمديرية مكافحة الجرائم الالكترونية في وزارة الداخلية المستحدثة في عام ٢٠٢٥ وقسم الجرائم الالكترونية في جهاز الأمن الوطني لإثبات عائدية الحساب.
٥. تنظيم حملة إعلامية على الحسابات الرسمية للوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة على مواقع التواصل الاجتماعي لبيان خطورة إساءة استعمال مواقع التواصل الاجتماعي على أمن المعلومات الشخصية للموظف وعلى أمن البيانات العامة للمرفق العام الذي قد يجعله عرضة للاختراق من جهات معادية أو قراصنة الكترونيين.

قائمة المصادر

أولاً- الكتب:

١. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٥.
٢. مازن ليلو راضي، أصول القضاء الإداري، دار المسلة للطباعة والنشر، بغداد، ٢٠١٧.
٣. محمد محمود شوقي وآخرون، المستحدث في قضاء مجلس الدولة الفرنسي، مجموعة مترجمة من أحدث أحكام مجلس الدولة الفرنسي، بلا دار طباعة ونشر، القاهرة، ٢٠١٧.
٤. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب - الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧١.
٥. عباس غيدان العبيدي، الضبط الإداري تجاه وسائل التواصل الاجتماعي، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ط١، مصر، ٢٠٢٢.
٦. زهدي يكن، القانون الإداري، منشورات المكتبة المصرية، ج٢، القاهرة، ٢٠٠٥.
٧. وسام صبار العاني، القضاء الإداري، دار السنهوري، ط١، بغداد، ٢٠١٥.

ثانياً- البحوث:

١. أبرار سيد حسن عبدالله، ضوابط استخدام الموظف العام لمواقع التواصل الاجتماعي، بحث منشور في المجلة العلمية لكلية الشريعة والقانون في جامعة الأزهر العدد ٣٥، الإصدار الأول، يناير ٢٠٢٣.
٢. افتخار رشيد خليل، ومحمد أحمد رحيل، حرية الموظف في مواقع التواصل الاجتماعي، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، المجلد التاسع، العدد الثاني، ٢٠١٩.

ثالثاً- المواقع الالكترونية:

١. موقع المنظمة الدولية للأمم المتحدة www.un.org
٢. موقع مجلس الدولة الفرنسي www.conseil d Etat

رابعاً- مجموعات قضائية:

١. مجموعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في مصر لسنة ٢٠١٦ ق - عليا، القاهرة، ٢٠٢١.
٢. قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠٢١، المكتبة الوطنية، بغداد، ٢٠٢١.

خامساً- مصادر أجنبية:

١. Silver, la fonction publique et ses problems actuel, paris, 1969, P.489.
٢. Salon serge, Delinquanc et repression disciplinaires language function publique, paris, P.47.