

التبعات الجزائية المترتبة على المخالفات الوظيفية

دراسة فيما يُعدّ فساداً إدارياً ومالياً

د. بشرى العبيدي - كلية القانون - جامعة بغداد

الملخص

لم تعرف الإنسانية تاريخاً محدداً لنشوء ظاهرة الفساد لا بل قد يكون الفساد نشأ مع بداية الخليقة على الأرض فقصة ولدي آدم عليه السلام، قابيل وهابيل، تدل على نشوء الفساد منذ ذلك الزمن. ولا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات سواء القديمة منها أم الحديثة من مظاهر الفساد الإداري والمالي.

وتتركز الرقابة الإدارية السليمة في أمرين أساسيين:-

١- وضع القوانين واللوائح والأساليب التي توضح الأخطاء الإدارية وتحدد العقوبات المناسبة لها.

٢- تطبيق هذه القوانين بعدل وحزم دون تفريط أو إفراط.

إن الفساد الإداري والمالي يتضمن قدراً من الانحراف المتعمد في تنفيذ العمل الإداري المناط بالشخص، ولكن هناك انحرافات إدارية يتجاوز فيها الموظف القانون وسلطاته الممنوحة ولكن من دون قصد سيء وإنما بسبب الإهمال واللامبالاة. مثل هذا الانحراف لا يرقى إلى مستوى الفساد الإداري ولكنه انحراف يعاقب عليه القانون أما إدارياً أو جنائياً، ولكنه قد يؤدي في النهاية إذا لم يعالج ويوقف إلى فساد إداري.

ومن هنا فإن المعرفة القانونية خير وسيلة وخير علاج وخير رقابة على الأداء الوظيفي والتي تصب جميعها في محاربة الفساد. إذ إن من أهم سبل الارتقاء بالأداء الوظيفي هو المعرفة القانونية. ،فإن كان المجتمع ضرورياً لحياة الإنسان فإن القانون ضروري لقيام المجتمع وأنه حيثما يوجد المجتمع أياً كانت صورته، يوجد القانون مهما كان مظهره.

لذا نجد أنه من الضروري جداً أن يعرف الموظف ما له من حقوق وما عليه من واجبات والتزامات وما يترتب عليها من تبعات كي يحدد بنفسه ما سيكون عليه وضعه ومستقبله وأدائه الوظيفي في الدولة. فهناك ما يعد من المخالفات مستحقاً لعقوبات تأديبية ومنها ما يستحق عقوبات جزائية ومنها ما يستحق الاثنين. وفي نطاق دراستنا سنتناول ما يعد منها في إطار جرائم الفساد الإداري وهي جرائم الاختلاس وجريمة الرشوة وجرائم تجاوز الموظفين حدود وظائفهم أو استغلالها وجرائم التزوير.

abstract

Humanity did not know a specific date for the emergence of the phenomenon of corruption, but corruption may have originated with the beginning of creation on earth and

especially since the sons of Adam, Cain and Abel. And almost no community whether ancient or modern is devoid of administrative and financial corruption.

administrative control is concentrated on two essential matters:- :

1 - the development of laws and regulations and methods that show the administrative errors and determine appropriate penalties.

2 - the application of these laws fairly and firmly, without neglecting or overeating.

The administrative and financial corruption involves a deliberate deviation in the implementation of the administrative work assigned to the official, but there are deviations of law and the powers granted, beyond the administrative staff member, but without malicious intent, because of neglect and indifference. Such a deviation does not rise to the level of administrative corruption, but it is punishable by law either administratively or criminally. Hence, the legal knowledge is the best treatment and is a good control over the administrative functionality and a way to fight corruption.

So we find it very necessary that an employee must know his rights and duties and obligations and what it entails, to determine for himself what his position will be, its future and his career in the state.

مقدمة

لم تعرف الإنسانية تاريخاً محدداً لنشوء ظاهرة الفساد لا بل قد يكون الفساد نشأ مع بداية الخليقة على الأرض فقصّة ولدي آدم عليه السلام، قابيل وهابيل، تدل على نشوء الفساد منذ ذلك الزمن. ولا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات سواء القديمة منها أم الحديثة من مظاهر الفساد الإداري والمالي.

ونشير إلى أن الأقوام التي استوطنت أرض العراق، والتي تؤكد الشواهد التاريخية إنها أولى الحضارات في العالم، قد عرفت ظاهرة الفساد. لذلك نرى إشارات إلى جرائم الفساد في القوانين التي عرفتها (أوروك) و (اورنمو) في الألواح السومرية ومحاضر جلسات مجلس (أرك). كما أن الوثائق التي عثر عليها وتعود بتاريخها إلى الألف الثالث (ق.م) تبين أن المحكمة الملكية آنذاك كانت تنظر في قضايا الفساد مثل استغلال النفوذ واستغلال الوظيفة العامة وقبول الرشوة وإنكار العدالة، حتى أن قرارات الحكم في هذه الجرائم كانت تصل حد الإعدام.¹

كما ويلاحظ أن حمو رابي ملك بابل قد أشار في المادة السادسة شريعته إلى جريمة الرشوة. وشدد على إحضار طالب الرشوة أمامه ليقاضيه وتولي أمر اجتثاثه بنفسه، مما يدل على اهتمامه الكبير بمكافحة آفة الفساد. كما أن هذه الشريعة نظمت العلاقة بين الحاكم والمحكوم.^٢

وبانتقالنا من وادي الرافدين إلى وادي النيل نلاحظ أن لمصر الفرعونية إشارات ووصايا وتنبؤات في تنظيم الإدارة والعلاقات السليمة في الحكم والدولة، كما جاء في تشريع (حور - محب). كذلك لم يغفل الإغريق اهتمامهم بمشكلة الفساد فقد حدد (سولون)^٣ في تشريعاته التي أطلق عليها قانون (اتيكا) قواعد لإرشاد موظفي الدولة وضبط عملهم الإداري. وسعى لإدخال المثل الأعلى للمساواة الاجتماعية في بلاد مزقتها نزاعات الأغنياء والفقراء وقد سن تشريعاته إيماناً منه بتكريس سيادة القانون للحد من مظاهر الفساد التي بدت في ترف الأغنياء وبذخهم المثير للأحقاد.^٤

أما مجتمع الإسلام، فعلى الرغم من مبادئ الطهر والعفة والنقاء التي ميزت الفكر الإسلامي على مرّ العصور فأيضاً عرف مظاهر الفساد، وذلك للانفصام ما بين النظرية والتطبيق وبين التصور والسلوك وبين القناعات والأداء. ومرد ذلك ضعف التدين وغلبة الهوى والسعي واللهث نحو تحقيق المصالح الشخصية إضافة لضعف الرقابة الداخلية ورقابة المجتمع. إلا أن النبي محمد (صلى الله عليه وسلم) وخلفائه الراشدين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، استطاعوا معالجة هذا الأمر من خلال استخدام أساليب عديدة منها أسلوب الترغيب والترهيب وذلك لاستطاعة الشريعة الإسلامية سبر غور النفس البشرية وكيفية معالجتها.

ويقصد بأسلوب الترغيب / استخدام أساليب التحفيز المتنوعة والتي من شأنها أن تجعل الموظف يقدم على العمل بنفس راضية وبحماس فينجزه انجازاً عالياً ويؤدي واجباته اداءً متميزاً. قال تعالى في كتابه الكريم في سورة الزمر الآية ٥٣ ((قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ))

وقوله تعالى في سورة التوبة الآية ١١١ ((إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُم بِأَنَّ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ))

وقوله عز من قال في سورة التوبة الآية ١٠٥ ((وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ))

أما أسلوب الترغيب / فيعني استخدام اسلون التخويف بأنواعه المتدرجة ويشار إليها في الإدارة الحديثة (بالحافز السلبي). وقد كان الخليفة عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) من اكسر الخلفاء تطبيقاً لأسلوب الترغيب على الولاة والعمال في الدولة الإسلامية ومن مقولاته ((إن أهون شيء عندي أن أضع والياً مكان وال إذا اشتكى منه الناس)) وكان يعاقبهم إذا رأى فيهم الفساد أو الانحراف المالي أو تكاثر موالهم من دون مبرر مشروع.

والرقابة على ادعاء العاملين هو خير ما يمثل أسلوب الترهيب لمكافحة الفساد. وتبدأ الرقابة بمراقبة الفرد المسلم الذاتية التي يمارسها على نفسه بدافع من ضميره الحي. ولكن الكائن بطبيعته معرض للخطأ، وقليل من الناس من تردعه نفسه عن الزلل ، ولذلك فإن المرء يحتاج إلى الرقابة عليه، وقد جعل الله سبحانه وتعالى من الرقابة مسؤولية جماعية تقوم بها الدولة والمجتمع المسلم بأكمله.^٥

وتتركز الرقابة الإدارية السليمة في أمرين أساسيين:-

١- وضع القوانين واللوائح والأساليب التي توضح الأخطاء الإدارية وتحدد العقوبات المناسبة لها.

٢- تطبيق هذه القوانين بعدل وحزم دون تفريط أو إفراط.^٦

إن الفساد الإداري والمالي يتضمن قدرا من الانحراف المتعمد في تنفيذ العمل الإداري المناط بالشخص، ولكن هناك انحرافات إدارية يتجاوز فيها الموظف القانون وسلطاته الممنوحة ولكن من دون قصد سيء وإنما بسبب الإهمال واللامبالاة. مثل هذا الانحراف لا يرقى إلى مستوى الفساد الإداري ولكنه انحراف يعاقب عليه القانون أما إداريا أو جنائيا، ولكنه قد يؤدي في النهاية إذا لم يعالج ويوقف إلى فساد إداري.

ومن هنا فإن المعرفة القانونية خير وسيلة وخير رقابة على الأداء الوظيفي والتي تصب جميعها في محاربة الفساد. إذ إن من أهم سبل الارتقاء بالأداء الوظيفي هو المعرفة القانونية. ونذكر في هذا الصدد عبارة الفيلسوف ((بوسيه Bossuet)) (حيث يملك الكل فعل ما يريدون، لا يملك أحد فعل ما يريد. وحيث لا مسود فالكل سيد. وحيث الكل سيد فالكل عبيد) إذن فإن كان المجتمع ضروريا لحياة الإنسان فإن القانون ضروري لقيام المجتمع وانه حيثما يوجد المجتمع أيا كانت صورته، يوجد القانون مهما كان مظهره.^٧

لذا نجد انه من الضروري جدا أن يعرف الموظف ما له من حقوق وما عليه من واجبات والتزامات وما يترتب عليها من تبعات كي يحدد بنفسه ما سيكون عليه وضعه ومستقبله وأدائه الوظيفي في الدولة. لذا سنقسم هذه الدراسة على مبحثين يتناول الأول العلاقة بين الموظف والمؤسسة الحكومية التي يعمل لديها وما يترتب عليه من سلوكيات يجب إتباع الايجابي وتجنب السلبي منها والذي يعد بدوره واجبات على الموظف لا بد من تنفيذها لتجنب التبعات القانونية المترتبة على ذلك من حيث العقوبات أو الجزاءات التأديبية والعقوبات الجنائية التي تستوجبها مساءلة الموظف المخالف في إطار ما يعد منها فسادا إداريا وماليا وهذا ما سنتناوله بالبحث في المبحث الثاني وبحسب الآتي:-

المبحث الأول

العلاقة بين الموظف والمؤسسة الحكومية

لم يرد في معظم التشريعات تعريف منظم يحدد المقصود بالموظف العام. ويرجع ذلك إلى اختلاف الوضع القانوني للموظف العام بين دولة وأخرى وإلى

صفة التجدد المضطرد للقانون الإداري. واكتفت أغلب التشريعات الصادرة في ميدان الوظيفة العامة بتحديد معنى الموظف العام في مجال تطبيقها. إلا أن المشرع العراقي قد درج على تعريف الموظف العام في صلب قوانين الخدمة المدنية وقوانين انضباط موظفي الدولة. فقد عرّفه في المادة الأولى - ثالثاً من قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل بأنه ((كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة)).

ولتوضيح العلاقة بين الموظف والدولة المتمثلة بالجهة التي يعمل لديها الموظف:-

كان الرأي السائد، حتى نهاية القرن الماضي وبداية القرن الحالي، أن رابطة الموظف بجهة الإدارة هي رابطة عقدية. وكان يتردد الوصف القانوني لهذه الرابطة العقدية بين (عقد إجازة الأشخاص) بالنسبة لمن يقوم بعمل مادي و (عقد وكالة) بالنسبة لمن يقوم بعمل قانوني يمارس به ولاية إنفاذ وإمضاء لشأن من الشؤون العامة. وأحياناً كانت توصف العلاقة هذه بأنها من العقود غير المسماة. إلا أنه جرى العدول عن هذا المنظور في فرنسا ثم تبعها العديد من الدول لما تعرضت له النظرة العقدية لهذه العلاقة من نقد لأنها لا تفسر حقيقة الوضع القانوني. وكان وجه النقد أن:-

موضوع العقد وشروط التعاقد والحقوق والالتزامات المتبادلة، لا يجري الاتفاق عليها بين طرفي العلاقة، ولا يملك أي من العاقدين تعديل أوضاع هذه العلاقة. ومن جهة ثانية فإن التصور الأساسي للعقود أن طرفيها يملكان تعديل أحكامها، الأمر هذا غير قائم في علاقات التوظيف ما دامت السلطة الإدارية لا تملك أن تتفق مع الموظف على تعديل أحكام العلاقة القائمة بينهما والمنظمة بموجب القوانين واللوائح المعينة للوظيفة العامة. ومن جهة ثالثة فإنه يمكن تغيير مركز الموظف في أي وقت دون أن يستطيع أن يحتج بالحق المكتسب في أن يعامل بالنظام القديم الذي عيّن في ظلّه ما دام التعديل يشمل أوضاعه اللاحقة على هذا التعديل. إذن:-

• فالعلاقة العقدية / تتضمن شروطاً للطرفين تحدد واجبات كل منهما بشكل متوازن بما يحقق العدالة والتوازن بين الطرفين، وإن العلاقة بين الطرفين مجالها هو مجال علاقات القانون الخاص.

• أما العلاقة الإدارية / فإنها يرجح فيها طرف على حساب الطرف الآخر، وإن العلاقة بين الموظف والدولة يحكمها أو مجالها علاقات القانون العام. كما أن الإجراءات العقابية غالباً ما تكون لصالح المؤسسة على حساب الموظف.

ومع العدول عن النظرة العقدية لهذه الأسباب، تبنى الفقه والقضاء فكرة المركز التنظيمي، وهو مركز ينشأ بإرادة طرف واحد هو جهة الإدارة وينتهي بإرادة هذا الطرف وحده. ويخضع للأحكام والشروط واللوائح الصادرة بها القوانين واللوائح دون أن يكون في مكنة أي من طرفي العلاقة تعديل هذه العلاقة على خلاف الأوضاع الواردة بالقوانين واللوائح، ويمكن تعديل مراكز الموظفين ويسري النظام الجديد المعدل عليهم بالنسبة للمستقبل دون أن يملكوا التمسك بالنظام القديم الذي عينوا في ظلّه. ومن هذا النظر للمركز التنظيمي للموظف، ننظر إلى طبيعة

السلطة التأديبية التي يخضع لها عند إخلاله بما يلتزم به ويأتمر . وننظر إلى المسؤولية التأديبية بوصفها نوعاً قائماً بحد ذاته من نظم المسؤوليات ، وهي تتميز بذلك عن كل من المسؤولية الجنائية والمسؤولية المدنية^٨.

يترتب على ذلك أن الموظف يلتزم بسلوكيات معينة في ضمن نطاق الوظيفة هذه السلوكيات منها ما يعد إيجابياً عليه إتباعه ومنها ما يعد سلبياً عليه تجنبه وفي مجملها هي واجبات على الموظف لا بد من إتباعها وإلا تحمل في ضمن إطار قانون الخدمة المدنية الجزاءات التأديبية المترتبة عليها. وهذا ما سنتناوله في مطلبين الأول مخصص للسلوكيات الإيجابية والسلبية للوظيفة العامة والثاني للجزاءات التأديبية المترتبة على المخالفة لهذه السلوكيات وبحسب الآتي:-

المطلب الأول / السلوكيات الإيجابية والسلبية

تأتي سلوكيات الوظيفة العامة منطلقة من التزام الموظف العام بهذا الواجب كما حددته اللوائح والأنظمة والقوانين وابتعاده عن كل ما يتعارض معها. ويعد عدم الالتزام بهذه الواجبات مخالفة يعاقب عليها النظام.

ويمكن تمييز نوعين من السلوكيات :- السلوكيات الإيجابية والسلوكيات السلبية. لذا وجب التعرف على واجبات الموظف العام ومن ثم سلوكياته وبحسب الآتي:-

الفرع الأول / واجبات الموظف العام:-

- يجب أن يؤدي الموظف العام مهام معينة ضماناً لحسن سير الوظيفة العامة، وقد تعرض المشرع لواجبات الموظفين، ولا بد من الإشارة إلى أن هذه الواجبات ليست محددة على سبيل الحصر وإنما هي واجبات عامة ناتجة عن طبيعة الوظيفة العامة إذا ما خالفها فإنه يعرض نفسه للمساءلة والتأديب.
- وقد نص المشرع على الواجبات الأساسية في المادة الثالثة من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ومن أهمها:-
 - ١- أداء أعمال الوظيفة بأمانة وشعور بالمسؤولية.
 - ٢- طاعة أوامر الرؤساء المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقضي به القوانين والأنظمة والتعليمات واحترامهم والتزام اللياقة في مخاطبتهم
 - ٣- احترام القوانين واللوائح
 - ٤- عدم إفشاء أسرار الوظيفة
 - ٥- المحافظة على شرف وكرامة الوظيفة
 - ٦- التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه إلا بأذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل.
 - ٧- احترام المواطنين وتسهيل انجاز معاملاتهم.
 - ٨- المحافظة على أموال الدولة التي في حوزته أو تحت تصرفه واستخدامها بصورة رشيدة.
 - ٩- الامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة أو ربح شخصي له أو لغيره.

وحظر على الموظف القيام ببعض الأفعال التي تعد مخالفة لواجباته الرسمية منها:-

١- عدم جواز الجمع بين وظيفتين أو بين الوظيفة وأي عمل آخر إلا بموجب أحكام القانون.

٢- مزاولة الأعمال التجارية وتأسيس الشركات والعضوية في مجالس إدارتها.

٣- الاشتراك في المناقصات أو المزايدات التي تجريها دوائر الدولة والقطاع العام إلا إذا كان مخولاً قانوناً.

وإذا اخل الموظف بواجب من واجبات الوظيفة المذكورة آنفاً، فإنه سيعاقب ويجازى تأديبياً أو جنائياً بحسب مخالفته وفعله.

في العادة لا يضع المشرع تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية كما هو الشأن في الجريمة الجنائية ويكتفي غالباً بإيراد الوجبات والمحظورات وينص على أن كل موظف يجب أن يلتزم بهذه الواجبات ويمتنع عن كل ما يخل بها . ولعل خشية المشرع في إضفاء وصف الجريمة على المخالفات التأديبية يعود إلى التشابه الذي قد يحصل بينها وبين الجريمة في المجال الجنائي .

لكن الفقه من جانبه قد سد النقص في هذا المجال فقد ورد تعريف في الفقه مقتضاه ((الجريمة التأديبية هي إخلال بواجب وظيفي أو الخروج على مقتضاها بما ينعكس عليها)) . كما عرفت بأنها ((كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية أو لمقتضى الواجب يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها مما ينعكس عليها بغير عذر مقبول)). ومن الملاحظ أن هذه التعاريف قد جاءت خالية من الإشارة إلى دور الإرادة بوصفها ركن من أركان الجريمة التأديبية لا يمكن أن تقوم الجريمة بدونها وإن هذا الاتجاه لو أصبح اتجاهاً عاماً فإنه سيؤدي إلى مساواة حسن النية من الموظفين بسوء النية ولاشك أن ذلك يقود إلى التطبيق العشوائي للمساءلة التأديبية مما يترك أثراً سلبياً على العمل في المرفق.

ولذا نحن مع تعريف الجريمة التأديبية بأنها كل فعل أو امتناع إرادي يصدر عن الموظف من شأنه الإخلال بواجب من واجبات الوظيفة التي ينص عليها القانون فهذا التعريف يجمع بين جنباته أركان الجريمة التأديبية كافة من ركن مادي ومعنوي وشرعي وركن الصفة .

الفرع الثاني/ التعريف بالسلوكيات الايجابية والسلبية

تعرف السلوكيات الايجابية بأنها مجموعة القواعد والقيم والمبادئ والمعايير التي يجب على الموظف الالتزام والتقيّد بها.

في حين تعرف السلوكيات السلبية بأنها مجموعة القواعد والقيم والمبادئ والمعايير التي يجب على الموظف الابتعاد عنها وعدم سلوكها (وتعد واجبات على الموظف).

وتشتمل السلوكيات الايجابية ثلاثة أنواع هي:-

• ١- الأخلاقيات الوظيفية: هي تلك التي تتعلق بتأدية الواجبات الوظيفية وإتقان العمل بكل أمانة وإخلاص.

• ٢- الأخلاقيات المسلكية: هي تلك الأخلاقيات التي تتعلق بسلوك وتصرفات الموظف داخل وخارج الوظيفة العامة، وقد نصّت تشريعات الخدمة المدنية في دول العالم على وجوب تحلي الموظف العام بالسيرة الحسنة والأخلاق الحميدة.

• ٣- الأخلاقيات المتعلقة بإطاعة الأوامر الرئاسية: وردت كلمة الطاعة في اللغة بمعنى الانقياد ولكن المقصود بواجب طاعة الرؤساء هنا هو تنفيذ أوامر الرؤساء واحترام قراراتهم بالتعقيب على أعمال وقرارات المرؤوسين بالتعديل أو الوقف أو الإلغاء.^{١٠}

ويمكن تحديد السلوكيات الايجابية بالاتي:-

١- القوة والأمانة

٢- اتقان العمل

٣- الإخلاص في العمل

٤- المحافظة على أوقات الدوام الرسمي

٥- تطبيق القوانين والأنظمة النافذة

أ- القوانين المنظمة للعمل

ب- الأنظمة واللوائح التي تنظم علاقة الموظف بجهة العمل

ج- تنفيذ القرارات والأوامر الصادرة إليه

٦- المحافظة على المال العام

٧- التفرغ للعمل الوظيفي

أ- عدم الجمع بين وظيفتين

ب- عدم مزاولة الموظف لمهنته في غير أوقات الدوام الرسمي بدون

ترخيص

ج- عدم مزاولة التجارة

٨- احترام وطاعة الرؤساء

٩- مراعاة آداب اللياقة ومقتضيات الذوق العام في تصرفاته مع الجمهور ومع

زملائه ومرؤوسيه.

١٠- الترفع عما يخل بشرف الوظيفة العامة والكرامة

١١- مراعاة المصلحة العامة^{١١}

المطلب الثاني /الجزاءات التأديبية:-

الجزاءات أو العقوبات التأديبية أو الانضباطية كما أطلق عليها المشرع العراقي تمثل جزاء الإخلال بالواجبات الوظيفية وهذه العقوبات توقع على مرتكبي الجرائم التأديبية وهي محددة على سبيل الحصر ولا يمكن تجاوزها وإيقاع عقوبة أخرى غيرها. كما أن لها استنادا شرعيا تستمد منه شرعيتها لا يختلف عن الاستناد الشرعي الذي تستند إليه العقوبة الجزائية ، ويمكن الطعن بها لدى الجهات المختصة. وهذا ما سنتعرف عليه في فروع ثلاث وبحسب الآتي:-

الفرع الأول/ أشكال الجزاءات التأديبية

وقد حدد المشرع العراقي في المادة (٨) في قانون انضباط موظفي الدولة رقم

١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل العقوبات التي يجوز أن توقع على الموظف العام

وهي:

١ - لفت النظر: ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها وتوجيهه تحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ثلاثة أشهر .

٢ - الإنذار : ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها وتحذيره من الإخلال بواجبات الوظيفة مستقبلا ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة ستة أشهر.

٣- قطع الراتب : ويكون بخصم القسط اليومي من راتب الموظف لمدة لا تتجاوز عشرة أيام بأمر تحريري تذكر فيه المخالفة التي ارتكبها الموظف واستوجبت فرض العقوبة ، ويترتب عليها تأخير الترفيع أو الزيادة خمسة أشهر في حالة قطع الراتب لمدة لا تتجاوز خمسة أيام ، وشهر واحد عن كل يوم من أيام قطع الراتب في حالة تجاوز مدة العقوبة خمسة أيام

٤ - التوبيخ : ويكون بإشعار الموظف تحريريا بالمخالفة التي ارتكبها والأسباب التي جعلت سلوكه غير مرض ويطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة لتحسين سلوكه الوظيفي ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنة.

٥ - إنقاص الراتب: ويكون بقطع مبلغ من راتب الموظف بنسبه لا تتجاوز ١٠% من راتبه الشهري لمدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تزيد على سنتين ويتم ذلك بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة تأخير الترفيع أو الزيادة مدة سنتين .

٦- تنزيل الدرجة: ويكون بأمر تحريري يشعر الموظف بالفعل الذي ارتكبه ويترتب على هذه العقوبة:

أ - بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمة تأخذ بنظام الدرجات المالية والترفيع ، تنزيل راتب الموظف إلى الحد الأدنى للدرجة التي دون درجته مباشره مع منحه العلاوات التي نالها في الدرجة المنزل منها (بقياس العلاوة المقررة في الدرجة المنزل إليها) ويعاد الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاث سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة .

ب - بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمه تأخذ بنظام الزيادة كل سنتين ، تخفيض زيادتين من راتب الموظف ، ويعاد إلى الراتب الذي كان يتقاضاه قبل تنزيل درجته بعد قضائه ثلاثة سنوات من تاريخ فرض العقوبة مع تدوير المدة المقضية في مرتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

ج - بالنسبة للموظف الخاضع لقوانين أو أنظمة أو قواعد أو تعليمات خدمه تأخذ بنظام الزيادة السنوية ، تخفيض ثلاثة زيادات سنوية من راتب الموظف مع تدوير المدة المقضية في راتبه الأخير قبل فرض العقوبة.

٧ - الفصل: أجاز المشرع في المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي إيقاع عقوبة الفصل على الموظف العام ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الأسباب التي استوجبت فرض هذه العقوبة عليه على النحو الآتي:

أ - مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات إذا عوقب الموظف باثنين من العقوبات التالية أو بإحداهما لمرتين وارتكب في المرة الثالثة خلال خمس سنوات من تاريخ فرض العقوبة الأولى فعلا يستوجب معاقبته بأحدها.

- التوبيخ

- إنقاص الراتب

- تنزيل الدرجة

ب - مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتبارا من تاريخ صدور الحكم عليه ، وتعتبر مدة موقوفيته من ضمن مدة الفصل ولا تسترد منه أنصاف الرواتب المصروفة له خلال مدة سحب اليد .

٨- العزل: ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائيا ولا تجوز إعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي، وذلك بقرار مسبب من الوزير في إحدى الحالات الآتية:

أ- إذا ثبت ارتكابه فعلا خطيرا يجعل بقاءه في خدمة الدولة مضرا بالمصلحة العامة.

ب- إذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته وارتكبها بصفته الرسمية.

ج- إذا عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلا يستوجب الفصل مرة أخرى.

٩- سحب اليد : لقد اقر قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل فصلا كاملا لمعالجة حالات سحب اليد وسحب اليد هو منع الموظف من ممارسة عمله وهذا الوضع تفرضه مقتضيات المصلحة العامة إذا كان وجوده مضرا بسير التحقيق وقد أشارت المادة ١٦ من القانون ((إذا أوقف الموظف من جهة ذات اختصاص فعلى دائرته أن تسحب يده من الوظيفة طيلة مدة التوقيف ونرى أن الجهة ذات الاختصاص هي إما تكون سلطات قضائية أو تحقيقية.

وتكون إجراءات سحب اليد هي صرف أنصاف رواتب الموظف لحين انتهاء إجراءات التحقيق أو إطلاق سراحه ولا تعاد أنصاف رواتبه إذا فصل أو عزل من الوظيفة وسواء كان الفصل أو العزل بقانون انضباط موظفي الدولة أو قانون عقابي آخر وتعاد أنصاف رواتبه إذا أطلق سراحه أو أفرج عنه أو عوقب بعقوبة أخرى غير إنقاص الدرجة أو إذا توفي الموظف أثناء إجراءات التحقيق أو المحاكمة حيث تحول أنصاف الرواتب إلى الورثة الشرعيين الذين يستحقون الحقوق التقاعدية أو الورثة. كما أجازت المادة ٢٤ من القانون فرض أي من العقوبات الانضباطية على الموظف إذا أفرج عنه أو برأت ساحته المحاكم المختصة.

هذا وان الموظف الذي يحصل على شكر من الرئاسة أو مجلس الوزراء أو الوزير أو من تخوله ولم يكن معاقبا أو استنفذت العقوبة أثرها فيمنح قدما لمدة شهر واحد عن كل شكر يوجه له بما لا يتجاوز مدة القدم ثلاثة أشهر في السنة الواحدة وان الشكر يلغي عقوبة لفت النظر وإذا حصل على شكرين فيلغيان

عقوبة الإنذار المفروضة وإذا حصل على ثلاث تشكرات فأكثر وكان معاقبا بعقوبة اشد من الإنذار تتقلص مدة تأخير ترفيعه شهر واحد عن كل بما لا يزيد على ثلاثة أشهر في السنة.

الفرع الثاني/ شرعية الجزاء التأديبي:-

لا يجوز توقيع أي عقوبة تأديبية لم ينص عليها المشرع ، تطبيقاً لمبدأ " شرعية العقوبة " مع ترك الحرية للإدارة في اختيار العقوبة المناسبة للمخالفة التأديبية . وعلى هذا الأساس لا يجوز لسلطة التأديب أن توقع على الموظف عقوبة لم ترد ضمن القائمة المحدودة قانوناً وليس لها إيقاع عقوبة مقنعة من خلال القرار بانتداب الموظف أو نقله ولا تبتغي الإدارة من وراء ذلك إلا معاقبته بغير الطريق التأديبي .

فمن المقرر في الفقه والقضاء الإداريين أن القانون التأديبي شأنه شأن القانون الجنائي إنما هو يقوم على مبدأ – لا عقوبة إلا بنص – ولهذا فإنه لا يجوز لأي سبب من الأسباب أن يعاقب من ثبت ارتكابه لجريمة تأديبية بعقوبة لم ينص عليها القانون .

ويتفرع من مبدأ شرعية العقوبة التأديبية أيضاً عدم جواز أن توقع الإدارة على الموظف أكثر من عقوبة تأديبية على الفعل الواحد.^{١٢}

الفرع الثالث/ الطعن بقرار فرض الجزاء التأديبي:-

عندما صدر قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ نص على الطعن في القرارات الصادرة بإيقاع العقوبة الانضباطية في المادة (١١) منه ، وقد جعل القرارات المتضمنة عقوبة لفت النظر والإنذار وقطع الراتب بآلة لا يجوز الطعن بها أمام مجلس الانضباط العام . كما نص على اعتبار جميع العقوبات الصادرة من رئاسة الجمهورية ومجلس الوزراء بآلة لا يجوز الطعن فيها .

إلا أنه وبصدور القانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨ (قانون التعديل الأول لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي) لم تعد هذه العقوبات بآلة وأصبح من الممكن الطعن فيها جميعاً أمام مجلس الانضباط العام كما تغيرت تسمية القانون إلى قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، ولاشك أن هذا التوجه محمود من المشرع وفي احترام للضمانات الواجب مراعاتها في النظام التأديبي.

هذا ولمجلس الانضباط العام أن يصدر الأحكام الآتية في الطعون المقدمة إليه:

أ - رد الطعن من الناحية الشكلية مثل عدم التظلم من القرار لدى الجهة الإدارية التي أصدرته أو فوات مدة الطعن.

ب - المصادقة على القرار المطعون فيه إذا وجد المجلس أن ذلك القرار موافق للقانون.

ج - للمجلس تخفيض العقوبة إذا كانت العقوبة لا تتناسب مع جسامة الخطأ

د - للمجلس إلغاء العقوبة إذا وجد أن القرار المطعون به معيب .^{١٣}

المبحث الثاني

مساءلة الموظف عن جرائم الفساد

لا تتوقف التبعات القانونية المترتبة على مخالفات الموظف لواجبات الوظيفة عند حد الجزاءات التأديبية بل لا بد من مساءلته جنائيا بما قرره قانون العقوبات العراقي النافذ من أحكام على هذه المخالفات. لذا سنتطرق إلى مساءلة الموظف في المطلب الأول وإلى الأفعال التي يرتكبها الموظف وتعد فسادا إداريا وماليا في القانون في مطلب ثاني وبحسب الآتي:

المطلب الأول / مساءلة الموظف

المساءلة هي مساءلة الموظف أو أي شخص يعمل بموجب عقد أو اتفاق لدى جهة أو مؤسسة أو وزارة ويلتزم بموجب ذلك أن تكون نتائج عمله الذي يقوم به جيدة ومحقة لأهداف تلك الجهة التي يعمل لها ويعمل ضمن الشروط التي تم الاتفاق عليها من حيث نوعية العمل وتوقيته وينجز العمل وفق معايير الجودة التي ترغب الجهة في إنجازها وفقها.^١

ولوجود تسارع قوي وجدي على نهب المال العام من قبل ضعفاء النفوس داخل أجهزة الدولة وبالذات ممن يملكون سلطة اتخاذ القرار داخل وحداتهم الإدارية ومساعدتهم، وقدرتهم على ابتكار طرق جديدة لنهب المال العام، لذا فلا بد من : أما تشريع قانون جديد يحمي المال العام ويقرر عقوبات صارمة ضد كل مرتكبي الفساد الإداري والمالي متضمنا أهدافا تتجسد بالآتي:-

١- تعزيز الثقة بأجهزة الدولة وموظفيها وصون كرامة الوظيفة العامة.

٢- تعزيز الرقابة على كل من يتولى الوظيفة العامة ويخضع لقانونها.

أو أن يعدل قانون انضباط موظفي الدولة النافذ بما يتضمن ما اشرنا إليه.

فالثقة تكاد تكون منعدمة بين المواطنين وبين موظفي الدولة لاسيما تلك الجهات أو الأجهزة التي تقدم خدماتها مباشرة للمواطنين بسبب ما يتعرض له المواطن من ابتزاز أثناء طلبه لأي خدمة من أي مكتب أو جهة حكومية مما سبب نوعا من الحقد والكراهية لدى المواطن للموظف وللجهة التي يعمل لديها. كما أن العلاقة بين الموظفين وإدارتهم تكون دائما في صراع أو في حالة انقطاع للعلاقة.

أما الحديث عن الكسب غير المشروع فهذا النوع من المكافحة لا يوجد وإنما الموجود هو العبث بالمال العام وبقيم وأخلاقيات الوظيفة، والسبب هو انعدام الولاء من قبل الموظف لعمله وللجهة التي يعمل لديها.

أما الحديث عن الرقابة سواء كانت رقابة داخل العمل أم من خارج جهة العمل فهي اقرب لأن تكون مشلولة أو غير متوافرة وهذا يعود إلى عدم وجود قرارات صارمة وقوية لمعاقبة المتساهلين من المسؤولين عن الرقابة أو المتعاملين والمتلاعبين فيها.

والمساءلة يجب أن تشمل الأبعاد الآتية:-

١- مساءلة الموظف عن إتباعه للوائح والقوانين التي تنظم سير العمل أم أنه سيستخدمها حسب مصلحته الشخصية وبحسب المزاج.

٢- مساءلة الموظف عن تحقيقه للفعالية والمقصود هنا استخدامه لكل الوسائل والأعمال التي تساعد على أداء عمله أو قد تعرف بأنها النسبة بين النتائج والتكاليف.

٣- مساءلة الموظف عند تحقيقه للأهداف المرسومة له من قبل الجهة التي يعمل فيها.

٤- المساءلة المتعلقة بإيرادات ومصروفات الجهة التي يعمل لديها / وهذه النقطة بالذات أرى بأنها المنفذ الرئيسي لكثير من أصحاب القرارات مهما كان مستواهم في الهيكل التنظيمي وتلاعبهم بالمال العام لأن التلاعب بالمصروفات والإيرادات هي الأرض الخصبة التي يجب رعايتها والتركيز عليها فهي التي تمنح المدراء والمسؤولين فرصة شراء ما يطمحون شراءه من أصول وأدوات..والانتقال بهم إلى إشباع كافة رغباتهم حتى لو أدى ذلك إلى نزعهم من وظائفهم كما يقولون.

٥- مساءلتهم عن تطبيقهم لمبدأ الشفافية والتي تعني الوضوح والكشف عن المعلومات لجميع أفراد المجتمع والآليات التي يتخذونها عند اتخاذهم لقراراتهم، ومما يلاحظ في هذه النقطة أن كثيراً من المدراء الجدد والمثقفين اتخذوا هذه النقطة كشعار وهم في أعمالهم استبداديون يخفون جميع المعلومات حتى عن أقرب الناس لهم، خوفاً من انكشاف أعمالهم المشينة وخوفاً من أن تكشف هذه المساءلة الفساد الذي يعيشه مثل هؤلاء المدراء لأن هناك علاقة قوية بين نظام المساءلة والفساد الإداري ، وتتمثل هذه العلاقة في أن غياب نظام المساءلة للأفراد العاملين في الجهاز الإداري يؤدي إلى وجود نظام غير فعال تزداد معه فرص حدوث الفساد بل إن غياب هذا النظام يشجع على حدوث الفساد^{١٥}

المطلب الثاني/ جرائم الفساد

لا يعد النظام التأديبي في النطاق الإداري المدني بعيداً عن المجال الجنائي. فمن المعروف أن قانون الإجراءات الجزائية يفترض وجود قانون العقوبات. فالجريمة والعقوبة المحددتان في قانون العقوبات هما ما يتعلق بهما نشاط السلطات العامة الذي ينظمه قانون الإجراءات الجزائية، فقانون الإجراءات هو وسيلة تحريك قانون العقوبات.

وإذا كانت الجريمة تمثل عدواناً على المجتمع وعلي أمنه وسلامته واستقراره، فإن نوع العقاب المحدد لمواجهة الجرائم، يبلغ من الشدة ما يبرره الحفاظ على أمن الجماعة وسلامته. وهي شدة تصل كما سبقت الإشارة إلى حد إهدار حياة المجرم أو حريته أو ماله. فالجريمة التي يقررها قانون العقوبات فادحة الأثر على المجتمع والعقاب الذي يواجهها به القانون عينه فادح الأثر على مرتكب الجريمة.

وعلي هذا المستوي الخطير من الخلل وردعه ، ترد أحكام قانون الإجراءات الجنائية ، لذلك فهي تفوق أنواعاً من التدابير من جنس المخاطر والمعالجات التي

يتضمنها القانون العقابي ، فهي تعرف الحبس الاحتياطي ، والتفتيش وغير ذلك مما يمس مبادئ حقوق الإنسان والمواطن.

وعلي قدر هذه الخطورة ترد الضمانات التي يوردها قانون الإجراءات الجنائية ، كغالة لحصر استخدام السلطات العامة نشاطها في مواجهة الجريمة ، في أضيق نطاق يمكن من تعقب الجريمة ومرتكبيها ومحاكمتهم والحكم عليهم . لذلك يتضمن هذا القانون تقسيما للسلطات العامة التي تتولى معالجة الجرائم ، بين هيئات عديدة ، لكل منها من الضمانات ما يكفل أعمالها للسلطة في أحسن حال يرتجي . وهذه الهيئات هي: أعضاء الضبط القضائي، وقاضي التحقيق، والادعاء العام، والمحاكم، وسلطات تنفيذ العقاب.

ومن أهم الضمانات أيضاً الكافلة لحسن أعمال السلطة في هذا الشأن، أن تكون الهيئات المنوط بها هذه السلطة ذات وضع احتكاري لما أنيط بها من نوع نشاط ، ليكون لها من الاستقلال ومن السطوة ما تستطيع به إنفاذ مهامها في إطار التوازن الدقيق بين ملاحقة الجريمة وفرض نظام المجتمع وبين مراعاة حقوق الأفراد وضماناتهم كبشر ومواطنين ، وكغالة حرياتهم وكراماتهم.

لذا هناك فروق عميقة واسعة بين النظام الجنائي والنظام التأديبي للموظفين والعاملين بعمامة . فالقانون الجنائي – عقوبة وإجراءات – يهدف إلى حماية المجتمع ، والنظام التأديبي يهدف إلى حماية مؤسسة العمل ، هيئة كانت أو مرفقاً عاماً ، أو منشأة خاصة . والجريدة هنا تتعلق بأوضاع العمل في المرفق، وعقوبتها هي من جنسها خطراً، فهي تنحصر في الحقوق العقدية أو الوظيفية التي ترتبت علي عمل العامل في هذا المرفق. ولذلك فإن المجال التأديبي جرائم وجزاءات لا يحمل ثقل الأدوات التي أعدها نظام الإجراءات الجنائية للمجال الجنائي.

لذلك لم يكن التنظيم الإداري بحاجة إلى توزيع السلطات العامة التي تتداول تحريك نظام العقاب التأديبي بمثل ما صنع قانون الإجراءات الجنائية. ولا كان التنظيم الإداري بحاجة ماسة إلى أن يقيم هيئات ذات وضع احتكاري بالنسبة لأي من مستويات تتبع الجريدة الإدارية وتوقيع الجزاء عليها ، وإن كان ثمة حرص على التأكيد علي كغالة نوع الضمانات التي تحمي الموظف مما عسى أن تتعسف السلطات الرئاسية من حقوق في العمل فاشتترطت القوانين وجوب التحقيق لإثبات واقعة المخالفة ومواجهة الموظف بما نسب إليه وسماع أقواله بشأنه ، وذلك قبل توقيع الجزاء عليه. واشترطت بعض الإجراءات بالنسبة لأوضاع توقيع الجزاءات الشديدة كالفصل مثلاً. وكان توقيع الجزاءات أمراً يسند إلى الجهات الرئاسية في كل مجال عمل أو إلى لجان أو مجالس يتوافر في تشكيلها بعض الحيدة ومراعاة الإنصاف.^{١٦}

كما يجب ، في هذا المجال، أن نشير إلى ما يقع تحت طائلة القانون الجنائي من أفعال وسلوك ومخالفات يرتكبها الموظف فتعرضه إلى عقوبات يفرضها قانون العقوبات، وسنذكر هنا أهمها وما يتعلق منها بجريمة الفساد وبحسب الآتي:-

الفرع الأول/ الاختلاس

* أولاً- قيام الموظف بخيانة الأمانة الوظيفية وامتداد يده إلى الأموال التي بحوزته والمسلمة إليه بحكم وظيفته واختلاسها (المادة ٣١٥ من قانون العقوبات العراقي / يعاقب بالسجن كل موظف أو مكلف بخدمة عامة اختلس أو أخفى مالا أو متاعا أو ورقة مثبتة لحق أو غير ذلك مما وجد في حيازته. وتكون العقوبة السجن المؤبد أو المؤقت إذا كان الموظف أو المكلف بخدمة عامة من مأموري التحصيل أو المندوبين له أو الأمناء على الودائع أو الصيارفة واختلس شيئا مما سلم له بهذه الصفة).

أركان الجريمة /

تتلخص أركان جريمة المادة ٣١٥ بالاتي:-

أولاً/ صفة الجاني:- إذ يجب أن يكون موظفاً – وقد سبق أن أوضحنا من هو الموظف – أو مكلفاً بخدمة عامة^{١٧} سلم إليه بموجب وظيفته أو تكليفه، مالا أو متاعاً أو ورقة مثبتة لحق أو شيء آخر.

ولا يشترط أن يكون اختصاصه بالكامل استلام الأموال وإنما يكفي أن يكون هذا جزء من اختصاصه أو وظيفته أو تكليفه أو مقتضيات أعمال وظيفته.

ثانياً/ الركن المادي:- ويتحقق هذا الركن بقيام الموظف أو المكلف بخدمة عامة باختلاس أو إخفاء مال أو متاع أو ورقة أو أي شيء غير ذلك على أن تكون حيازته لهذه الأشياء بسبب وظيفته أو تكليفه. لذلك فإن عنصري هذا الركن تتجسد بالاتي: أ- فعل الاختلاس أو الإخفاء/ ويقوم بقيام الموظف أو المكلف بأخذ الشيء الموجود في حيازته بسبب وظيفته أو تكليفه وإضافته إلى ملكه الخاص وتصرفه به تصرف الشخص المالك.

ب- محل الاختلاس أو الإخفاء/ هو إما مال أو متاع أو ورقة مثبتة لحق أو غير ذلك مما يوجد في حيازته. وهي عبارات واسعة بحيث تشمل كل شيء يصلح أن يكون محلاً لحق من الحقوق. ولا يشترط أن يكون هذا المال من أموال الدولة أو مؤسساتها بل من الممكن أن يكون أموالاً عائدة إلى الأفراد ووجدت في حيازته لأي سبب من الأسباب الوظيفية المهم والمشتراط هنا أن يكون الموظف أو المكلف قد تسلم هذه الأموال أو وجدت في حيازته بسبب وظيفته أو تكليفه. من دون هذا الشرط لا يعد الموظف أو المكلف الذي يأخذ المال مرتكباً لهذه الجريمة وإنما يسأل عن جريمة أخرى قد تكون سرقة أو خيانة أمانة.

ثالثاً/ الركن المعنوي / ويسمى هنا القصد الجنائي إذ لا تتحقق هذه الجريمة إلا بتحقيق القصد الجنائي لأنها جريمة عمدية لا تتحقق إلا إذا كان الجاني قد ارتكب الفعل المادي المكون للجريمة وهو قاصداً ومتعمداً (أي لديه القصد السيئ) بما لا يبق مجالاً للشك في وقوع الجريمة. ويستتبط هذا القصد بمجرد تصرف الموظف أو المكلف الجاني بالشيء محل الجريمة بقصد الحصول على نفع له أو لغيره أو بنية حرمان المالك منه.

ويجب أن يعلم الجاني أن المال الذي في حيازته ليس ملكاً له وإنما ملك الدولة أو أحد الأفراد وأنه قد تسلمه بسبب وظيفته. كذلك يجب أن تنصرف إرادته إلى التصرف بالمال تصرف المالك وذلك بضمه إلى ملكه وحرمان مالكة الحقيقي منه.

فالجهل أو الغلط بعائدية المال أو سبب تسلمه له أو انعدام نية التملك لديه ينفي الجريمة هذه ولكن قد يعرضه للجزاء التأديبي.

ومن دون ثبوت القصد بشكله هذا – كما لو انفق المال الذي تحت يده على وجوه عامة لم يؤذن له بصرفه عليها فلا يعاقب بجريمة الاختلاس لانتفاء القصد الجنائي المحقق للجريمة.

بتحقق أركان الجريمة فإن مرتكبها يستحق عقوبتها وهي السجن. وحيث أن العقوبة هنا جاءت من دون تحديد مدة معينة فهذا يعني أنها تتراوح ما بين ٥ سنوات ويوم واحد إلى ١٥ سنة (المادة ٨٧ من قانون العقوبات). أما إذا كانت طبيعة عمل الجاني تحمل صفة مأمور تحصيل أو مندوب المأمور أو أمين على الودائع أو صيرفي فإن عقوبته تشدد لتصبح السجن المؤبد أو المؤقت^{١٧}. وفضلا عن ذلك يحكم برد ما أختلسه (المادة ٣٢١). وإذا لم يرد الجاني الأموال التي أختلسها فلا يطلق سراحه حتى وإن انقضت المدة المحكوم بها. كما يستثنى من أحكام الإفراج الشرطي ولا تطبق بحقه قوانين العفو العام ولا قرارات تخفيف العقوبة^{١٨}. ويمكن أن يترتب على هذه الجريمة عزل الموظف أو المكلف عقوبة تبعية – المادة ٩٦ – أو تكميلية – المادة ١٠٠ – أو وفق قانون انضباط موظفي الدولة.

* ثانيا- كما أن قيام الموظف باستغلال وظيفته للاستيلاء على أموال الدولة أو الأفراد أو تسهيله للغير القيام بذلك، يوقعه تحت طائلة العقاب بالسجن بحسب ما تنص عليه المادة (٣١٦) إذ قررت أن (يعاقب بالسجن كل موظف أو مكلف بخدمة عامة استغل وظيفته فاستولى بغير حق على مال أو متاع أو ورقة مثبتة لحق أو غير ذلك مملوك للدولة أو لإحدى المؤسسات أو الهيئات التي تسهم الدولة في مالها بنصيب ما أو سهل ذلك لغيره. وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على عشر سنين إذا كان المال أو المتاع أو الورقة أو غيره مملوكا لغير من ذكر في الفقرة المتقدمة).

أركان الجريمة /

تتلخص أركان جريمة المادة ٣١٦ بالاتي:-

أولا/ صفة الجاني:- يجب أن يكون موظفا أو مكلفا بخدمة عامة – وقد سبق أن وضحنا ذلك – كما يجب أن يقوم بالاستيلاء أي نقل حيازة المال إلى ملكه لأن المشرع لم يشترط في هذه الجريمة أن يكون المال أو الشيء محل الاختلاس في حيازة الجاني بل يكفي أن يكون باستطاعته الاستيلاء على هذه الأموال مستغلا وظيفته.

كما لم يشترط المشرع هنا أن تكون وظيفة الجاني الأصلية أو تكليفه تحصيل الأموال أو حفظ الودائع بل يكفي أن يكون ذلك جزء من وظيفته أو مقتضيات أعمال وظيفته، فكل ما يشترط هنا أن تكون وظيفته أو تكليفه قد سهلت عليه عملية الاستيلاء على الأموال. فصفة الموظف العام أو المكلف مقرونة باستغلال الوظيفة هي مناط التمييز عن جرائم أخرى قد تشبه بها.

ثانيا/ الركن المادي:- ويتحقق هذا الركن باستيلاء الفاعل بغير حق على مال أو متاع أو ورقة مثبتة لحق أو غير ذلك أو أن يسهل ذلك لغيره. وعليه فإن هذا الركن يقوم على عنصرين، الأول: الاستيلاء أو تسهيل الاستيلاء / وهو نشاط يرتكبه الجاني على مال الغير مستغلا وظيفته ، فهنا لم تكن الأموال موجودة في حيازته بسبب وظيفته فاستولى عليها وإنما كانت موجودة لديه بمناسبة وظيفته واستيلاءه عليها كان ايضا بمناسبة وظيفته فالوظيفة أو التكلفة هنا قد سهل عليه الوصول إلى المال محل الجريمة. أما تسهيله عملية الاستيلاء للغير فيكون ذلك عندما يستغل الموظف أو المكلف سلطاته الوظيفية أو تكليفه العام كي يمد الغير بالإمكانات التي تتيح له الاستيلاء على المال(نشاط ايجابي) أو أن يقوم هذا الموظف أو المكلف بإزالة العقبات التي تحول دون تمكن الغير من الاستيلاء على المال(نشاط سلبي). وفي الحالتين الموظف يكون فاعل أصلي والغير المُسهِّل له عملية الاستيلاء هو شريك إلا إذا كان الاثنان موظفين فإن من قام بعملية الاستيلاء يعد فاعلا أصليا أما الثاني الذي سهل له عملية الاستيلاء فشريك. هذا ولا يشترط التملك هنا بل يكفي الانتفاع من المال. والثاني: محل الجريمة: المال العام أو المال الخاص. ويكون أما مالا أو متاعا أو ورقة مثبتة لحق أو غير ذلك. وإما يكون مملوكا للدولة أو إحدى المؤسسات أو الهيئات التي تسهم الدولة في مالها بنصيب. أو أن يكون المال مملوكا لغير من ذكر أي للأفراد أو القطاع الخاص. وقد يكون مالا منقولاً أو عقارا. هذا ولا يشترط لاستغلال الموظف أو المكلف وظيفته أو تكليفه أن يكون يعمل في الجهة التي استولى على مالها بل يكفي مجرد ثبوت أن الجاني قد استغل وظيفته للتوصل إلى المال الذي استولى عليه. وعندما لا يكون لوظيفة الجاني أو تكليفه أي شأن أو دخل في حصول هذا الاستيلاء فإنه يصار إلى تطبيق القواعد العامة وعدّ الواقعة سرقة أو احتيال بحسب الأحوال.

ثالثا / الركن المعنوي:- وهو هنا القصد الجنائي فهذه الجريمة جريمة عمدية ولا تقوم مسؤولية الجاني إلا إذا توافر لديه القصد الجنائي أي انصراف نية الجاني إلى الاستيلاء بغير حق أو تسهيل ذلك لغيره على مال تعود ملكيته للغير (عام أو خاص) مستغلا وظيفته. ويكون ذلك باتجاه إرادة الفاعل إلى الاستيلاء على مال الغير مع علمه بكل عناصر الجريمة. فإذا كان هناك خطأ أو غلط في أي من المفاهيم السابقة فإن القصد الجنائي يعد منتفيا.

بتحقق أركان الجريمة فإن مرتكبها يستحق عقوبتها وهي السجن إذا كان المال عاما . وحيث أن العقوبة هنا جاءت من دون تحديد مدة معينة فهذا يعني أنها تتراوح ما بين ٥ سنوات ويوم واحد إلى ١٥ سنة (المادة ٨٧ من قانون العقوبات). أما إذا كان المال خاص يعود للأفراد أو القطاع الخاص فالعقوبة هي السجن مدة لا تزيد على عشر سنين.^{١٩} فضلا عن ذلك يحكم برد ما أختلسه (المادة ٣٢١). وإذا لم يرد الجاني الأموال التي اختلسها فلا يطلق سراحه حتى وان انقضت المدة المحكوم بها. كما يستثنى من أحكام الإفراج الشرطي ولا تطبق بحقه قوانين العفو العام ولا قرارات تخفيف العقوبة.^{٢٠} ويمكن أن يترتب على هذه

الجريمة عزل الموظف أو المكلف عقوبة تبعية - المادة ٩٦ - أو تكميلية - المادة ١٠٠ - أو وفق قانون انضباط موظفي الدولة.

* ثالثا- كما انه إذا ما سبب بشكل متعمد ضررا بالمؤسسة التي يعمل لديها من أجل الحصول على منفعة لنفسه أو لغيره فإنه سيقع تحت طائلة العقاب بالسجن بموجب المادة (٣١٨) من قانون العقوبات التي تقرر (يعاقب بالسجن كل موظف أو مكلف بخدمة عامة عهدت إليه المحافظة على مصلحة للجهة التي يعمل فيها في صفقة أو قضية فاضر بسوء نية أو تسبب بالإضرار لهذه المصلحة ليحصل على منفعة لنفسه أو لغيره).

أركان الجريمة /

تتلخص أركان جريمة المادة ٣١٨ بالاتي:-

أولا/ صفة الجاني:- موظف أو مكلف بخدمة عامة عهدت إليه مهمة المحافظة على أموال أو مصلحة تعود للمؤسسة التي يعمل فيها وذلك بمناسبة صفقة أو قضية. ولا بد من توافر هذه الصفة وقت ارتكاب الجريمة أي وقت الحصول على المنفعة أو الفائدة أو محاولة الحصول عليها. ولا أهمية لنوع العمل سواء كان عمل إداري أو تنفيذي أو في الإشراف مادام صفته أو نوع وظيفته كانت السبب في أن يعهد إليه بالمحافظة على أموال أو مصلحة للجهة التي يعمل فيها في صفقة أو قضية. كما ولا تسري أحكام هذه الجريمة بحق الموظف أو المكلف الذي يعهد إليه بالمحافظة على مصلحة لفرد عادي أو لهيئة خاصة فيضر عمدا بهذه المصلحة ليحصل على منفعة لنفسه أو لغيره.

ثانيا/ الركن المادي:- والمتمثل بأي نشاط يقوم به الجاني ليحصل من وراءه على منفعة أو ربح من أعمال وظيفته ، سواء لنفسه أو لغيره المهم أن تكون بسبب العمل الذي يؤديه والمتجسد بالمحافظة على أموال أو مصلحة للجهة التي يعمل فيها في صفقة أو قضية. وتتحقق الجريمة حتى وإن لم يحصل الجاني على نفع جرّاء إضراره وإنما يكفي لتحقيقها مجرد عزمه على الحصول على المنفعة. ولكن لا بد من حصول الضرر أو التسبب في الضرر جرّاء نشاط الجاني.

ولا يشترط أن يحصل الجاني على المنفعة أثناء مباشرته للعمل، بل يكفي أن يحصل عليه بعد الانتهاء من العمل. ولكن يشترط أن يحصل ضرر أو أن يتسبب الموظف أو المكلف بالضرر لتلك المصلحة التي عهدت إليه مهمة المحافظة عليها في صفقة أو قضية وإن يكون الحصول على المنفعة هو بسبب هذا الإضرار.

ثالثا/ الركن المعنوي:- وهو هنا القصد الجنائي أو سوء النية ولا بد من توافره. ويتحقق بانصراف إرادة الجاني إلى الإضرار بالمصلحة التي عهدت إليه المحافظة عليها، وإن تكون إرادته متجهة إلى الحصول على المنفعة أو الفائدة من وراء الإضرار هذا سواء لنفسه أو لغيره وهو مريدا تحقق هذا الإضرار. كما يجب أن ينصرف علمه إلى جميع عناصر الجريمة بأن يعلم بأنه موظف أو مكلف عهدت إليه المحافظة على مصلحة أو صفقة تعود إلى الجهة التي يعمل لديها، كما يجب أن يعلم بأن من شأن سلوكه أن يحقق منفعة له أو لغيره، ويعلم انه بفعله هذا سيتسبب

بأضرار للجهة التي يعمل لديها. فإذا كان لم يكن لديه مثل هذا العلم أو تلك الإرادة انتفى لديه القصد وبالتالي لا تتحقق هذه الجريمة. ويتحقق أركان الجريمة فإن مرتكبها يستحق عقوبتها وهي السجن مدة لا تزيد على عشرة سنوات أو الحبس.^{٢١} فضلا عن ذلك يحكم برد الأموال التي انتفع بها (المادة ٣٢١). وإذا لم يرد الجاني الأموال فلا يطلق سراحه حتى وإن انقضت المدة المحكوم بها. كما يستثنى من أحكام الإفراج الشرطي ولا تطبق بحقه قوانين العفو العام ولا قرارات تخفيف العقوبة.^{٢٢} ويمكن أن يترتب على هذه الجريمة عزل الموظف أو المكلف عقوبة تبعية - المادة ٩٦ - أو تكميلية - المادة ١٠٠ - أو وفق قانون انضباط موظفي الدولة.

رابعاً- كذلك إذا ما انتفع من الأشغال أو المقاولات أو التعهدات التي له علاقة بها بشكل من الأشكال فإنه يعرض نفسه للعقاب بالسجن بموجب المادة (٣١٩) والتي تقرر (يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنين أو بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة انتفع مباشرة أو بالواسطة من الأشغال أو المقاولات أو التعهدات التي له شأن في إعدادها أو إحالتها أو تنفيذها أو الإشراف ويعاقب بالعقوبة ذاتها إذا حصل على عمولة لنفسه أو لغيره بشأن من الشؤون المتقدمة).

أركان الجريمة /

تتجسد أركان جريمة المادة ٣١٩ بالآتي:-

أولاً/ صفة الجاني:- موظف أو مكلف بخدمة عامة له شأن في الإشراف أو تنفيذ الأشغال أو المقاولات أو التعهدات أو إعدادها أو إحالتها إلى شخص ما. ويكون له شأن إذا كان له اختصاص في إعداد شروط المقولة أو التوريد أو إبرام العقد فيها مع المنفذ أو مراقبة هذا العقد وتنفيذه. ولا يشترط أن يكون لديه جميع هذا الاختصاص بشكل منفرد وإنما يكفي أن يكون له نصيب من هذا الاختصاص.

ثانياً/ الركن المادي:- يتحقق بقيام الجاني بأي نشاط يهدف من وراءه الحصول على منفعة أو فائدة أو الحصول على عمولة من الأشغال أو المقاولات أو التعهدات التي له شأن فيها، كأن يكون عن طريق التفاوض مع المقاول أو المتعهد أو أن يسهم مع المتعهد في التوريد للجهة التي يعمل لديها الجاني أو أن يدخل الموظف أو المكلف في مناقصة لحالة مقولة معينة باسم شخص آخر أو أن يتفق مع المقاول على نسبة معينة من الربح أن أحييت عليه المقولة. وسواء تم الحصول على الفائدة أو العمولة بنفسه مباشرة أو بواسطة شخص آخر.

فالانتفاع المحقق للركن المادي لهذه الجريمة يقع بصورتين: إما بتحقيق الانتفاع المباشر أو بتحقيق بالانتفاع بالواسطة من الأشغال أو التعهدات التي للموظف أو المكلف شأن في إعدادها أو تنفيذها أو الإشراف عليها.

ثالثاً/ الركن المعنوي:- أو القصد الجنائي. فهذه الجريمة من الجرائم العمدية ولكي تتحقق لا بد من توافر القصد والذي يقوم بانصراف إرادة الجاني إلى الحصول على المنفعة أو العمولة مع علمه بأنه موظف أو مكلف له شأن من المقاولات أو التعهدات عن طريق إعدادها أو تنفيذها أو الإشراف عليها والتي منها يحصل على

المنفعة أو الفائدة. أما الجهل أو الخطأ بأي مما تقدم فإنه ينفي القصد وبالتالي لا يحقق الجريمة. ولم يشترط المشرع أن تنصرف إرادة الجاني إلى الإضرار بمصلحة الدولة أو المؤسسة، ويكفي تحقق قصد الفاعل بالحصول على المنفعة أو العمولة. بتحقيق أركان الجريمة فإن مرتكبها يستحق عقوبتها وهي السجن مدة لا تزيد على عشرة سنوات أو الحبس.^{٢٣} فضلا عن ذلك يحكم برد الأموال التي انتفع بها (المادة ٣٢١). وإذا لم يرد الجاني الأموال فلا يطلق سراحه حتى وإن انقضت المدة المحكوم بها. كما يستثنى من أحكام الإفراج الشرطي ولا تطبق بحقه قوانين العفو العام ولا قرارات تخفيف العقوبة.^{٢٤} ويمكن أن يترتب على هذه الجريمة عزل الموظف أو المكلف عقوبة تبعية - المادة ٩٦ - أو تكميلية - المادة ١٠٠ - أو وفق قانون انضباط موظفي الدولة.

* خامسا- أما المادة ٣٢٠ فهي تتناول أحكام جريمة تشغيل العمال أو استخدامهم بطريق السخرة. إذ تنص على (يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنين أو بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة له شأن في استخدام العمال في أشغال تتعلق بوظيفته احتجز لنفسه كل أو بعض ما يستحقه العمال الذين استخدمهم من أجور ونحوها أو استخدم عمالا سخرة وأخذ أجورهم لنفسه أو قيد في دفاتر الحكومة أسماء أشخاص وهميين أو حقيقين لم يقوموا بأي عمل في الأشغال المذكورة واستولى على أجورهم لنفسه أو أعطاها لهؤلاء الأشخاص مع احتسابها على الحكومة).

أركان الجريمة /

تتجسد أركان جريمة المادة ٣٢٠ بالآتي:-

أولا/ صفة الجاني:- يجب أن يكون موظفا أو مكلفا بخدمة عامة مختص أو له جزء من الاختصاص في استخدام العمال في أشغال لها علاقة بوظيفته أو تكليفه. أي لا بد أن يكون هذا الموظف أو المكلف مختصا أو يملك جزءا من الاختصاص بهذا التشغيل. أما إذا كان غير مختص ولا حتى بجزء من الاختصاص بهذا التشغيل فلا تعد هذه الصفة متوافرة وبالتالي لا تقع هذه الجريمة.

ثانيا/ الركن المادي:- والمتجسد بنشاطات معينة يقتربها الجاني تتمثل بالصور الثلاث الآتية:

أ- احتجاز الموظف أو المكلف كل ما يستحقه العمال من اجر أو جزء منه. وهنا وقت تمام الجريمة معلق على انتهاء مدة العمل واستحقاق العمال أجورهم فيمتنع الموظف أو المكلف عن سداد الأجور كلها أو جزء منها لسبب غير مشروع. فإذا كان مشروع فلا تتحقق هذه الجريمة.

ب- استخدام الموظف أو المكلف العمال سخرة وأخذ أجورهم لنفسه. مستغلا في ذلك وظيفته فيحملهم على القيام بالعمل من دون اجر ومن ثم يأخذهم لنفسه. وتتم هذه الجريمة بصورتها هذه بمجرد استجابة العمال للأمر الصادر من الموظف أو المكلف إليهم بالعمل من دون اجر. ولا يشترط انتهاء العمال من العمل طالما أن الجاني قد أعلن لهم منذ البدء أنهم مكلفون بالعمل من دون اجر (سخرة)، على أن يأخذ الجاني الأجور لنفسه.

ج- تقييد الموظف أو المكلف في دفاتر الحكومة أسماء أشخاص وهميين أو حقيقيين لم يقوموا بأي عمل من الأشغال المتعلقة بوظيفته واستولى على أجورهم لنفسه أو أعطاهم لهم مع احتسابها على الحكومة. إذن هذه الصورة بدورها تتحقق بأي من الحالتين الآتيتين:-

الحالة الأولى/ أن يقوم الموظف أو المكلف بتقييد أسماء أشخاص وهميين (أي لا وجود لهم) في دفاتر الحكومة التي يمسك بها ومن ثم يستولى على أجورهم لنفسه، بيد أنه يثبت في هذه الدفاتر أنه دفع لهم أجورا عن أشغال تتعلق بأعمال وظيفته ثم يستولى على هذه الأجور.

الحالة الثانية/ أن يقوم الموظف أو المكلف بتقييد أسماء أشخاص حقيقيين في دفاتر الحكومة ولكنهم لم يقوموا بأي عمل في الأشغال المتعلقة بأعمال وظيفته ويعطيهم أجورهم أو يستولى عليها وفي الحالتين يحتسبها على الحكومة. أو أن يقوموا بأشغال خاصة ويعطيهم أجورهم مع احتسابها على الحكومة من دون أن يؤدي للدولة أي عمل.

ثالثا/ الركن المعنوي:- هو القصد الجنائي فهذه الجريمة من الجرائم العمدية . ولكي تتحقق لابد من تحقق القصد الجنائي لكل صورة من صور الجريمة هذه. إذ يجب أن تتجه إرادة الجاني إلى حرمان العامل أو العمال من جميع أو بعض أجورهم مع علمه باستحقاقهم له ومقداره. أما إذا كان يجهل أي من ذلك أو اخطأ في احتساب الأجر أو تسليمه لمن لا يستحقه فلا تتحقق الجريمة بصورتها الأولى.

ولكي تتحقق الصورة الثانية فيجب أن تتجه إرادة الجاني إلى تشغيل العمال سخرة من دون أجر وان ينصرف علمه إلى أنهم يؤدون العمل من دون أجر. وان تكون نيته بصورتها هذه مسبقة.

أما الصورة الثالثة فتتحقق عندما تتجه إرادة الجاني إلى الاستيلاء على الأجور التي لم تدفع إلى العمال سواء كانوا وهميين أو حقيقيين أو عندما تنصرف إرادته إلى إعطاء هذه الأجور إلى عمال لم يقوموا بأي عمل للدولة مع انصراف علم الجاني إلى أنه يثبت أمورا مخالفة للحقيقة في سجلات الحكومة.

بتحقق اركان الجريمة فإن مرتكبها يستحق عقوبتها وهي السجن مدة لا تزيد على عشرة سنوات أو الحبس.^{٢٥} فضلا عن ذلك يحكم برد الأموال التي انتفع بها (المادة ٣٢١). وإذا لم يرد الجاني الأموال فلا يطلق سراحه حتى وان انقضت المدة المحكوم بها. كما يستثنى من أحكام الإفراج الشرطي ولا تطبق بحقه قوانين العفو العام ولا قرارات تخفيف العقوبة.^{٢٦} ويمكن أن يترتب على هذه الجريمة عزل الموظف أو المكلف عقوبة تبعية - المادة ٩٦ - أو تكميلية - المادة ١٠٠ - أو وفق قانون انضباط موظفي الدولة.

الفرع الثاني/ الرشوة

ان قيام الموظف باستغلال وظيفته والمتاجرة بها والانتفاع منها عن طريق استغلال أصحاب المصلحة والمراجعين ومطالبته إياهم بمنافع أو مقابل أو قبوله منهم

عطايا ومزايا في مقابل أداء أو مخالفة واجباته الوظيفية، يعرضه للوقوع تحت طائلة المواد (٣٠٧-٣٠٩)

١- إذ تقرر المادة ٣٠٧ أن (١ - كل موظف أو مكلف بخدمة عامة طلب أو قبل لنفسه أو لغيره عطية أو منفعة أو ميزة أو وعدا بشيء من ذلك لأداء عمل من أعمال وظيفته أو الامتناع عنه أو الإخلال بواجبات الوظيفة يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنين أو بالحبس والغرامة على أن لا تقل عما طلب أو أعطي أو وعد به ولا تزيد بأي حال من الأحوال على خمسمائة دينار. ٢ - وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على سبع سنوات أو بالحبس إذا حصل الطلب أو القبول أو الأخذ بعد أداء العمل أو الامتناع عنه أو بعد الإخلال بواجبات الوظيفة بقصد المكافأة على ما وقع من ذلك).

٢- أما المادة ٣٠٨ فتتص على (كل موظف أو مكلف بخدمة عامة طلب أو قبل لنفسه أو لغيره عطية أو منفعة أو وعدا بشيء من ذلك لأداء العمل أو الامتناع عن عمل لا يدخل في أعمال وظيفته ولكنه زعم ذلك أو اعتقده خطأ يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سبع سنوات أو الحبس والغرامة على أن لا تقل عما طلب أو أعطي أو وعد به ولا تزيد بأي حال من الأحوال على خمسمائة دينار).

٣- والمادة ٣٠٩ تنص على (تسري أحكام المادتين السابقتين ولو كان الموظف أو المكلف بخدمة عامة يقصد عدم القيام بالعمل أو عدم الامتناع عنه وعدم الإخلال بواجبات وظيفته).

أركان الجريمة /

هذه الجريمة في حقيقتها هي جريمتين الأولى جريمة المرتشي (الموظف أو المكلف بخدمة عامة) والثانية جريمة الراشي (صاحب المصلحة). وإذ أن موضوع دراستنا ينصب على الجرائم التي يرتكبها الموظف ضمن إطار الفساد الإداري والمالي ، لذا سنتناول هنا جريمة المرتشي فقط لأنها ما يرتكبها الموظف أو المكلف بخدمة عامة.

ومن خلال نصوص المواد أعلاه تتجسد أركان هذه الجريمة بالاتي:-

أولاً/ صفة المرتشي:- يجب أن يكون موظفاً أو مكلفاً بخدمة عامة - وقد سبق أن وضعنا من هو الموظف ومن هو المكلف بخدمة عامة - ولا بد أن يكون متمتعاً بالسلطة وقت ارتكابه فعل الرشوة فهذا أساس في تحقق الرشوة من دون ذلك ممكن أن يكون فعله محلاً لتطبيق جريمة الاحتيال إذا توافرت أركانها. كما ويشترط أن يكون الموظف مختصاً بالعمل أو الامتناع عنه ويتحدد الاختصاص بأمر أو قرار التعيين، كما ويعد الموظف مختصاً إذا صدر تكليفه من رئيسه حتى وإن لم يكن مختصاً به أصلاً. ويكفي أن يكون الموظف مختصاً بجزء من العمل المقصود من الرشوة ولا يشترط أن يكون العمل بكامله من اختصاصه، من دون هذا الاختصاص لا تقع الجريمة ما لم يزعم الموظف أنه مختص بهذا العمل أو اعتقد خطأ أنه مختص به إذ عندها تتحقق الجريمة لتحقيق أساس التجريم فيها وهو قيام الموظف أو المكلف بالمتاجرة بوظيفته والترجح منها على حساب العدالة الاجتماعية، والإخلال بالثقة بالسلطات العامة.

ثانيا/ الركن المادي :- ويتجسد بالعناصر الثلاث المشار إليها في النصوص القانونية وهي :

١- نشاط الجاني المتمثل بالطلب أو القبول / فالطلب هو ما يطلبه الموظف أو المكلف أو وسيطهما للعطية أو المنفعة من صاحب المصلحة بغض النظر عن موافقة أو عدم موافقة صاحب المصلحة. إذ الجريمة تتحقق ضد الموظف حتى وإن رفض صاحب المصلحة طلب الموظف. والطلب يتخذ أشكالا عديدة فقد يكون شفاهة أو كتابة أو إشارة أو بأي حركة يقوم بها الجاني أو وسيطه يفهم منها طلبه للمقابل. أما القبول فهو ما يعبر به الموظف أو المكلف أو وسيطهما عن اتجاه إرادته لتلقي المقابل نظير قيامه بالعمل أو امتناعه عنه أو الإخلال بواجباته الوظيفية. ولكن هنا لابد أن يوجد عرض سابق للرشوة من صاحب المصلحة، وبذلك فالقبول من جانب الموظف أو المكلف أو وسيطهما الذي صادف العرض من صاحب المصلحة أو وسيطه انعقد به الاتفاق الذي تتمثل فيه ماديات الرشوة، وتحقق جريمة كل من الراشي والمرتشي. وهذا القبول يتخذ صوراً عديدة منها شفاهة أو كتابة أو إشارة أو حركة أو أي مما يوحي بقبول الجاني لعرض صاحب المصلحة الرشوة عليه.

والجريمة تتم بمجرد الطلب أو بمجرد القبول دون الانتظار لتنفيذ ما قبله أو طلبه إذ لا أهمية له في قيام الجريمة ، فالرشوة قد تكون معجلة أي قبل قيام الموظف بالعمل أو امتناعه عنه أو إخلاله بواجباته الوظيفية لصالح صاحب المصلحة . وقد تكون مؤجلة (وعد بالعطية أو المنفعة) أي بعد قيامه بما هو مطلوب منه القيام به لصالح صاحب المصلحة، في الحالتين التنفيذ لا يقف عليه تحقق الجريمة من عدمها لأنها متحققة بمجرد الطلب أو القبول.

٢- موضوع نشاط الجاني أو موضوع الرشوة (العطية أو المنفعة أو الميزة أو الوعد بها) / إذن الفائدة هي المحل الذي يرد عليها طلب المرتشي أو قبوله. وقد تكون مادية وتتجسد بالفائدة الاقتصادية أو المالية أي كان نوعها. أو تكون معنوية لا تؤم بالمال كالحصول على توظيف لأحد ابناي المرتشي أو أقاربه أو الحصول على مركز وظيفي أو ترقية أو ملذات شخصية وإلى غير ذلك من المنافع المعنوية. وقد تكون الفائدة مستترة في تعاقد يعود على المرتشي بالفائدة كشراء مال بثمن يعود عليه بالفائدة أو بيعه بثمن يعود عليه بالفائدة أو سداد دين بذمة المرتشي وإلى غير ذلك من صور الفائدة المستترة. وهذا كله دون الاهتمام بتناسب الفائدة مع حجم العمل أو الامتناع عنه الصادر من المرتشي لصالح صاحب المصلحة المهم قيام عنصر الاتجار بالوظيفة.

٣- مقابل العطية أو المنفعة وهو تعهد الموظف أو المكلف بأداء عمل من أعمال وظيفته أو الامتناع عنه أو الإخلال بواجباته الوظيفية ويسمى ذلك أيضا الغرض من الرشوة. وعيه يجب أن يكون العمل أو الامتناع عنه مقابل الفائدة وليس لأداء واجباته الوظيفية لأنه بتقابل الفائدة مع العمل أو الامتناع عنه لصالح صاحب المصلحة يتحقق الاتجار بأعمال الوظيفة. وبحسب المواد (٣٠٧) و (٣٠٨) من القانون فإن صور هذا المقابل أو الغرض من الرشوة هي إما أداء

عمل أو الامتناع عن عمل يدخل في أعمال وظيفة الموظف أو المكلف أو الإخلال بواجبات الوظيفة (الاختصاص). أو أداء عمل أو الامتناع عن عمل يزعم الموظف أو المكلف أنه يدخل في أعمال وظيفته (الزعم أو الادعاء بالاختصاص). أو ادعاء عمل أو الامتناع عن عمل يعتقد الموظف أو المكلف خطأ أنه يدخل في أعمال وظيفته (الاعتقاد الخاطيء بالاختصاص).^{٢٧}

ثالثاً/ الركن المعنوي:- أو القصد الجنائي فجريمة الرشوة جريمة عمدية تتحقق بتوافر عنصرَي القصد وهما العلم والإرادة. إذ يجب أن تتجه إرادة الموظف أو المكلف إلى طلب الرشوة أو قبولها أو قبول الوعد بها. كما يجب أن يتجه علمه إلى أنه موظف أو مكلف بخدمة عامة وأنه مختص بالعمل المطلوب منه وعلمه أن ما حصل عليه من عطاء هو مقابل قيامه بعمل أو امتناعه عنه أو مخالفته لواجباته الوظيفية لصالح صاحب المصلحة. فالقانون لا يعاقب الموظف أو المكلف على مجرد قبول العطية أو الفائدة أو الوعد بها، وإنما يعاقبه إذا كان ذلك ثمناً لما قام به من أجل صاحب المصلحة، ويبقى مستحقاً للعقاب حتى وإن تراجع بعد ذلك عن هذا القبول أو الطلب أو حتى وإن كان قبوله مصحوباً بنية عدم القيام بتنفيذ المصلحة المطلوبة فالجريمة تتم طلب أو قبول الثمن. بتحقيق القصد بعنصريه تتحقق الجريمة وتتحقق مسؤولية الموظف أو المكلف الجزائية عن جريمة الرشوة بشرط تعاصر القصد مع ماديّات الجريمة. فإذا ما انتفى القصد بالشكل الذي بيناه انتفت معه جريمة المرتشي.

وإذا ما تحققت أركان الجريمة استحق الجاني عقوبتها. فبموجب المادة (٣٠٧ - أ) يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشرة سنوات أو بالحبس والغرامة التي لا تقل عما طلب أو أعطي أو وعد به. كما يحكم أيضاً بمصادرة العطية. أما بموجب الفقرة (ب) من المادة ٣٠٧ فالعقوبة هي السجن مدة لا تزيد على سبع سنوات أو بالحبس. وبموجب المادة (٣٠٨) فالعقوبة تكون السجن مدة لا تزيد على سبع سنوات أو الحبس والغرامة على أن لا تقل عما طلب أو أعطي أو وعد به.^{٢٨}

الفرع الثالث/ تجاوز الموظفين حدود سلطاتهم أو استغلالها

إذا كان القانون قد خول الموظف سلطات معينة من أجل تمكينه من القيام بواجباته في مجال الوظيفة العامة ، إلا أنه بالمقابل قد وضع ضوابط وحدود لا بد من أن يلتزمها في ممارسته لهذه السلطات. فالسياسة الجنائية في هذا المجال تسعى دوماً إلى إقامة التوازن الكافي بين مصلحة المجتمع في المحافظة على أمنه وطمأنينته وبين احترام حقوق المواطنين وحرياتهم. لذلك قرر القانون أحكاماً عديدة لمن يتجاوز حدود هذه السلطات أو يستغلها. فهذا قانون العقوبات قد قرر في مواد عديدة منه أحكاماً وعقوبات شديدة ضد كل موظف تجاوز حدود وظيفته وسبب ايذاءً أو ضرراً للغير وذلك ضمن المواد (٣٢٢ - ٣٤١).

• المادة ٣٢٢/ يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سبع سنوات أو بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة قبض على شخص أو حبسه أو حجزه في غير الأحوال التي ينص عليها القانون. وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على عشر سنين أو الحبس إذا وقعت الجريمة من شخص تزيا بدون حق بزي رسمي أو

اتصف بصفة كاذبة أو ابرز أمرا مزورا مدعيا صدوره من سلطة تملك حق إصداره.

- المادة ٣٢٣ / يعاقب بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة عاقب أو أمر بعقاب محكوم عليه بأشد من العقوبة المحكوم بها عليه طبقا للقانون أو بعقوبة لم يحكم بها عليه مع علمه بمخالفة عمله للقانون.
- المادة ٣٢٥ / يعاقب بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة استخدم أشخاصا سخرة في أعمال غير متعلقة بالمنفعة العامة المقررة قانونا أو نظاما أو في أعمال المنفعة العامة التي دعت إليها حالة الضرورة. أو اوجب على الناس عملا في غير الأحوال التي يجيز فيها القانون ذلك. وذلك فضلا عن الحكم عليه بدفع الأجور المستحقة لمن استخدمهم بغير حق.
- المادة ٣٣٠ / يعاقب بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة امتنع بغير حق عن أداء عمل من أعمال وظيفته أو أخلّ عمدا بواجب من واجباتها نتيجة لرجاء أو توصية أو وساطة أو لأي سبب آخر غير مشروع.
- المادة ٣٣١ / يعاقب بالحبس وبالغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين: كل موظف أو مكلف بخدمة عامة ارتكب عمدا ما يخالف واجبات وظيفته أو امتنع عن أداء عمل من أعمالها بقصد الإضرار بمصلحة احد الأفراد أو بقصد منفعة شخص على حساب آخر أو على حساب الدولة.
- المادة ٣٣٣ / يعاقب بالسجن أو الحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة عذب أو أمر بتعذيب متهم أو شاهد أو خبير لحمله على الاعتراف بجريمة أو للإدلاء بأقوال أو معلومات بشأنها أو لكتمان أمر من الأمور أو لإعطاء رأي معين بشأنها. ويكون بحكم التعذيب استعمال القوة أو التهديد.
- المادة ٣٣٤ / يعاقب بالحبس وبالغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مكلف بخدمة عامة استغل سلطة وظيفته فاشترى عقارا أو منقولا قهرا عن مالكه أو استولى عليه أو على منفعة أو أي حق آخر للغير بغير حق أو اكره مالكه على إجراء أي تصرف مما ذكر لشخصه أو لشخص آخر أو على تمكنه من الانتفاع به بأي وجه من الوجوه. ويحكم برد الشيء المغتصب أو قيمته أن لم يوجد عينا فضلا عن الحكم وبالتعويض لمن لحقه ضرر من الجريمة إذا كان له داع.
- المادة ٣٣٥ / يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنين أو بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة استغل وظيفته فاستولى بغير حق على مال أو متاع أو ورقة مثبتة لحق أو غير ذلك مما وجد بحيازته بسبب وظيفته أو سهل ذلك لغيره ولم يكن ذلك بنية التملك.
- المادة ٣٣٧ / يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة واحدة وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين: كل موظف ممنوع بمقتضى وظيفته من الاشتغال بالتجارة واتجر في غير ثمار أو محصول أملاكه أو أملاك أصوله وفروعه وإخوانه وأخواته وزوجه ومن كان تحت وصايته أو ولايته.

- المادة ٣٣٨ / يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة واحدة وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين: كل موظف أو مستخدم في دائرة رسمية أو شبه رسمية استغل سلطة وظيفته فاخذ لنفسه أو لغيره من احد الناس بغير رضائه شيئا بدون ثمن أو بثمن بخس فضلا عن الحكم عليه برد الأشياء التي أخذها أو دفع ثمنها كاملا. إن لم تكن موجودة على حالتها الأصلية.
- المادة ٣٤٠ / يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سبع سنوات أو بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة احدث عمدا ضررا بأموال أو مصالح الجهة التي يعمل فيها أو يتصل بها بحكم وظيفته أو بأموال الأشخاص المعهود بها إليه.
- المادة ٣٤١ / يعاقب بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة تسبب بخطئه الجسيم في إلحاق ضرر جسيم بأموال أو مصالح الجهة التي يعمل بها أو يتصل بها بحكم وظيفته أو بأموال أو مصالح الأشخاص المعهود بها إليه إن كان ذلك ناشئا عن إهمال جسيم بأداء وظيفته أو عن إساءة استعمال السلطة أو عن إخلال جسيم بواجبات وظيفته.

وسنوضح بشكل مختصر أركان هذه الجرائم وبحسب الآتي:-
اركان الجريمة /

أولا / الركن المشترك وهو صفة الجاني:-

جميع هذه النصوص تشترك في كون الجاني فيها موظفا أو مكلفا بخدمة عامة ولكن يختلفون إما بصفاتهم أو بطريقة تجاوزهم لسلطاتهم أو بطرق استغلال هذه السلطات، فهو إما من موظفي تنفيذ القانون وأحكام القضاء ولكنه يتجاوز حدود سلطاته أو يتعسف في استخدامها. أو انه يستخدم عدد من الأشخاص على سبيل السخرة في أعمال لا تتعلق بالمنفعة العامة ولا بحالة ضرورة ولا بما يجيزه القانون. أو انه يمتنع عن أداء أعماله أو واجباته من دون وجه حق أو بقصد الإضرار بمصلحة احد الأفراد أو لأجل مصلحة احد الأفراد على حساب الدولة. أو أن يقوم الموظف أو المكلف بخدمة عامة باستخدام العنف والقسوة مع احد الأفراد مستندا في ذلك على سلطاته الوظيفية. أو أن يستخدم أساليب التعذيب لمتهم أو شاهد أو خبير لإجباره على الاعتراف بجريمة أو للإدلاء بمعلومات. أو أن الموظف أو المكلف قد استغل سلطاته الوظيفية لمصلحته الشخصية والاستيلاء على أموال الغير. أو انه يختلس الأموال التي في عهده من دون نية تملكها. أو انه قام بأعمال التجارة في غير ما يملك أو منعه عنه القانون. أو انه استغل وظيفته ليأخذ من احد الأفراد بغير رضاه شيئا بدون ثمن أو بأقل من ثمنه بكثير. أو أن الموظف أو المكلف يحدث ضررا عمديا أو عن طريق الخطأ بأموال أو مصالح الجهة التي يعمل لديها أو لأحد الأفراد.

ثانيا / الأركان الأخرى بحسب صور أو تصنيفات الجريمة:-

*جريمة الإكراه وسوء المعاملة التي تقع من الموظفين على الأفراد/
وتتمثل صور هذه الجريمة بالآتي:-

١ - استعمال أساليب التعذيب (٣٣٣)

- ٢- عقاب المحكوم عليه عقابا اشد من المحكوم به أو عقابا لم يحكم به عليه (٣٢٣)
- ٣- القبض على الأشخاص أو حبسهم أو حجزهم في غير الأحوال المنصوص عليها في القانون (٣٢٢)
- ٤- قبول شخص في السجن بغير أمر صادر من سلطة مختصة أو امتناعه عن تنفيذ أمر بإطلاق سراح شخص أو قيامه باستبقاء شخص إلى ما بعد الأجل المحدد لتوقيفه أو حجزه أو حبسه (٣٢٤)
- ٥- استعمال القسوة مع الناس اعتمادا على الوظيفة (٣٣٢)
- ٦- شراء عقار أو منقول قهرا عن مالكه أو الاستيلاء عليه بغير حق أو إكراه المالك ببيعه لشخص معين (٣٣٤)
- ٧- فرض عمل على الناس في غير الحالات القانونية أو استخدام أشخاص في غير الأعمال التي جمعوا لها بمقتضى القانون (٣٢٥)
- اما بالنسبة لكل من الركن المادي والركن المعنوي لهذه الجريمة فيختلفان باختلاف صور الجريمة:-

١- بالنسبة لاستعمال أساليب التعذيب / السلوك فيه مادي ذو مضمون نفسي ويتمثل هذا المضمون بتعذيب المتهم أو الشاهد أو الخبير أو الأمر بتعذيبهم. وهنا إذا كان من أمر بالتعذيب شخص عادي من غير الموظفين أو المكلفين فإنه حتى وان تبع الأمر تعذيب فعلي - أي تنفيذ للأمر - فإنه لا تتوافر هذه الجريمة بحق هذا الشخص وإنما يتحقق اشتراك في الجريمة. وإذا صدر سلوك من الجاني بإحدى صورتيه (الأمر بالتعذيب أو القيام بالتعذيب فعليا) فيلزم أن يكون المجني عليه إما متهما بجريمة ما أو شاهدا على جريمة أو خبيرا في جريمة. فإذا لم يكن حاملا لأي من هذه الصفات فإن الجريمة هذه لا تتحقق وإنما تتحقق جريمة أخرى هي استعمال القسوة مع احد الناس أو جريمة الإيذاء بإحدى صورها أو الضرب المفضي إلى الموت أو جريمة القتل بحسب النتائج المترتبة على الفعل.

هذا ويرى جانب من الفقه إن هذه الجريمة لا تتحقق إذا لم يعقب صدور الأمر بالتعذيب تنفيذ فعلي للأمر وإن القانون لو لم يقصد ذلك لأورد نصا على عقاب الأمر بالتعذيب ولو لم يعقبه تنفيذ. وكل ما قصده القانون بالتسوية بين الأمر بالتعذيب حين يعقبه تنفيذ وبين التعذيب بالفعل هو التسوية بين فعل الاشتراك وبين الفعل الأصلي من حيث تكوين الجريمة.^{٢٩}

ونحن نجد أن المشرع لم يشترط ذلك بل جعل فعل الأمر بالتعذيب منفصلا عن القيام بالتعذيب ولم يشترط أن يلحق الأمر بالتعذيب وقوعه فعليا وإلا لما فصل بين الفعلين بحرف التخيير (أو).

أما الركن المعنوي / فهو القصد الجنائي المتمثل بانصراف إرادة الجاني سواء بصورة الأمر أم القيام الفعلي بالتعذيب إلى تعذيب المتهم أو الشاهد أو الخبير كي يحمله على الاعتراف مع علمه بصفته الوظيفية وخطورة الفعل الذي يقوم

به مع علمه انه يهدف من فعله هذا انتزاع اعتراف من المجني عليه. من دون ذلك لا يعد القصد متوافرا وبالتالي تنتفي الجريمة بصورتها هذه.

٢- أما صورة عقاب المحكوم عليه بأشد من العقوبة المحكوم بها أو إصداره أمرا بذلك / فإنه يشترط هنا أن يكون المجني عليه قد صدر حكم بعقابه أي (محكوما عليه) من دون هذه الصفة في المجني عليه لا تتحقق هذه الجريمة. فإذا قام الجاني بإلقاء القبض على أي شخص واقتاده إلى السجن فإنه لا يعد مرتكبا لهذه الجريمة وإنما مرتكبا لجريمة القبض على الأشخاص وحبسهم دون وجه حق (٣٢٢ أو ٤٢١ بحسب الأحوال).

كما لا بد أن يصدر من الجاني إما سلوك مادي ذو مضمون نفسي متجسدا بالأمر بعقاب شخص محكوم عليه بعقوبة أشد من العقوبة المحكوم بها عليه أو بعقوبة لم يحكم بها عليه، و سلوك مادي بحت يتجسد بقيام الجاني بتنفيذ هذا الأمر أي تنفيذ العقوبة الأشد في المحكوم عليه.^{٣٠}

أما الركن المعنوي / فهو هنا القصد الجنائي الذي يلزم انصراف إرادة الجاني إلى معاقبة المحكوم عليه بأشد من العقوبة المحكوم بها أو بعقوبة لم يحكم عليه بها مع توافر علمه بأنه يقوم بمعاقبة المحكوم بأشد من العقوبة المقررة له أو علمه بأنه يفرض عليه عقوبة لم يحكم عليه بها من دون عنصري الإرادة والعلم بهما لا تتحقق الجريمة لانتفاء القصد.^{٣١}

٣- وعن قبول الجاني شخصا في السجن بغير أمر صادر من سلطة مختصة أو امتناعه عن تنفيذ أمر بإطلاق سراح شخص أو قيامه باستبقاء شخص إلى ما بعد الأجل المحدد لتوقيفه أو حجزه أو حبسه / فإن السلوك المكون للركن المادي لهذه الجريمة يأخذ إحدى الصور الآتية:- إما أن يقوم الجاني - والذي يحمل صفة الموظف أو المكلف بخدمة عامة وله شأن أو اختصاص في تنفيذ الأحكام الصادرة بالحبس أو السجن أو التوقيف - بقبول وضع شخص في السجن أو التوقيف من دون أمر صادر من جهة أو سلطة مختصة بوضع هذا الشخص في السجن أو التوقيف. فإذا كان هناك أمر صادر من الجهة المختصة فلا تتحقق هذه الجريمة.

أو أن الجاني قد صدر له أمر من سلطة مختصة بأن يطلق سراح شخص مسجون أو محبوس أو موقوف لديه إلا انه يمتنع عن تنفيذ هذا الأمر من دون سبب مشروع فإذا كان هناك سبب مشروع لامتناعه كأن يعتقد خطأ أن الأمر صادر من جهة غير مختصة أو انه مزور أو أي سبب آخر من الأسباب المشروعة فإن هذه الجريمة لا تعد متحققة.

أو أن هذا الجاني يقوم بإبقاء شخص انتهت المدة المقررة لسجنه أو حبسه أو توقيفه وكان عليه بموجب اختصاصات عمله أن يقوم بإطلاق سراحه لانتفاء مدة الحكم إلا انه يبقى هذا الشخص في سجنه أو حبسه أو حجزه ويتجاوز المدة المقررة لحكمه من دون سبب مشروع.

أما الركن المعنوي / فيتمثل هنا بالقصد الجنائي الذي يستلزم توافر إرادة الجاني بقبول شخص في السجن من دون أمر صادر إليه من سلطة مختصة مع علمه بعدم وجود أمر صادر من جهة مختصة بسجنه. أو أنه امتنع بإرادته الحرة المدركة عن تنفيذ الأمر الصادر إليه من الجهة المختصة بإطلاق سراح شخص وامتنع عن إطلاق سراحه مع علمه بمشروعية الأمر الصادر إليه بإطلاق السراح وأحقية هذا الشخص بإطلاق سراحه وإن امتناعه هذا لم يكن مبنياً على أسباب مشروعة. أو أن إرادته اتجهت إلى استبقاء شخص انتهت مدة توقيفه أو حجزه أو سجنه المحكوم عليه بها إلى مدة أطول مع علمه بانتهاء المدة واستحقاقه الإفراج عنه دون أن يكون ذلك مبنياً على أسباب مشروعة. أما إذا انتفى علمه بأي من ذلك أو أنه كان واقفاً في خطأ أو غلط معتقداً أن مدة توقيفه أو حبسه أو سجنه لم تنتهي بعد أو أن الأمر لم يكن صادراً من جهة مختصة بإطلاق السراح هنا ينتفي القصد لدى الجاني وبالتالي تنتفي معه هذه الجريمة.

٤- أما بشأن صورة استعمال القسوة مع أحد الأفراد اعتماداً على وظيفته فيخل باعتباره أو شرفه أو يحدث ألماً ببدنه / فالجاني هنا يسلك سلوكاً يخل بشرف أحد الأفراد أو اعتباره أو يحدث ألماً ببدنه. ولم يحدد القانون مدى الإخلال بالشرف في هذه الجريمة ولا شكل أو مدى الآلام التي يحدثها الجاني ببدن المجني عليه.

وبالمقارنة مع المواد الخاصة بجرائم الجرح والضرب والإيذاء (٤١٢ - ٤١٦) فإن مدى الآلام التي يحدثها الجاني في هذه الجريمة لا يتجاوز الآلام المنصوص عليها في جرائم الجرح والضرب والإيذاء والتي يحتاج العلاج فيها إلى ٢١ يوماً فإذا ما تجاوزت الآلام هذا الحد فإن النصوص التي يجب أن تنطبق على الواقعة هي النصوص الخاصة بجرائم الجرح والضرب والإيذاء إذا ما نجم عن الفعل النتائج المنصوص عليها فيها.

ويدخل في حكم استعمال القسوة البصق في وجه الشخص أو إلقاء شيء عليه يوجب مضايقته أو توسيخه أو انتزاع شيء من يده بشدة أو ربط عينيه أو تكميمه أو تقييده أو دفعه أو جذبه من شعره أو من ملابسه أو إيذاءه إيذاءً خفيفاً أو ضربه ضرباً خفيفاً.

أما صورة الإخلال بالاعتبار أو الشرف فالمراد به السب أو القذف علانية كان أم بغير علانية أو الإهانة الماسة بالشرف بأن ينسب له أشياء مخلة بالحياء والاعتبار ولكن إذا تجاوز الإخلال بالشرف إلى وقوع هتك عرض سرت على الجاني أحكام المواد الخاصة بهتك العرض (٣٩٦ و ٣٩٧) أو الفعل الفاضح المخل بالحياء (٤٠٠ - ٤٠٤).

كما يشترط هذا الركن أن يسلك الموظف أو المكلف سلوكه السابق ذكره وهو معتمداً على وظيفته أي أنه يكشف عن صفته هذه إذا كان مرتدياً الملابس المدنية أو أنه يسلك هذا المسلك وهو مرتدياً ملابسه الرسمية. فإذا لم يعتمد

وظيفته ولم يكشف أو يفصح عن صفته الرسمية عند سلوكه هذا المسلك فلا يعد هذا السلوك صادرا منه اعتمادا على وظيفته وعندها لا تتحقق هذه الجريمة وإنما جرائم أخرى قد تكون جرائم القذف أو السب أو الضرب أو الجرح أو ... بحسب الأحوال.^{٣٢}

أما الركن المعنوي / فهو هنا القصد الجنائي المتمثل بانصراف إرادة الجاني إلى الإخلال باعتباره أو شرف المجني عليه أو إلى إحداث آلاما ببدنه مع علمه بآثار ما يقوم به من أفعال على شرف واعتبار وجسد المجني عليه. أما إذا لم يكن عالما بذلك أو لم يكن مريدا إحداث الألم بجسد المجني عليه أو الإخلال بشرفه أو اعتباره أو كان واقعا في خطأ أو غلط عندها ينتفي القصد الجنائي لديه وبالتالي تنتفي معه هذه الجريمة ولكن قد تتحقق جريمة الإيذاء الخطأ.^{٣٣}

٥- وعن صورة شراء عقار أو منقول قهرا عن مالكة أو الاستيلاء عليه بغير حق أو إكراه المالك على بيعه لشخص معين وهو في كل ذلك مستغلا لوظيفته / فسلوك الجاني فيها هو سلوك مادي بحت يختلط به سلوك مادي ذو مضمون نفسي هو شراء عقار أو منقول بشكل قسري وقهرا عن صاحبه، وسلوك مادي بحت يتمثل في الاستيلاء دون حق على عقار أو منقول، وسلوك مادي بحت مع السلوك المادي ذو المضمون النفسي يتمثل في الإكراه المادي للمالك على بيع العقار أو المنقول لشخص معين أو في الإكراه المعنوي له على البيع. والجاني في كل ذلك معتمدا على سطوة وظيفته مستغلا إياها لصالحه الشخصي.^{٣٤}

والقهر هنا قد يكون مادي في صورة الإمساك بيد المالك كي يوقع قهرا على عقد البيع المعد سلفا. وقد يكون معنويا في صورة التهديد بإيقاع ضرر جسيم إن لم يوقع العقد فيحدث منه - المالك المجني عليه - التوقيع بيده تحت تأثير هذا التهديد أي بغير رضاه. وفي حالة المنقول يكفي أن يضع الجاني يده على المنقول وينتزع به بالقوة من صاحبه نظير ثمن معين يتركه له.

أما استيلائه على العقار فعن طريق احتلاله له وإقامة منشآت عليه. وبالنسبة لاستيلائه على المنقول فيكون عن طريق أخذه له. وفي الحالتين لا يكون هناك دفع ثمن للمالك كمقابل لما استولى عليه.

وفيما يتعلق بإكراه الجاني مالك العقار أو المنقول على بيعه لصالح شخص آخر فيكون إما عن طريق إكراهه إكراها مادي بالإمساك بيده والتوقيع بها قهرا على عقد معد سلفا لصالح ذلك الشخص. وإما إكراها معنويا بتهديد الجاني المالك بحيث يحمله على التوقيع بيده على العقد المعد لصالح ذلك الشخص. وبالنسبة للمنقول فعن طريق انتزاع الجاني له من حيازة مالكة دون رضاه وتسليمه إلى شخص آخر مع ترك الثمن مقابلا له.^{٣٥}

ولا يكفي تحقق أي من هذه الصور ليتحقق لركن المادي للجريمة بل يجب أن يكون سلوكه هذا بناء على سطوة وظيفته بأن تكون صفة الفاعل مكشوفة للمجني عليه وواضح أنه يستغل وظيفته للحصول على ما يريد منه. من دون هذا العنصر لا تتوافر الجريمة بصورتها هذه.

أما الركن المعنوي / فهو القصد الجنائي المتمثل بانصراف إرادة الجاني إلى الشراء قهراً أو الاستيلاء دون وجه حق أو إلى إكراه المالك على البيع لشخص آخر عقاراً أو منقولا مع علمه بأنه يكره المالك على البيع أو علمه بأنه يستولي بغير حق على ملك للغير. فإذا لم يكن يعلم بذلك واعتقد خطأ أن لديه حق فيه فإن القصد الجنائي ينتفي وتنتفي معه الجريمة.

٦- صورة فرض عمل على الأفراد في غير الحالات القانونية أو استخدام أشخاص في غير الأعمال التي جُمعوا لها بمقتضى القانون / وفيها يتخذ سلوك الجاني إما صورة فرض عمل على أشخاص في غير الحالات التي يوجب القانون فيها هذا العمل. أو صورة استخدام عمال أو أشخاص في غير الأعمال التي جُمعوا قانوناً للقيام بها.

ففي الصورة الأولى كأن يفرض ضابط الشرطة على بعض الأشخاص التناوب على العناية بحديقة منزله وتنظيف المنزل من دون أن يكون هذا العمل واجبا عليهم بمقتضى القانون. فإذا كان بمقتضى القانون كأن يكون لقاء اجر متفق عليه معهم لأنه في هذه الحالة يصبح بمقتضى القانون كونه تنفيذ لعقد وفي هذه الحالة تنتفي الجريمة.

أما الصورة الثانية فعندما يستخدم ضابط الشرطة أشخاصاً جُمعوا بمقتضى القانون كي يقوموا بعمل لصالح الحكومة فيجعلهم الجاني يؤدون عملاً له ولمصلحته الخاصة.^{٣٦}

وفيما يتعلق بالركن المعنوي لهذه الجريمة / فهو القصد الجنائي المتمثل بانصراف إرادة الجاني إلى الفرض على مجموعة من الأشخاص القيام بعمل لصالحه أو لصالح شخص آخر خارج نطاق القانون. أو أنه يستخدم أشخاص جمعوا بموجب القانون للقيام بعمل معين ولكنه يفرض عليهم القيام بعمل لصالحه مع علمه بكل ذلك.

* جريمة المادة ٣٣٠ الخاصة بمخالفة الواجبات الوظيفية لرجاء أو توصية أو وساطة أو أي سبب آخر غير مشروع / يتطلب الركن المادي لهذه الجريمة عنصرين:- الأول صورة السلوك وهنا يشترط إما أن يمتنع الموظف أو المكلف بخدمة عامة عن أداء ما هو مكلف به من أعمال وظيفته وكان امتناعه هذا مبني على أسباب غير مشروعة. فإذا كان السبب مشروعاً كأن يكون لأمر صادر إليه من جهة تجب عليه طاعتها أو إن الأمر الصادر إليه بتنفيذ عمل قد صدر من جهة غير مختصة أو لأي سبب آخر يقرر القانون مشروعيته عندها لا تتحقق الجريمة. أو أن الموظف أو المكلف يخل بواجبات وظيفته إخلالاً متعمداً. والإخلال بواجبات الوظيفة يتحقق عندما يقوم الموظف أو المكلف بعمل يحظره القانون أو أنه ينحرف في استعمال السلطة التقديرية المخولة له بموجب عمله أو أنه يخالف اختصاصاته أو يخرج أو ينحرف عن حدود واجباته الوظيفية المحددة له في القانون أو بموجب اللوائح أو أنه يخل بالأمانة الوظيفية.^{٣٧}

أما العنصر الثاني فيتجسد بقيام الجاني بالسلوك المبين أعلاه بناء على أو نتيجة لرجاء أو توصية أو وساطة أو لأي سبب آخر غير مشروع. فإذا كان السبب مشروع أو بناء على خطأ أو غلط فإن الجريمة غير متحققة.

أما الركن المعنوي لهذه الجريمة / فيتمثل بالقصد الجنائي وذلك عندما تنصرف إرادة الجاني إلى الامتناع عمدا عن أداء عمل من أعمال وظيفته أو انه يخل عمدا بواجباته الوظيفية ولم يكن هناك سببا مشروعا لذلك وإنما بناء على رجاء أو توصية أو وساطة أو غير ذلك من الأسباب غير المشروعة . وهو عالما بأنه يمتنع عن أداء ما هو مكلف به من أعمال أو انه يخل بواجباته الوظيفية بناء على هذه التوصية أو الرجاء أو الوساطة.

* جريمة المادة ٣٣١ الخاصة بمخالفة الواجبات الوظيفية عمدا بقصد الإضرار بمصالح الأفراد أو لمنفعة شخص على حساب شخص آخر أو على حساب الدولة / وفي هذه الجريمة يخالف الموظف واجباته الوظيفية عمدا أو يمتنع عن أداء عمل من أعمال وظيفته، على النحو الذي اوضحناه في جريمة المادة ٣٣٠، ليس بناء على وساطة أو رجاء من احد وإنما لديه قصد خاص ولديه غاية شخصية وهي الإضرار بمصلحة احد الأفراد أي انه متعمد أن يسلك هذا المسلك من اجل أن يلحق ضررا بأحد الأفراد وبمصالحه. أو أن مسلكه هذا كان القصد من وراءه أن ينتفع شخص ما – قد يكون أحد أقاربه أو أصدقائه – على حساب شخص آخر أو على حساب الدولة، أي أن ينتفع هذا الشخص ويتضرر الشخص الآخر أو تتضرر الدولة على الرغم من أن المنتفع لا حق له في هذا الانتفاع. ويتمثل الإضرار إما في انتقاص مال أو منفعة أو تضییع ربح محقق. وقد يتمثل فعل الإضرار في نشاط يعد جريمة أخرى كالاختلاس أو الاستيلاء بغير حق على الأموال أو الإتلاف أو السرقة. ويشترط أن يكون الضرر محققا. ويستوي أن تكون جميع أثار الضرر قد وقعت مرة واحدة أو توافر بعضها وتعلق الآخر بالمستقبل.^{٣٨}

أما الركن المعنوي لهذه الجريمة / فيتمثل بالقصد الجنائي الذي يتطلب إرادة الجاني الامتناع عمدا عن أداء عمل من أعمال وظيفته أو انه يخل عمدا بواجباته الوظيفية ولم يكن هناك سببا مشروعا لذلك وإنما بقصد الإضرار بمصلحة احد الأفراد أو بقصد منفعة شخص على حساب شخص آخر أو على حساب الدولة بالشكل الذي اوضحناه سابقا . وهو عالما بأنه يمتنع عن أداء ما هو مكلف به من أعمال أو انه يخل بواجباته الوظيفية بناء على قصد الإضرار هذا.

*جريمة المادة ٣٣٥ الخاصة بقيام الجاني باختلاس أموال بحيازته بغير نية تملكها / هي جريمة الاختلاس ذاتها (المادة ٣١٥) ولكن تختلف عنها في أن الجاني هنا لا ينوي تملك الشيء المستولي عليه أي انه لا ينوي إدخاله في حيازته الشخصية وإنما فقط يستولي عليه والذي قد يكون للمنفعة الخاصة أو الاستعمال أو الاطلاع أو غير ذلك من الأسباب المهم أن نية التملك غير متوافرة لديه. فإذا ما استولى على الأموال بنية تملكها تحولت الجريمة إلى جريمة الاختلاس المنصوص عليها

في المادة (٣١٥) وانعدام نية التملك يجب أن تكون حاضرة معه منذ لحظة ارتكابه لفعل الاستيلاء.

والركن المعنوي لهذه الجريمة / هو الركن المعنوي في جريمة الاختلاس بموجب المادة (٣١٥) باستثناء إرادة الجاني تملك الأموال التي في حيازته إذ أن الجاني هنا لا يريد تملك هذه الأموال ولا إضافتها إلى حيازته ولا أن يتصرف بها تصرف الشخص المالك مع علمه بذلك.

* جريمة المادة ٣٣٨ الخاصة باستغلال الجاني سلطاته الوظيفية ليأخذ لنفسه أو لغيره شيئا بدون رضاء ماله / في هذه الجريمة الجاني يسلك مسلكا استغلاليا إذ انه يستغل نفوذه أي انه يتاجر بنفوذه وسلطاته ويأخذ من المجني عليه شيئا بدون ثمن أو انه يدفع له ثمن بخس لا يرتقي لقيمة أو ما يستحقه الشيء الذي استولى عليه. والمالك هنا غير راض عن بيع الشيء بالثمن الذي دفعه الجاني أو غير راض عن قيام الجاني بأخذ الشيء الذي يملكه منه من دون ثمن ولكنه مضطر لذلك لأنه واقع تحت تأثير قيام الجاني باستغلال سلطاته ونفوذه الوظيفي . والجاني قد يأخذ الشيء لنفسه أو لغيره من الأشخاص. المهم في كل ذلك هو عدم رضاء المجني عليه إما على اخذ الشيء بدون ثمن أو على اخذ الشيء بثمن بخس، فإذا كان راضيا رضاء كاملا غير مشوب بأي عيب من عيوب الرضا أو التأثير السلطوي فان الجريمة لا تقع لانتفاء احد عناصر الجريمة.

الركن المعنوي في هذه الجريمة / يتمثل باتجاه إرادة الجاني إلى اخذ شيء من ماله بدون ثمن أو انه يدفع له ثمن ولكن هذا الثمن بخس لا يستحق قيمة الشيء وان إرادته متجهة إلى ذلك بناء على استغلاله لسلطاته الوظيفية. كما يجب أن يكون عالما بأنه يأخذ شيء من ماله من دون رضاه مع علمه بأنه يأخذ الشيء بدون ثمن أو بثمن بخس وان يعلم انه في ذلك يستغل سلطاته الوظيفية. فإذا انتفى علمه أو كان واقعا في خطأ أو غلط فان القصد الجنائي ينتفي وتنتفي معه الجريمة.

* جريمة المادة ٣٤٠ الخاصة بالإضرار العمدي بالأموال والمصالح العامة / يتجسد الركن المادي لهذه الجريمة بفعل الإضرار بمال أو مصلحة. ونتيجة معينة هي تحقق الإضرار بالمال أو المصلحة العائدين إلى الجهة التي يعمل لديها أو لأحد الأفراد المعهود بها إليه.

والمال هو كل ما يشبع مصلحة. أما المصلحة فهي الصلة القائمة بين الإحساس النفسي بالحاجة وبين المال الكفيل بإشباع الحاجة نفسها. وقد يكون ماديا عندما تكون الحاجة مادية، ويكون معنويا عندما تكون الحاجة معنوية. إذ لا يلزم أن يكون المال ذو كيان مادي فقد يكون مالا معنويا مثل مهابة الدولة في نظر مواطنيها.^{٣٩} والإضرار بوصفه السلوك المكون للجريمة يجب أن يصيب مال أو مصلحة تعود إما للجهة التي يعمل بها الموظف وإما لجهة يتصل بها بحكم وظيفته وإما لفرد من الأفراد ومعهود بها لديه.^{٤٠} وهذه الجريمة هي من الجرائم المادية لأنها جريمة ضرر تعتمد على حدوث النتيجة، فلا تتوافر إلا إذا ترتب على سلوك الموظف ضرر فعلي.

ولم يضع المشرع وصفا لفعل الضرر ولا درجته. ولا يكفي أن يكون من شأن سلوك الجاني إحداث الضرر بل لا بد من حدوث الضرر فعليا. فإذا كان السلوك صالحا بحسب السير العادي للأمر لإحداث الضرر إلا أن الضرر لم يقع لأي سبب كان فلا تتحقق هذه الجريمة وإنما ممكن أن يتحقق الشروع فيها. والضرر هو كل انتقاص لمال أو منفعة وكل تضییع لربح محقق أو هو كل جلب لخسارة أو فوات لكسب.^١ أما الركن المعنوي لهذه الجريمة / فيتمثل بالقصد الجنائي الذي يستلزم انصراف إرادة الموظف إلى الإضرار بمال أو مصلحة الدائرة التي يعمل فيها أو التي يتصل بها بحكم وظيفته أو بأحد الأفراد المعهود بماله إليه. كما يستلزم علم الجاني بأنه موظف يعمل لدى الجهة التي يضر بسلوكه بمالها أو مصلحتها أو أنه يتصل بها بحكم وظيفته أو أنه يضر بمال أو مصلحة معهود بها لديه وهي تعود لأحد الأفراد. كما يجب أن يعلم بنتائج سلوكه أي يعلم بالضرر الذي سيلحقه سلوكه بمال أو مصلحة هذه الجهات أو الأفراد. فإذا انتفى علمه بصلته بهذه المؤسسات أو بأن مال هذا الشخص معهود به له أو يجهل أن سلوكه سيسبب الإضرار أو أن هذا الضرر وقع بسبب الإهمال وليس العمد فإن الجريمة بصورتها هذه تنتفي وقد تقع جريمة أخرى إذا توافرت أركانها.

*جريمة المادة ٣٤١ الخاصة بالإضرار غير العمدى بالأموال والمصالح / في هذه الجريمة يتعين في سلوك الجاني أن يتخذ صورة الخطأ الجسيم أي أن سلوكه لا يحمل صفة العمد وإنما الخطأ. وهذا الخطأ قد تسبب بضرر جسيم للجهة التي يعمل لديها عن طريق الإضرار بالأموال أو المصالح الخاصة بها أو بالجهة التي له علاقة بها بسبب وظيفته أو بأموال أو مصالح أحد الأشخاص المعهود إليه بها بحكم وظيفته أو تكليفه.

- فيما يتعلق بالخطأ الجسيم فيشترط هنا أن يأخذ أحد الصور الثلاث الآتية:- إما الإهمال الجسيم بأداء الوظيفة وإما إساءة استعمال السلطة وإما الإخلال الجسيم بواجبات الوظيفة.

فالإهمال الجسيم يظهر عندما يغفل الموظف أو المكلف عن القيام بواجباته الوظيفية أو ما هو مكلف به بحسب ما هو مقرر له بموجب القوانين والأنظمة والقرارات والتعليمات. أو أنه لا يكثرث بتنفيذها أو أنه ينفذها برعونة ينجم عنها الخطأ الجسيم.

أما إساءة استعمال السلطة فتظهر في حالة انحراف الموظف أو المكلف عن الصالح العام مستغلا السلطة التقديرية الممنوحة له بموجب القانون أو الأوامر الإدارية وهو يرمي من وراء انحرافه هذا تحقيق مصلحة شخصية له أو لغيره. والإخلال الجسيم بواجبات الوظيفة فقد سبق أن أوضحناه بمناسبة حديثنا عن جريمة المادة ٣٣٠.

أما الضرر الجسيم الذي يشترط أن ينجم عن الخطأ الجسيم فيشترط أن يكون حالا ومؤكدا لا محتملا ولا راجحا وتربطه علاقة سببية بالخطأ الجسيم الذي ارتكبه. كما يجب أن يكون هذا الضرر ماديا يلحق بأموال أو مصالح الجهة التي يعمل لديها الموظف أو المكلف أو يتصل بها بحكم وظيفته أو بأموال أو مصالح الأشخاص

المعهود بها إليه. كذلك يجب أن يكون هذا الضرر جسيماً وذلك كي لا يكون الموظفون في حالة حرج أو فزع من قيامهم بواجباتهم الوظيفية إذا ما جعل الخطأ المرتكب من الموظف أو المكلف محلاً للعقاب في أي ضرر ينشأ عنه وإن كان بسيطاً. وهو بالتالي اثر للخطأ الجسيم المعاقب عليه. ولم يحدد المشرع درجة جسامته الضرر وإنما ترك ذلك إلى سلطة القاضي التقديرية وغالباً ما يعتمد القاضي في تقديره لجسامته الضرر على القيمة المادية للأموال أو المصالح التي الحق بها الضرر. وقد صدرت قرارات أعطت اختصاص تضمين الموظف أو المكلف قيمة الأضرار للوزير المختص أو رئيس الدائرة معتمداً في ذلك على الأسعار السائدة وقت حصول الضرر.^٢ وإذا تبين أن الضرر غير جسيم على الرغم من توافر الإهمال أو الخطأ الجسيم حكمت بالبراءة لانتفاء ركن من أركان الجريمة.^٣

أما الركن المعنوي لهذه الجريمة / فيتحقق بالخطأ الجسيم نفسه فالجاني هنا غير متعمداً إحداث الضرر ولكن إهماله أو رعونته أو عدم اكتراثه أو عدم احتياطه قادت إلى حدوث النتيجة. فالجاني هنا يجهل طبيعة فعله ولا يعلم ما سينجم عنه كما أنه لم يتوقع حدوث النتيجة أو حصول الضرر.

الفرع الرابع/ التزوير

عرفت المادة ٢٨٦ التزوير بأنه تغيير الحقيقة بقصد الغش في سند أو وثيقة أو أي محرر آخر بإحدى الطرق العادية والمعنوية التي يبينها القانون، تغييراً من شأنه إحداث ضرر بالمصلحة العامة أو بشخص من الأشخاص.

أما المادة ٢٨٧ فقد نصت على أن / – يقع التزوير المادي بإحدى الطرق التالية:

١ – وضع إمضاء أو بصمة إبهام أو ختم مزورة أو تغيير إمضاء أو بصمة إبهام أو ختم صحيحة.

ب – الحصول بطريقة المباغطة أو الغش على إمضاء أو بصمة أو ختم لشخص لا يعلم مضمون المحرر على حقيقته.

ج – ملء ورقة ممضاة أو مبصومة أو مختومة على بياض بغير قرار صاحب الإمضاء أو البصمة أو الختم. وكذلك إساءة استعمال الإمضاء أو البصمة أو الختم.

د – إجراء أي تغيير بالإضافة أو الحذف أو التعديل أو بغير ذلك في كتابة المحرر أو الأرقام أو الصور أو العلامات أو أي أمر آخر مثبت فيه.

هـ – اصطناع محرر أو تقليده.

٢ – ويقع التزوير المعنوي بإحدى الطرق التالية:

١ – تغيير إقرار أولي الشأن الذي كان الغرض من تحرير المحرر إدراجه فيه.

ب – جعل واقعة مزورة في صورة واقعة صحيحة مع العلم بتزويرها.

ج – جعل واقعة غير معترف بها في صورة واقعة معترف بها.

د – انتحال شخصية الغير أو استبدالها أو الاتصاف بصفة غير صحيحة وعلى وجه العموم تحريف الحقيقة في محرر أو إغفال ذكر بيان فيه حال تحريره فيما أعد لإثباته.

أما المادة ٢٩٣ فتتص على أن يعاقب بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة أصدر إحدى الأوراق المذكورة في المادة السابقة (المادة ٢٩٢ تنص على يعاقب

بالحبس وبالغرامة التي لا تزيد عن ثلثمائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين من توصل بانتحال اسم كاذب أو شخصية كاذبة إلى الحصول على أية رخصة رسمية أو تذكرة هوية أو تذكرة انتخاب عام أو تصريح نقل أو انتقال أو مرور داخل البلاد. ويعاقب بالعقوبة ذاتها من زور أو اصطنع محرراً من هذا القبيل مع علمه بان من صدرت له قد انتحل اسماً كاذباً أو شخصية كاذبة.

والمادة ٢٩٨ / يعاقب بالعقوبة المقررة لجريمة التزوير - بحسب الأحوال - من استعمل المحرر المزور مع علمه بتزويره.

أركان الجريمة /

تتجسد أركان جريمة التزوير بالآتي:-

أولاً/ الركن المادي :- ويتكون من العناصر الآتية:

أ- تغيير الحقيقة: فالتزوير في جوهره هو الكذب وهذا الكذب يجب أن يقع في محرر. من دون التغيير في الحقيقة لا قيام لجريمة التزوير. ولا يشترط أن تكون جميع البيانات مغايرة للحقيقة بل يكفي لقيام هذه الجريمة أن يجري تغيير الحقيقة على بعض البيانات. كما لا يشترط الإتقان في التزوير فحتى إن كان واضحاً للعيان تبقى الجريمة متحققة.

ب- المحرر: والذي هو سند أو وثيقة أو أي محرر آخر. فلا يعد تغيير الحقيقة تزويراً إلا إذا وقع في محرر. والمقصود بالمحرر أي ورقة مكتوبة يُقصد أو يجوز استعمالها إثباتاً لما هو مكتوب فيها. والكتابة في محرر شرط أساس لوقوع التزوير. ولا يشترط شكل معين للكتابة ولا صيغة معينة أو لغة معينة فالتزوير يقع مهما كان شكل الكتابة أو صيغتها أو لغتها.

وفي موضوع دراستنا هذه عن جرائم الموظف فإن المحرر الذي يكون موضوعنا هو المحرر الرسمي المقصود به المحرر الصادر عن موظف مختص أو مكلف بخدمة عامة أو ينسب صدوره إليه. وبكلام آخر هو المحرر الذي تصدره سلطة مختصة أو يحرره موظف عام مختص أو مكلف بخدمة عامة عهد إليهما كتابته أو التدخل في تحريره أو التأشير عليه بمقتضى أعمال وظيفته أو تكليفه طبقاً للقوانين و اللوائح. وقد عرفته المادة (٢٨٨) من قانون العقوبات بأنه (المحرر الرسمي هو الذي يثبت فيه موظف أو مكلف بخدمة عامة ما تم على يديه أو تلقاه من ذوي الشأن طبقاً للأوضاع القانونية وفي حدود سلطته واختصاصه أو تدخل في تحريره على أية صورة أو تدخل بإعطائه الصفة الرسمية).

كما لا يهم نوع المادة التي كتب عليها المحرر إذ ليس من المشترك أن تكون ورق. ج- الطرق التي يقع بها التزوير: وقد نص عليها المشرع العراقي في المادة ٢٨٧ وهي إما تزوير مادي / والمعد كل تغيير للحقيقة في محرر بإحدى الطرق المادية المذكورة في المادة ٢٨٧ - ١ والتي تترك أثراً واضحاً شاهداً والغالب حصوله بعد الفراغ من تحرير المحرر. وطرق التزوير المادي هي : ١- وضع إمضاء أو بصمة إبهام أو ختم مزورة أو تغيير إمضاء أو بصمة إبهام أو ختم صحيحة. ٢ - الحصول بطريقة المباغثة أو الغش على إمضاء أو بصمة أو ختم لشخص لا يعلم مضمون المحرر على حقيقته. ٣ - ملء ورقة ممضاة أو مبصومة أو مختومة على بياض

بغير قرار صاحب الإمضاء أو البصمة أو الختم. وكذلك إساءة استعمال الإمضاء أو البصمة أو الختم. ٤ - إجراء أي تغيير بالإضافة أو الحذف أو التعديل أو بغير ذلك في كتابة المحرر أو الأرقام أو الصور أو العلامات أو أي أمر آخر مثبت فيه. ٥ - اصطناع محرر أو تقليده.

وإما تزوير معنوي / والمعد كل تغيير في الحقيقة في محرر بإحدى الطرق المعنوية المذكورة في المادة ٢٨٧ - ٢ والتي تقع عند كتابة المحرر سواء فيما يتعلق بمضمون المحرر أو فيما يتعلق به من ظروف، وهو لا يقع إلا من كاتب المحرر عند تحريره عندما يقوم الكاتب بتدوين بيانات مخالفة للحقيقة. وطرق التزوير المعنوي هي: ١- تغيير إقرار اولى الشأن الذي كان الغرض من تحرير المحرر إدراجه فيه. ٢- جعل واقعة مزورة في صورة واقعة صحيحة مع العلم بتزويرها. ٣- جعل واقعة غير معترف بها في صورة واقعة معترف بها. ٤- انتحال شخصية الغير أو استبدالها أو الاتصاف بصفة غير صحيحة وعلى وجه العموم تحريف الحقيقة في محرر أو إغفال ذكر بيان فيه حال تحريره فيما اعد لإثباته.

ثانيا/ ركن الضرر:- ركن جوهري في جريمة التزوير. فلا يكفي تغيير الحقيقة في محرر بإحدى الطرق التي حددها القانون بل لابد من أن يكون من شأن ذلك أن يحدث ضررا بالغير سواء كان هذا الضرر بالمصلحة العامة أو بفرد من الأفراد. ولا يشترط وقوع الضرر فعلا بل يكفي احتمالية وقوعه وقت ارتكاب الجريمة. وسواء كان الضرر ماديا أم معنويا. بانعدام الضرر تنعدم جريمة التزوير.

ثالثا/ الركن المعنوي:- وهو هنا القصد الجنائي فجريمة التزوير من الجرائم العمدية التي لا تتحقق إلا بتحقيق القصد الجنائي. والمشتراط هنا توافر نوعين من القصد العام والقصد الخاص. فالقصد العام يشترط توافر عنصريه وهما علم الجاني بعناصر الجريمة وانه يغير الحقيقة في محرر لتحقيق الضرر بالآخرين، وإرادة متجهة إلى إحداث كل ذلك. فإذا ثبت جهل الجاني أو وقوعه في الخطأ في كل ذلك ينتفي قصد الجاني وبالتالي تنتفي معه الجريمة. ولا يكفي القصد العام بل لابد من القصد الخاص والمتمثل بنية الغش أي نية استخدام المحرر المزور فيما زور من أجله والاحتجاج به على أنه محرر صحيح. ولا يشترط استعماله فعلا إنما تكفي نية الاستعمال لتحقيق هذا القصد. من دون القصد الخاص لا تتحقق جريمة التزوير، لان خطورة التزوير تكمن في هذه النية.

بتحقق أركان الجريمة استحق الجاني عقوبتها“. وعقوبة التزوير في المحرر الرسمي بحسب المادة ٢٨٩ هي السجن مدة لا تزيد على خمس عشرة سنة.

الخاتمة

بعد ما عرضنا إلى الجانب القانوني الجزائي في العمل الوظيفي وبيّنا أهمية المعرفة القانونية للموظف العام وان يعرف ما له من حقوق وامتيازات وحماية وما عليه من واجبات والتزامات يلحقه العقاب إذا ما خالفها أو أخل بها ، نتعرض هنا - فيما يتعلق بهذا الجانب أي الجانب القانوني الجزائي - الى النتائج في هذا الجانب

ومن ثم إلى مقترحاتنا لسبل ترتقي بالأداء الوظيفي لأنه في النهاية يصب في مصلحة الجميع وفي مصلحة الوطن.
ففيما يتعلق بالنتائج /

١- أن العبرة بما يدخل المجال الجنائي وما لا يدخل، هو بنوع المخالفة وما إذا كانت تمثل انتهاكا لنظام المجتمع وأمنه أو تمثل انتهاكا لمؤسسة معينة، وبنوع العقاب وما إذا كان ينتقص من حقوق الإنسان والمواطن أو ينتقص من الحقوق العقدية والوظيفية. والنوع الأول من المخالفات والعقوبات هو داخل في المجال الجنائي، والنوع الثاني منهما هو داخل في المجال المدني، حتى وإن علقت به بعض أوصاف العقاب من حيث كونه رادعاً وشخصياً ومرتبباً بحجم الخطأ ونوعه. أن العقد الإداري يتضمن إمكان توقع ما يسمى " غرامات التأخير " وهي توقع علي المتعاقد مع الجهة الإدارية بمحض تأخره في إنجاز ما اتفق علي إنجازه دون نظر في حجم الضرر المترتب علي ذلك. وهذا يعد سمة عقابية ، ومع ذلك لم يقل أحد بإخراج العقد الإداري أو النزاع علي غرامات التأخير من المجال المدني العام.

٢- إذا كان التنظيم الإجرائي هو ما قارب بين الدعويين الجنائية والتأديبية بإنشاء القضاء الإداري ثم تنظيم الدعوى التأديبية والمحاكمات الإدارية، فلا يزال البون شاسعاً بين المجالين ، حتى من هذه النواحي الإجرائية. لان القضاء الإداري لا يملك سلطة التحقيق بشكل مستقل بمثل ما يملك الادعاء العام في الشأن الجنائي. أن جهات الإدارة تشارك القضاء الإداري في سلطة التحقيق. كما أن القضاء الإداري لا يحتكر سلطة السير في الإجراءات حتى توقيع العقاب ، ولا يستمد سلطته في ذلك من القانون وحده ، وإنما تشاركه جهة الإدارة في قراره تقديم الدعوى إلى المحاكمة أو عدم تقديمها. كما أن المحكمة الإدارية ليست الجهة الوحيدة التي تملك سلطة توقيع الجزاء التأديبي ، لان السلطة الرئاسية تشارك المحكمة في توقيع بعض الجزاءات ، وفي هذه الحالات تتحول المحكمة التأديبية أو الإدارية من محكمة ترفع لها الدعوى التأديبية لتوقع الجزاء ، إلى محكمة يطعن أمامها في الجزاء الموقع من الجهة الإدارية لتنظر المحكمة في مدي مشروعيته. وفضلاً عن ذلك ، فثمة مجالس خاصة للتأديب خولت سلطة التحقيق وتوقيع العقاب التأديبي بالنسبة لبعض فئات العاملين الذين تنظم شئونهم الوظيفية قوانين خاصة ، مثل جهات القضاء وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات والشرطة والقوات المسلحة وغيرها.^{٤٦}

أما التوصيات /

- ١- تفعيل لائحة السلوك الخاصة بموظفي دوائر الدولة ووضعها بشكل جدي موضع التطبيق والتنفيذ إذ أن لها دور مهم في مكافحة الفساد الإداري والمالي فهي تعمل على منع موظفي الدولة والقطاع المختلط من تجاوز القانون أو

التعليمات الحكومية وهي بذات الوقت حماية لممتلكات الدولة والمال العام من أن تتعرض لعمليات الاحتيال وإساءة الاستخدام.

• ٢ - المعرفة القانونية بالتشريعات المرتبطة بطبيعة عمل الموظف ضرورة حتمية وأساسية في عمل الموظف، إذ ترتبط بعمل كل مؤسسة جملة من القوانين والتعليمات والأنظمة لا يمكن الاستغناء عنها إنشاء العمل، وعدم معرفة الموظف بها تعد من المآخذ التي تؤخذ عليه وعلى المؤسسة التي يعمل لديها. فضلا عن أن المعرفة القانونية تمكن الموظف من معرفة الحقوق والامتيازات التي يستحقها فيطالب بها كما أنها تدفعه إلى تحسين وتطوير أدائه عند معرفته لمردوداته الايجابية التي سيجنيها، كحقه في إبداء رأيه وحقه في الشكوى والتظلم وحقه في التقاضي واستحقاقاته كالراتب والعلاوات والترفيعات واحتساب الخدمة وكتب الشكر وما يترتب عليها والى غير ذلك من الحقوق والامتيازات. كما أن المعرفة القانونية تمنعه من مخالفة القوانين والأنظمة والتعليمات النافذة لأنه سيعرف ما سيترب عليه من تبعات وجزاءات إذا ما خالفها وبالتالي سيتجنب الموظف أثناء عمله المخالفات القانونية كالإهمال والتسبب ومظاهر الفساد الإداري والمالي التي من الممكن التورط بها. مع مراعاة أمر غاية في الأهمية في هذه النقطة وهي التأكيد على تطبيق وتنفيذ هذه التشريعات بكل أمانة وحزم وشرف من دون الركون إلى أية اعتبارات سوى القانون والعدالة.

• وهناك طرق عديدة لنشر الثقافة القانونية وتعميق الوعي القانوني لدى موظفي الدولة تعتمد على إمكانية وخبرة الإدارة في المؤسسة وتفننها بطرق ابتكار الأساليب المتنوعة والمختلفة. وعلى سبيل المثال:-

• أ- الدورات والبرامج التدريبية من خلال إشراك الموظف في دورات تدريبية لمدة محدودة يتلقى من خلالها المعارف القانونية لاسيما تلك المرتبطة بعمله.

• ب- الاجتماعات والندوات التي تعقدها المؤسسة لمنتسبيها وتوصل لهم عن طريقها بعض المعلومات القانونية الضرورية.

• ج- توفير الكتب القانونية وغيرها من الكتب ذات العلاقة، وكذلك الكتيبات التي تتناول مواضيع قانونية متعلقة بالأداء الوظيفي.

• د- المنشورات التي بإمكان المؤسسة إعدادها وطبعها وتوزيعها على العاملين لديها ومن الأمثلة على هذه المنشورات / المجلات والنشرات الدورية والكراسات والبوسترات. وقد تحصل المؤسسة على هذه المنشورات من مؤسسات أخرى.

• ٣- وإعمالا وتحقيقا للتوازن القانوني وتفعيلا لمبدأ الثواب والعقاب في القانون لا بد من:

• أ- تعزيز نظام المحاسبة والتأديب تحقيقا لمبدأ المسؤولية في العمل الحكومي

• ب- إرساء تقاليد وآليات واضحة ومعلنة لتكريم الموظفين الذين تميزوا في الخدمة وفي الحفاظ على سمعة الوظيفة العامة ومكانتها وهذا سيشكل دافعا للموظف للتميز في الأداء وحفظ كرامة الوظيفة وسمعتها. وبهذا لن يكون

للموظف أن يحتج بعدم معرفته أو عدم علمه بتبعات فعله وما يترتب عليها من جزاءات تأديبية أو جنائية إذ تمت توعيته وإفهامه ما عليه وما له كي يختار إما طريق الثواب وإما طريق العقاب.
فقد قال تعالى ((وَإِذْ قَالَتْ أُمَةٌ مِنْهُمْ: لِمَ تَعْطُونَ قَوْمًا اللَّهُ بِمُهْلِكِهِمْ أَوْ مُعَذِّبِهِمْ عَذَابًا شَدِيدًا قَالُوا مَعذْرَةٌ إِلَىٰ رَبِّكُمْ وَلَعَلَّهُمْ يَتَّقُونَ))

الهوامش

- ١ - عماد صلاح عبد الرزاق الشيخ داوود - الفساد والإصلاح - منشور على الموقع www.awu-dam.org/book/03/
- ٢ - المصدر السابق نفسه.
- ٣ - هو أحد الحكماء السبعة عند الإغريق والذي نجد لديه بدايات المدينة الفاضلة التي نادى بها أفلاطون -
- ٤ - المصدر السابق نفسه
- ٥ - هناء يماني - الفساد الإداري وعلاجه من منظور إسلامي - كتاب منشور على الموقع www.qassimy.com/vb/showthread.php
- 6- المصدر السابق نفسه.
- 7 - جريدة الاتحاد - المعرفة القانونية ودورها في تقويم سلوك الموظفين - صفحة بحوث ودراسات - منشور على الموقع www.alitthad.com في ٢٠٠٩/٦/١٥.
- ٨ - لمزيد من الاطلاع ينظر: المستشار طارق البشري - نظام التأديب بين العقاب الجنائي والمسؤولية المدنية - موقع البوابة القانونية - www.tashreaat.com/view-studies
- ٩ - نشأة القضاء الإداري وتنظيمه في العراق - بحث منشور على الموقع www.alnahrain.org
- ١٠ - السلوكيات الإيجابية للموظف العام - بلا إشارة إلى الباحث - بحث منشور على الموقع www.moeforum.net/vb1 ولمزيد من الاطلاع على تأثير أخلاقيات الوظيفة ينظر:- أسرار فخري عبد اللطيف - اثر أخلاقيات الوظيفة في تقليل فرص الفساد الراداري في الوظائف الحكومية - بحث منشور على الموقع www.shatharat.net
- ١١ - إبراهيم نعمة دبي - قانون انضباط موظفي الدولة وطرق الطعن في العقوبات الانضباطية - منشور على الموقع www.nazaha.iq/p8-1.htm
- ١٢ - نشأة القضاء الإداري وتنظيمه في العراق - المصدر السابق.
- ١٣ - نشأة القضاء الإداري وتنظيمه في العراق - المصدر السابق.
- ١٤ - محمد احمد عبد الولي الرميمة - العلاقة بين المساءلة والفساد - مقال منشور في جريدة الجمهورية بتاريخ ٢٩/١١/٢٠٠٦ على الموقع www.algomhoriah.net/articles
- ١٥ - محمد احمد عبد الولي الرميمة - المصدر السابق.
- ١٦ - لمزيد من التفاصيل ينظر: المستشار طارق البشري - مصدر سابق.
- ١٧ - بحسب تعريف المادة ١٩-٢ من قانون العقوبات العراقي للمكلف بخدمة عامة فهو ((المكلف بخدمة عامة: كل موظف أو مستخدم أو عامل انيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها أو الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء وأعضاء المجالس النيابية والإدارية والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء وكلاء الدائنين (السندكيين) والمصفين والحراس القضائيين وأعضاء مجالس إدارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة أو إحدى دوائرها الرسمية أو شبه الرسمية في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت، وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة باجر أو بغير اجر.

ولا يحول دون تطبيق أحكام هذا القانون بحق المكلف بخدمة عامة انتهاء وظيفته أو خدمته أو عمله متى وقع الفعل الجرمي أثناء توافر صفة من الصفات المبينة في هذه الفقرة فيه)).

١٨- لمزيد من التفاصيل ينظر: د. جمال الحيدري - شرح أحكام القسم الخاص من قانون العقوبات العراقي - ج ١ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - مطبعة الفائق - ٢٠٠٨ - ص ١٢٤ وما بعدها و د. فخري الحديثي - شرح قانون العقوبات القسم الخاص - مطبعة الزمان - بغداد ١٩٩٦ - ص ٨٤ وما بعدها.

19 - قرار مجلس قيادة الثورة المنحل لسنة ١٩٨٤

20 - لمزيد من التفاصيل ينظر: د. جمال الحيدري - مصدر سابق - ص ١٣٦ وما بعدها و د. فخري الحديثي - مصدر سابق - ص ٨٨ وما بعدها.

21 - قرار مجلس قيادة الثورة المنحل لسنة ١٩٨٤

٢٢ - لمزيد من الاطلاع ينظر: د. جمال الحيدري - مصدر سابق - ص ١٤٩ وما بعدها و د. فخري الحديثي - مصدر سابق - ص ٩٢ وما بعدها.

٢٣ - قرار مجلس قيادة الثورة المنحل لسنة ١٩٨٤.

٢٤ - لمزيد من الاطلاع ينظر: د. جمال الحيدري - مصدر سابق - ص ١٥٥ وما بعدها و د. فخري الحديثي - مصدر سابق - ص ٩٦ وما بعدها.

٢٥ - قرار مجلس قيادة الثورة المنحل لسنة ١٩٨٤.

٢٦ - لمزيد من الاطلاع ينظر: د. جمال الحيدري - مصدر سابق - ص ١٦٠ وما بعدها و د. فخري الحديثي - مصدر سابق - ص ٩٨ وما بعدها.

٢٧ - قرار مجلس قيادة الثورة المنحل لسنة ١٩٨٤

٢٨ - لمزيد من التفاصيل ينظر: د. جمال الحيدري - مصدر سابق - ص ١٠٠ وما بعدها.

٢٩ - لمزيد من التفاصيل ينظر: د. جمال الحيدري - مصدر سابق - ص ٨٧ وما بعدها و د. فخري الحديثي - مصدر سابق - ص ٦٧ وما بعدها.

٣٠ - د. رمسيس بهنام - الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية - منشأة المعارف بالإسكندرية - بلا - ص ٢٧٩

٣١ - د. رمسيس بهنام - المصدر السابق - ص ٢٨٣ وما بعدها.

٣٢ - رمسيس بهنام - المصدر السابق - ص ٢٨٤.

٣٣ - ينظر فيما تقدم: د. رمسيس بهنام - المصدر السابق - ص ٢٩٢ وما بعده.

٣٤ - د. رمسيس بهنام - المصدر السابق - ص ٢٩٣.

٣٥ - د. رمسيس بهنام - المصدر السابق - ص ٢٩٧.

٣٦ - د. رمسيس بهنام - المصدر السابق - ص ٢٩٨ وما بعدها.

٣٧ - ينظر: د. رمسيس بهنام - المصدر السابق - ص ٣٠١ وما بعدها.

٣٨ - د. ماهر عبد شويش الدرة - شرح قانون العقوبات القسم الخاص - مطبعة دار الكتب للطباعة والنشر - جامعة الموصل - ١٩٨٨ - ص ٧٥ وما بعدها.

٣٩ - ينظر: د. احمد فتحي سرور - الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الجرائم المضرة بالمصلحة العامة - بلا - ص ٣٠٧

٤٠ - د. رمسيس بهنام - مصدر سابق - ص ١٢٩.

٤١ - لمزيد من التفاصيل ينظر د. رمسيس بهنام - المصدر السابق - ص ١٢٩ وما بعدها.

٤٢ - لمزيد من التفاصيل ينظر المحقق رنا عودة والمحقق علي جليل عزيز - المادة ٣٤٠ من قانون العقوبات جريمة الإضرار العمدي بالأموال أو المصالح العامة - بحث منشور على موقع هيئة النزاهة

www.alnazaha.iq

٤٣ - للاطلاع على القرارات ينظر المحقق محسن محمد حسن - المادة ٣٤١ من قانون العقوبات العراقي شروطها وأركانها - بحث منشور على موقع هيئة النزاهة www.alnazaha.iq

٤٤ - ينظر د. رمسيس بهنام - مصدر سابق - ص ٣٢٩ وما بعدها.

٤٥ - لمزيد من التفاصيل ينظر: د. جمال الحيدري - مصدر سابق - ص ٤٢ وما بعدها و د. فخري الحديثي - مصدر سابق - ص ٢٥ وما بعدها.

٤٦ - لمزيد من التفاصيل ينظر: المستشار طارق البشري - مصدر سابق.

المصادر

الكتب /

- ١- د. احمد فتحي سرور - الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الجرائم المضرة بالمصلحة العامة - بلا - بلا
- ٢- د. جمال الحيدري - شرح أحكام القسم الخاص من قانون العقوبات العراقي - ج ١ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - مطبعة الفائق - ٢٠٠٨
- ٣- د. رمسيس بهنام - الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية - منشأة المعارف بالإسكندرية - بلا
- ٤- عماد صلاح عبد الرزاق الشيخ داود - الفساد والإصلاح - كتاب منشور على الموقع www.awu-dam.org/book/03
- ٥- د. فخري الحديثي - شرح قانون العقوبات القسم الخاص - مطبعة الزمان - بغداد ١٩٩٦ - ص ٨٤ وما بعدها
- ٦- د. ماهر عبد شويش الدرة - شرح قانون العقوبات القسم الخاص - مطبعة دار الكتب للطباعة والنشر - جامعة الموصل - ١٩٨٨.
- ٧- هناء يمانى - الفساد الإداري وعلاجه من منظور إسلامي - كتاب منشور على الموقع www.qassimy.com/vb/showthread.php

البحوث والمنشورات الأخرى /

- ١- إبراهيم نعمة دبي - قانون انضباط موظفي الدولة وطرق الطعن في العقوبات الانضباطية - منشور على الموقع www.nazaha.iq/p8-1.htm
- ٢- أسرار فخري عبد اللطيف - اثر أخلاقيات الوظيفة في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية - بحث منشور على الموقع www.shatharat.net
- ٣- المستشار طارق البشري - نظام التأديب بين العقاب الجنائي والمسؤولية المدنية - موقع البوابة القانونية - www.tashreaat.com/view-studies
- ٤- المحقق رنا عودة والمحقق علي جليل عزيز - المادة ٣٤٠ من قانون العقوبات جريمة الإضرار العمدي بالأموال أو المصالح العامة - بحث منشور على موقع هيئة النزاهة www.alnazaha.iq
- ٥- المحقق محسن محمد حسن - المادة ٣٤١ من قانون العقوبات العراقي شروطها وأركانها - بحث منشور على موقع هيئة النزاهة www.alnazaha.iq
- ٦- محمد احمد عبد الولي الرميمة - العلاقة بين المساءلة والفساد - مقال منشور في جريدة الجمهورية بتاريخ ٢٩/١١/٢٠٠٦ على الموقع www.algomhoriah.net/articles
- ٧- السلوكيات الايجابية للموظف العام - بحث منشور على الموقع www.moeforum.net/vb1
- ٨- جريدة الاتحاد - المعرفة القانونية ودورها في تقويم سلوك الموظفين - صفحة بحوث ودراسات - منشور على الموقع www.alitthad.com في ١٥/٦/٢٠٠٩
- ٩- نشأة القضاء الإداري وتنظيمه في العراق - بحث منشور على الموقع alnahrain.org/vb