الجرائم الواقعة على الإدارة من الموظف العام (دراسة مقارنة)

Crimes committed against the administration by the public employee (a comparative study)

م. د عقيل نجم مهدي التميمي

كلية السلام الجامعة / قسم القانون

Dr. Aqeel Najm Mahdi Al Tamimi

Email:- Shams5441@Gmail.com

الملخص

يُعرف الموظف العام بأنه كل شخص يعهد إليه بمهمة عامة من قبل الدولة، سواء كان هذا الشخص منتخبًا أو معينًا. ويتمتع الموظف العام بسلطة عامة، وهي سلطة تمنح له من قبل الدولة للقيام بمهامه. ويمكن أن يرتكب الموظف العام جرائم أثناء تأدية عمله أو بسببه، وهذه الجرائم تسمى جرائم الموظف العام الواقعة على الإدارة. وتعتبر هذه الجرائم من الجرائم الخطيرة التي تضر بالصالح العام، وتؤثر على سير المرافق العامة. وتتنوع جرائم الإدارة من قبل الموظف العام، وتختلف من دولة إلى أخرى، ولكن هناك بعض الجرائم التي تشترك فيها جميع الدول، كما سنوضحها في تفاصيل البحث. وتعد جرائم الموظف العام الواقعة على الإدارة من الجرائم الخطيرة التي تضر بالصالح العام، وتؤثر على سير المرافق العامة. ويجب على الدولة أن تتصدى لهذه الجرائم بكل حزم، ويجب على المجتمع أن يتعاون مع الدولة في مكافحتها. وقد عالج المشرع العراقي جرائم الموظف العام الواقعة على الإدارة في قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

Abstract

A public servant is defined as every person entrusted with a public mission by the state، whether this person is elected or appointed. A public servant enjoys public authority، which is a power granted to him by the state to carry out his duties. It is possible for the public employee to commit crimes during the performance of his work or because of it، and these crimes are called the crimes of the public employee against the administration. These crimes are considered among the serious crimes that harm the public interest and affect the functioning of public facilities. Management crimes

by the public servant vary، and they differ from one country to another، but there are some crimes that all countries participate in، as we will explain in the details of the research

Public employee crimes committed against the administration are among the serious crimes that harm the public interest and affect the functioning of public utilities. The state must confront these crimes resolutely، and society must cooperate with the state in combating them.

The Iraqi legislator dealt with the crimes of the public employee against the administration in the amended Penal Code No. (111) of 1969.

كلمات مفتاحية

الجرائم: هي الأفعال التي يرتكبها الشخص، والتي تخالف القانون.

الواقعة على الإدارة: أي التي تضر بالمصلحة العامة أو المال العام.

الموظف العام: أي الشخص الذي يعمل في الجهاز الإداري للدولة أو القطاع العام أو الخاص.

الإدارة: أي الجهاز الذي يدير شؤون الدولة أو القطاع العام أو الخاص.

المقدمة

تعد الجرائم على الإدارة من قبل الموظف العام من الجرائم التي يرتكبها الموظف العام أثناء تأدية عمله أو بسببه، وهي جرائم تضر بالصالح العام وتؤثر على سير المرافق العامة.

وتتنوع جرائم الإدارة من قبل الموظف العام، وتختلف من دولة إلى أخرى، ولكن

هناك بعض الجرائم التي تشترك فيها جميع الدول، مثل الرشوة والاختلاس والفساد و إساءة استعمال السلطة. وإفشاء المعلومات السرية. ولتفشي حالة ارتكاب هكذا جرائم من قبل الموظف العام لابد من البحث بها ووضع الحلول الناجعة لمعالجتها لما لها من ضرر بالصالح العام وتأثيرها على سير المرفق العام، وتحقق حالة من الكسب غير المشروع من قبل الموظف على حساب المال العام، وقد تصدت معظم التشريعات العالمية والعربية لهذه الجرائم الخطرة بعقوبات رادعة لغرض الحد من تلك الجرائم وتوخي الردع الخاص لمرتكبيها فضلا عن الردع العام لغيره من الموظفين العموميين.

أهمية البحث

يهدف هذا البحث إلى دراسة جرائم الإدارة من قبل الموظف العام في العراق ومصر، ومقارنة الأحكام القانونية التي تنظم هذه الجرائم في الدولتين وما يترتب على هذه الجرائم من ضرر بالصالح العام وما اتخذته القوانين العقابية من إجراءات بحق الموظف المرتكب لتلك الجرائم متخذين ببحثنا المقارنة ما بين التشريع العراقي والتشريع المصري مع تسليط الضوء على بعض التشريعات للدول العربية الأخرى.

لقد تم تقسم البحث الى ثلاث مباحث المبحث الأول تم من خلاله توضيح جريمة استثمار الوظيفة من قبل الموظف العام، اما في المبحث الثاني فقد تم توضيح الدوافع المرتبطة بقصد الموظف العام لتحقيق الجريمة الواقعة على الإدارة، اما في المبحث الثالث فقد تم التمييز ما بين المسؤولية المدنية والمسؤولية الإدارية للموظف العام فضلا عن تقسم المباحث كل منهم الى مطلبين لتفصيل كل مبحث وتوضيح مفاهيمه .

المبحث الأول :- جريمة استثمار الوظيفة

المطلب الأول :- تعريف جريمة استثمار الوظيفة والطبيعة الخاصة بها.

المطلب الثاني :- تمييز الجريمة الواقعة على الإدارة عن غيرها من جرائم الموظف

العام.

المبحث الثاني :- الدوافع المرتبطة بقصد الموظف العام لتحقيق الجريمة الواقعة على الإدارة .

المطلب الأول :- جريمة استثمار الوظيفة العامة لتحقيق المغنم الذاتي .

المطلب الثاني :- ارتكاب الجريمة مراعاة لفريق والإضرار بفريق آخر.

المبحث الثالث :- تمييز المسؤولية المدنية للموظف العام عن المسؤولية الإدارية.

المطلب الأول :- تمييز المسؤولية المدنية للموظف العام عن المسؤولية الجزائية.

المطلب الثاني :- تمييز المسؤولية المدنية للموظف العام عن المسؤولية التأديبية.

مشكلة البحث

هناك العديد من المشكلات التي قد تواجهنا عند البحث عن جرائم الواقعة على الإدارة من قبل الموظف العام ومنها :-

١ :- صعوبة الحصول على الأدلة. قد يكون من الصعب الحصول على أدلة تثبت أن الموظف قد ارتكب جريمة وقد يكون الموظف حذرًا في إخفاء أفعاله، وقد يكون من الصعب تتبع خطواته.

٢ :- عدم تعاون الموظفين الآخرين. قد لا يكون الموظفون الآخرون على استعداد للمساعدة في التحقيق إذا كانوا يخشون الانتقام من الموظف المتهم.

٣:- الإجراءات القانونية المعقدة. قد تكون الإجراءات القانونية اللازمة لرفع دعوى قضائية ضد الموظف معقدة ومكلفة.

على الرغم من هذه المشكلات، من المهم أن تبذل الإدارة قصارى جهدها للعثور على جرائم الموظف المرتكبة ضدها حيث يمكن أن يتسبب هذا السلوك في إلحاق أضرار كبيرة بالإدارة، ومن المهم اتخاذ الإجراءات اللازمة لمحاسبة الموظف.

فيما يلي بعض النصائح التي يمكن أن تساعدنا في العثور على جرائم الموظف المرتكبة ضد الإدارة حيث يجب ان تكون الإدارة على دراية بعلامات التحذير فهناك بعض العلامات التي قد تشير إلى أن الموظف قد يرتكب جريمة على سبيل المثال، قد يكون الموظف يعاني من مشاكل مالية، أو قد يكون يتصرف بشكل غير عادي فعلينا بإجراء تحقيقات داخلية وإذا كان لدينا شكوك حول سلوك الموظف، فمن المهم إجراء تحقيق داخلي يمكن أن يساعدنا هذا التحقيق في جمع الأدلة التي نحتاجها لرفع دعوى قضائية ضد الموظف.[1]

المبحث الأول :- جريمة استثمار الوظيفة

تعد جريمة استثمار الوظيفة العامة من الجرائم المضرة بالمصلحة العامة والتي نصت القوانين العقابية على تجريمها، وكذلك تعد من الجرائم الواقعة على الإدارة والتي تمثل الإخلال بالواجبات الوظيفية وهي من الجرائم الاقتصادية فضلا عن كونها من جرائم الفساد وقد أسماها المشرع المصري (بجريمة التربح)[2] والتي تتحقق عندما يحصل الموظف العام أو يحاول الحصول على ربح أو منفعة لنفسه أو لغيره بغير حق مستغلا وظيفته حيث يعد هذا الفعل جريمة وذلك لترجيح الموظف مصلحته الخاصة على مصلحة الغير مستغلا نفوذه الوظيفي الذي كان حري به ان يسهر لتحقيق النزاهة والتجرد من تحقيق أي مبتغى لنفسه أو لغيره على حساب الصالح العام .[3]

---

(١) د. محمد عبد الشافي إسماعيل، الحماية الاجرائية للمال العام في التشريع المصري، دار النهضة العربية، القاهرة ،١٩٩٩،ص٤١

(٢) قانون العقوبات المصري رقم ٦٣ لسنة ١٩٧٥، المادة ١١٥ « كل موظف عام حصل أو حاول ان يحصل لنفسه أو حصل او حاول ان يحصل لغيره بدون حق على ربح او منفعة من عمل من أعمال وظيفته يعاقب بالسجن المشدد»

(٣) علي حمزة عسل الخفاجي، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، المجلد٢٦، العدد٨، سنة٢٠١٨، ص٤٩٣

اما المشرع العراقي فقد جرّم ايضا هذا الفعل وأسماه بجريمة الانتفاع عن طريق استغلال الوظيفة وقد نصت على التجريم هذا الفعل المادة ٣١٦ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل [١].

ان للتحول الذي حصل على الدولة من الدولة الحارسة الى الدولة المتدخلة أدى الى خوض الدولة في معاملات تجارية مشابهة لعمل الأفراد مما دفع بعض الموظفين الى استغلال هذا التدخل لتحقيق مصالح ذاتية وهذا ما سنخوض به في بحثنا.

وفي ضوء ما تقدم يتبين بأن جوهر الفعل للجريمة هو استغلال الوظيفة العامة من حيث الفائدة غير المشروعة حيث ورد في قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل ما نصه في المادة ٣١٨ «(ليحصل على فائدة لنفسه أو لغيره)» ونخلص الى القول بأن المشرع العراقي قد وضع هذا النص للفعل الاجرامي كي يحتج به على الموظف المتهم بقيامه باستغلال وظيفته اذا ما أراد التنصل بدفع الاتهام عن نفسه أمام ساحة القضاء بأنه لم يستغل الوظيفة لنفسه وبذلك قد غلق المشرع الطريق أمام احتجاج الموظف من خلال النص المذكر «أو لغيره». [٢]

(١) قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ يالمعدل، المادة ٣١٦ «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 اذا كان المال أو المتاع أو الورقة أو غيره مملوكا لغير»

(٢) د. حسن سعيد عداي، الاخلال بواجبات الوظيفة صورة من صور الفساد الاداري، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، المجلد ١، العدد ١، لسنة ٢٠٠٩، ص ١٥.

المطلب الأول :- تعريف جريمة استثمار الوظيفة والطبيعة الخاصة بها

ان جريمة استثمار الوظيفة قد تتشابه مع الجرائم الواقعة من قبل الموظف على الإدارة في جانب وقد تختلف معها في جانب آخر وقبل الخوض في الفرق بينها لا بد من التعرف على جريمة استثمار الوظيفة حيث ان جريمة استثمار الوظيفة ذات طبيعة خاصة لنأخذ في البدأ التعريف اللغوي لهذه الجريمة :-

كلمة استثمار هي مصدر الفعل استثمر وهو فعل مزيد يُرد أصله الى الفعل المجرد «ثمر – ثمورا – وأثمر الشجر أي طلع ثمره واستثمر الشيء أي جعله يثمر والثمر هو حمل الشجر.[1] وكذلك لها استخدام لغوي آخر في مجال المال مثل ثمر المال أي نماه ويطلق على مختلف انواع الأموال. وان الثمر في معناه المطلق يتسع ليشمل المنافع والأرباح والفوائد التي تعود على من استثمر أو من يقصد عودة الاستثمار اليه وبغض النظر عما يترتب على الاستثمار فإن الحالة هذه هي جني الفوائد وقطف الثمار فهو التربح والتكسب والاستغلال لتحقيق المنافع والمكاسب الشخصية». [2]

اما الوظيفية فهي مصدر من الفعل « وظّف» أي عيّن له في كل يوم وظيفة والوظيفة هي ما تعيّن من عمل أو طعام أو رزق وما الى ذلك، وقد تستعمل في الخدمة والمنصب وتجمع كلمة الوظيفة بوظائف والوظيفة عادة مصطلح ينتمي الى الإدارة حيث شاع استعماله واتسع في نطاق الإدارة والذي يطلق عليه (**function**) حيث ان الموظف العام ينهض بمسؤولية عامة عن طريق تفويض الإدارة بواجباته الوظيفية .[3]

---

(١) المنجد في اللغة، دار المشرق، بيروت، ط٢٠٠٢، ص ٧٤

(٢) أبن منظور، لسان العرب، دار لسان العرب، بيروت، المجلد الأول، ص 372

(٣) د. نوفل علي الصفو، جرائم الانتفاع الواقعة على المال العام، مجلة بحوث مستقبلية، مجلة علمية صادرة عن كلية الحدباء الجامعة، الموصل، العدد ١٠، لسنة ٢٠٠٥، ص ٢٢٧.

اما التعريف الاصطلاحي والقانوني لجريمة استثمار الوظيفة :- ان هذا المصطلح في التعريف القانوني يحمل جنبتين فقد يحمل في الجنبة الاولى لاستثمار الوظيفة دون ذكر كلمة جريمة وهذا الاستثمار السليم والقانوني للوظيفة العامة وذلك عندما يكون لمصلحة الوظيفة ذاتها وتطويرا وأبداعا ونهوضا بالمستوى الوظيفي، وقد يكون استثمار الوظيفة لمصلحة الجمهور المنتفعين من الأعمال الوظيفية من خلال الخدمة التي يقدمها المرفق العام كل هذا يعد الوجه الايجابي لاستثمار الوظيفة بالشكل القانوني الأمثل دون تجريم أو تقريع او لوم للموظف بل قد يكرم ويشكر من قبل رئيسه على الاستثمار الأمثل للوظيفة العامة. وقد يقترن الاستثمار بعبارة (جريمة) وهنا نكون أمام عمل غير شرعي يقوم به الموظف لاستثمار الوظيفة العامة مما قد يؤدي الى إحالته الى التحقيق الإداري ومن ثم قد يوجب فعلة الإحالة الى المحاكم المختصة وهذا ما أسماه المشرع المصري كما اسلفنا بالتربح من الوظيفة العامة ، وكذلك ما جاء في نص قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل المادة (٥) من الالتزامات الوظيفية الملقاة على عاتق الموظف والتحذير من خرقها وما يترتب على ذلك من عقوبات انضباطية فضلا على ذلك قد يحال الى المحاكم المختصة حسب درجة التجريم وما ترتئيه اللجنة التحقيقية، وكذلك ما نص عليه قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .[1]

وتأسيسا على ما تقدم فان جريمة استثمار الوظيفة تعد من الجرائم المخلة بالواجبات الوظيفية والمضرة بالمصلحة العامة وقد وردت هذه الجريمة في الباب الثالث من قانون العقوبات الاردني رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ والمتعلق بالجرائم الواقعة على الإدارة العامة من قبل الموظف حيث ذكرها الفصل الاول منه بعنوان الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة

(١) د. فخري عبدالرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط4، دار النهضة العربية و القاهرة و 2012، ص271

وقد ورد النص على هذه الجريمة في المادتين ١٧٥ و ١٧٦ من القانون المذكور ليشمل كافة صور هذه الجريمة والذي جاء طبقا الى المبدأ العقابي لا جريمة وعقوبة إلا بنص وكون المادة ١٧٥ تخص مدار بحثنا فلا بد من ذكر نصها التالي :-

من وكل اليه بيع او شراء او إدارة أموال منقولة أو غير منقولة لحساب الدولة أو لحساب إدارة عامة، فاقترف غشا في أحد هذه الأعمال أو خالف الأحكام التي تسري عليها إما لجر مغنم ذاتي أو مراعاة لفريق أو إضرارا بالفريق الآخر أو إضرارا بالإدارة العامة، عوقب بالأشغال الشاقة المؤقتة وبغرامة تعادل قيمة الضرر الناجم.

اما المادة ١٧٦ من ذات القانون فتنص على انه « يعاقب بالحبس من ستة اشهر الى سنتين وبغرامة أقلها عشرة دنانير :

١ :- كل موظف حصل على منفعة شخصية من إحدى معاملات الإدارة التي ينتمي اليها، سواء أفعل ذلك مباشرة أو على شخص مستعار أو باللجوء الى صكوك صورية.

٢ :- ممثلو الإدارة وضباط الشرطة والدرك وسائر متولي الشرطة العامة إذا اقدموا جهارا أو باللجوء الى صكوك صورية مباشرة أو على يد شخص مستعار على الاتجار بالمنطقة التي يمارسون فيها السلطة بالحبوب وسائر الحاجيات ذات الضرورة الأولية غير ما انتجته أملاكهم.

وكذلك قد صدر قانون الجرائم الاقتصادية رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠٤ حيث أعد هذا القانون في المادة (٣) منه جريمة استثمار الوظيفة من الجرائم الاقتصادية .[1]

ان الخصوصية التي تتميز بها هذه الجريمة عن غيرها من الجرائم هي صفة الجاني حيث ان الجاني يجب أن يكون موظفا وقد استغل وظيفته لتحقيق منفعة أو فائدة غير

(١) راشد عبدالرزاق الوعلان، تجريم استثمار الوظيفة، دراسة مقارنة في القانون الاردني والكويتي، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2012 ،ص 197

مشروعة حيث لا تتحقق الجريمة من غير ان تتوفر صفة الجاني الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة حيث ان سلوك الجاني يجب ان يشكل اخلالا بالوظيفة العامة فضلا عن يجب ان يكون الموظف مساهما أصليا وليس مساهما تبعيا حيث لا يجوز ان يكون غير الموظف الفاعل الأصلي ولكن يجوز ان يكون الشريك غير موظف كان يقوم شخص غير الموظف بتحريض موظفا عاما باستغلال وظيفته لمصلحة شخص ثالث هنا يكون المحرض شريكا في الجريمة وهنا يجب على المحكمة ان تتحرى عن الركن المفترض للجريمة هو صفة الموظف العام .[1]

اما في القانون الإداري فإن الاختصاص الذي يتمتع به الموظف والذي يخوله في اتخاذ القرار الإداري مستغلا ذلك الاختصاص لمنفعته أو لغيره وهذا لابد من توضيح الزمن في ممارسة الاختصاص فإذا غادر الموظف ممارسة اختصاصه كأن احيل الى التقاعد أو استقال من وظيفته فلا تنطبق عليه جريمة الاستغلال الوظيفي بل تنطبق عليه جريمة الاحتيال عن طريق استغلال الوظيفة العامة، اما اذا حصل العكس حيث ان الموظف قد ارتكب جريمة الاستغلال الوظيفي ثم غادر الوظيفة أو اختصاصه الوظيفي الذي ساعدة على ارتكاب الجريمة فلا تنتفي عنه صفة الجريمة . [2]

المطلب الثاني :- تمييز الجريمة الواقعة على الإدارة عن غيرها من جرائم الموظف العام

(١) د. حمدي رجب عطية، جرائم الموظفين المضرة بنزاهة الوظيفة وبالمال العام دراسة تطبيقية مدعمة بأحكام محكمة النقض، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ١٠٨.

(٢) عبدالوهاب عبدالرزاق التحافي، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة، ط١. بغداد، ١٩٨٤، ص ٣١٠

مما لا ريب فيه ان الجريمة الواقعة من قبل الموظف على الإدارة قد تتشابه ببعض المشتركات وقد تختلف عن غيرها

الفرع الأول :- أوجه الشبه والاختلاف ما بين جريمة الرشوة وجريمة استغلال الموظف للوظيفة العامة.

هنالك بعض الجرائم تقع ايضا على الإدارة ولكن تختلف عن جريمة الاستغلال الوظيفي رغم وجود بعض المشتركات بين تلك الجرائم وجريمة استثمار الوظيفة ومن الأمثلة على ذلك جريمة الرشوة ان جريمة الرشوة تلتقي بعناصر مشتركة مع جريمة الاستغلال الوظيفي حيث ان كلاهما يمثلان الاعتداء على مصلحة يحميها القانون من خلال الاعتداء على المصلحة العامة لكن عنصر الاختلاف ان جريمة الرشوة لا تتحقق إلا بوجود موظف عام قد قبل الرشوة من شخص خارج الوظيفة العامة يسمى المرتشي فعليه لا تتحقق أركان الجريمة مالم يكن هنالك شخص آخر يتعامل مع الموظف في حين جريمة استثمار الوظيفة لا تقتضي أركانها وجود شخص ثان بل يكفي قيام الموظف باستثمار الوظيفة العامة .[1]

وهنا يثور السؤال التالي اذا كان متعاطي الرشوة ليس بموظف عام كأن يعمل بوظيفة غير حكومية فهل تنطبق عليه جريمة المرتشي ؟

ان محكمة التمييز الاردنية قد قضت بهذا الصدد بما يلي «لا يعد موظف غرفة التجارة موظفا عاما باعتبار غرفة التجارة من المؤسسات الأهلية وإن كانت ذات نفع عام، وعليه فإن إدانة المميز بجرم الرشوة على اعتبار انه موظف عام لأنه يعمل في غرفة تجارة

(١) السيد شتا، الرشوة ومفهوم الاغتراب، المجلة الجنائية القومية، العدد ٢، المجلد السابع عشر، يوليو، ١٩٩٧، ص ١٨٨

العقبة في غير محلها ومخالفة للقانون»[1]

اما موقف المشرع العراقي إزاء جريمة الرشوة في القطاع الخاص فإن الأحكام الواردة في قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل لم تنص على امكانية تطبيق احكام الرشوة على فاعلها في القطاع الخاص، رغم ان المشرع الدولي قد اكد على معالجة هذه الجريمة من خلال اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لعام ٢٠٠٣ والتي قد صادق العراق على بنودها في عام ٢٠٠٧ وكذلك الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد لعام ٢٠١٠ والتي دخلت حيز التنفيذ في عام ٢٠١٣ رغم ذلك فإن العراق لم يعدل قانون العقوبات المذكور انفا رغم ان ماديات جريمة الرشوة وما يصاحبها من المتاجرة في الحرفة والمهنة في مجال الخدمة في القطاع الخاص لا تختلف عما هو عليه في جريمة الرشوة في القطاع العام. [2]

اما من حيث أوجه الشبه في الشروع فإن للشروع في جريمة الرشوة رأيين فقهيين الأول يقول بإمكان تحقق الشروع في جريمة الرشوة والمثال على ذلك أرسال الموظف خطابا الى شخص يطلب بموجبه الرشوة فيقع الخطاب بيد السلطة فيعد هذا الفعل شروعا، لكن الرأي الفقهي الآخر يعارض هذا الرأي فيرى ان القبول موقف نفسي تعبر عنه الإرادة بسلوك خارجي يتم في لحظة واحدة وهو سلوك غير قابل للتجزئة، وكذلك لا يمكن تصور الشروع في جريمة استثمار الوظيفة، حيث اشترطت المادة (١٧٦) من قانون العقوبات الاردني حصول المنفعة حقيقة وواقعا يعد ركنا من أركان

(١) تمييز جزاء رقم ١٦٣، ١٩٩٩تأريخ ٢٩/ ٤/ ١٩٩٨ المنشور في مجلة نقابة المحامين في الاردن، العدد ٥٣، لسنة ١٩٩٩، ص ٣٤٣

(٢) د. وليد بدر نجم الراشدي، أحكام جريمة الرشوة في القطاع الخاص (دراسة مقارنة) كلية الحدباء الجامعة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد (١٠) العدد ٣٩ لعام ٢٠٢٢ ،ص ٢٦

جريمة استثمار الوظيفة وإلا لامجال للحكم بوقوعها .[1]

اما بالنسبة للمشرع العراقي فانه أعد امكانية الشروع في جريمة استثمار الوظيفة كأن قيام الموظف العام بالاحتفاظ بأوراق رسمية وقد منع القانون على الموظف الاحتفاظ بتلك الأوراق يبغي الموظف التمهيد من خلال تلك الأوراق لارتكاب جريمة الاستغلال الوظيفي .[2]

الفرع الثاني :- اوجه الشبة والاختلاف ما بين جريمة الاختلاس وجريمة استغلال الموظف للوظيفة العامة.

ان أوجه الشبه ان كلا الجريمتين تقع على الإدارة العامة ومن الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة فضلا عن شمولهما بقانون الجرائم الاقتصادية طبقا لقانون الجرائم الاقتصادية الاردني رقم (٢٠) لسنة [3]٢٠٠٤ . اما المشرع العراقي فقد نص في قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل في المادة (٣١٥) على جريمة اختلاس الموظف أو المكلف بخدمة عامة للأموال أو الاشياء الموجودة في حيازته بسبب وظيفته وقد نصت على أنه (يعاقب بالسجن كل موظف او مكلف بخدمة عامة اختلس او اخفي مالا او متاعاً .....) وكذلك من أوجه الشبه بين جريمة الاختلاس وجريمة استثمار الوظيفة العامة هو ان صفة الفاعل لكلا الجريمتين يجب أن يكون موظفا عاما.

الفرع الثاني :- أوجه الاختلاف

(١) راشد عبدالرزاق الوعلان، المصدر السابق، ص ١٨٢

(٢) وسام كاظم زغير، افشاء الأسرار الوظيفية وأثره في المسؤولية الجزائية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمه الى مجلس كلية القانون، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٣، ص ٨٧

(٣) لقد ورد النص على جريمة الاختلاس في المادة (١٧٤) من قانون العقوبات الاردني، اما جريمة استثمار الوظيفة بصورها نص عليها في المادتين (١٧٦، ١٧٥) من قانون العقوبات الاردني.

ان جريمة الاختلاس لا تتحقق إلا بنقل حيازة مال تحت تصرف الموظف العام أو الموكل بخدمة عامة بما يضمن قيامه بالتصرف فيه تصرف المالك أي يكون المال قد سُلم الى الموظف او موجودا تحت إمرته تصرفه بحكم وظيفته وبعكس ذلك إذا لم يكن المال بجباية الموظف او محفوظ بذمته المالية أو بإدارته وقد استحوذ عليه فلا يعد الموظف مختلسا. وخلاف ذلك جريمة استثمار الوظيفة العامة حيث تتعدد فيها المنافع فتارة يكون محل الجريمة مال عام وتارة أخرى مخالفة حياد الوظيفة ونزاهتها وأخرى الاتجار بالوظيفة العامة ومحاولة التربح من خلالها وهذا ما يميزها عن جريم الاختلاس .[1]

المبحث الثاني

الدوافع المرتبطة بقصد الموظف العام لتحقيق الجريمة الواقعة على الإدارة

ان أركان الجريمة لها خصوصية خاصة فمنها ما تكتفي بالأركان العامة طبقا لطبيعة الجريمة المرتكبة ومنها ما تقتضي إضافة ركن خاص لها كصفة الفاعل وبناء على ذلك نجد ان جريمة استغلال الوظيفة العامة لم تكتفي بالأركان العامة للجريمة بل تقتضي ان يضاف لتلك الأركان هو صفة الفاعل حيث يجب ان يكون الفاعل موظفا عاما أو مكلفا بخدمة عامة وهذا ما تضمنه نص قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل حيث حدد القانون المذكور ثلاثة أركان لجرائم الواقعة على الإدارة الركن الأول والمسمى بالركن المفترض والمتمثل بصفة الجاني وهي ان يكون موظفا عاما أو مكلف بخدمة عامة والركن الثاني هو الركن المادي المتمثل بسلوك الجريمة

(١) بهنام رمسيس، النظرية العامة للقانون الجنائي، ط٣، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٧، ص ٢٠١

الواقعة على الإدارة والركن الثالث وهو الركن المعنوي (القصد الجرمي).[1]

ان كل ما تمتلكه الإدارة يعد ضمن المال العام وان أي اعتداء على الإدارة يعد اعتداء على حرمة المال العام وقد شددت القوانين بقوانينها العقابية على من يحمل صفة الموظف في حالة اعتدائه على الإدارة بمضمونها الواسع وعلى المال العام بمضمونه الضيق وعادة يكون دافع الموظف من خلال هذا الاعتداء هو تحقيق مآرب خاصة مستغلا صفته والثقة التي أودعتها الإدارة به فلا مناص من تشديد العقوبة بحقه .[2]

المطلب الأول :- جريمة استثمار الوظيفة العامة لتحقيق المغنم الذاتي

يعد النظام المالي المرتكز الأساسي لكل دولة حيث ان الدولة من خلاله تتمكن من تسيير نشاطها بمختلف المجالات وذلك من خلال توظيف مواردها المالية لسد متطلبات وحاجات المرفق العام وبذلك يعد الجانب المالي هو الشريان الرئيسي لبقاء الدولة قائمة وهنالك الكثير من الدول كان السبب الرئيسي لانهيارها هو الجانب المالي، وبذلك يقتضي الأمر توظيف العناصر البشرية للعمل على الحفاظ على المال العام من خلال الأيادي الأمينة التي تدير الجانب المالي، ونظرا لاتساع نشاطات المرفق العام وتنوع اختصاصاته مما يقتضي الى إعداد كادر إداري ومحاسبي يواكب هذا التطور وكذلك إعداد جهاز رقابي لضمان تحكم السيطرة على المال العام والحفاظ عليه من الهدر من خلال تشريع القوانين العقابية للضرب على ايدي المتلاعبين والمستغلين للمال العام على غير أوجهه الصحيحة من خلال تجريم كل موظف يحاول العبث بالمال العام لتحقيق مغنم ذاتي أو منفعة شخصية أو الحاق الضرر بالمال العام،

(١) معوض عبدالتواب، نظرية الاحكام في القانون الجنائي، ط١، دار الكتاب العربي، بيروت، ١٩٨٨، ص ٣٠٥

(٢) د. عوض محمد، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، ١٩٨٥، ص ٤٥

حيث يعد الموظف العام الواجهة الحقيقية ليسر المرفق العام وبذلك يكون خاضعا الى قوانين عقابية إذا ما أخل بواجباته الوظيفية حيث يجب ان تكون حيازة الموظف للمال العام حيازة ناقصة [١].

وتقع جريمة استثمار الوظيفة في حالة قيام الموظف باقتراف الغش في احدى معاملاته مثل البيع أو الشراء أو إدارة المنقول كمراعاته الى فريق معين دون غيره أو لتحقيق مغنم ذاتي بقصد الاضرار بالطرف الآخر او بالإدارة العامة، وقد يكون تحقيق المنفعة للموظف بوساطة شخص آخر أو باسم مستعار أو باللجوء الى مكاتبات أو عقود صورية. [٢]

وهنا يثور السؤال التالي هل الإجراءات العقابية التي تتخذ بحق الموظف المستثمر لوظيفته على الملاك الدائم هي ذاتها التي تتخذ بحق الموظف غير الدائم أو ما يسمى الموظف بعقد ؟

ان النظام القانوني في كل بلد يجب ان يتكفل الحقوق والواجبات للموظف العام ففي العراق توجد خمسة قوانين نافذة تكفل تنظيم العلاقة ما بين الموظف والإدارة العامة وهي قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ وقانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨

(١) الحيازة الناقصة. وتكون لحائز المال لحساب غيره .كما في عقد الايجار. ومعنى ذلك ان الحائز يملك حق الاستغلال ولا يملك حق التصرف. وفي هذه الحيازة اذا استولى الحائز على ما في حوزته من مال كالمستأجر الذي رفض تسليم الشيء المؤجر الي صاحبه فإن فعله لا يعد سرقه وإنما خيانة امانه .... ذلك لانه حائز للمال قبل ان يغير نيته لحيازة الشيء من حيازة ناقصه الي حيازة تامه ،،،، الحيازة الناقصة الفقرة الأولى من المادة ١١٤٥ من القانون المدني العراقي

(٢) سلطان، أنور: أحكام الالتزام (الموجز في النظرية العامة للالتزام)، د. ط، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ١٩٨٠ ص١٥٢.

وقانون التقاعد الموحد رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ وقانون الملاك رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٠، تعد هذه القوانين المنظمة للعلاقة بين الموظف والإدارة العامة في العراق وقد أطلق قانون الخدمة المدنية على العاملين في الإدارة مصطلح (الموظف) وقانون الملاك الذي ينظم تقسيم الإعمال تسمية (الوظائف) فضلا عن وجود تشريعات وقرارات أخرى تنظم العلاقة ما بين الموظف والإدارة منها قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٦٠٣ لسنة ١٩٨٧وقانون استخدام الأجانب في وظائف الحكومية رقم ٣٦ لسنة ١٩٢٧، وقد اشار قانون التقاعد الموحد ولأول مرة الى مصطلح الموظف المؤقت في العديد من نصوصه منها ما جاء في البند ثامنا من المادة الأولى بنص التعريف للموظف المؤقت ((كل شخص جرى التعاقد معه وتوفرت فيه شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠)) وكذلك الفقرة (و) من البند أولا من المادة ١٨ من القانون ذاته. وقد اعتبرت القوانين العراقية الموظف على الملاك الدائم هو الأصل واللجوء الى التعاقد هو الاستثناء حيث ان حالة التأقيت حالة استثنائية قد تلجأ اليها الإدارة في حالات استثنائية وقد جاء قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٦٠٣ لسنة ١٩٨٧ لينظم العلاقة التعاقدية بين الإدارة والموظف وكذلك قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٣٦١ لسنة ١٩٨٥ والذي سمح للإدارة بالتعاقد مع الموظف المتقاعد .

وللولوج أكثر للإجابة على هذا التساؤل لابد من توضيح نوع العلاقة ما بين الموظف المتعاقد والإدارة، ان من ظاهر العنوان ان الموظف المتعاقد مع الإدارة تكون علاقته عقدية توحي بأن العلاقة عقدية بموجب القانون الخاص أي ان العلاقة تحكمها فكرة العقد شريعة المتعاقدين أم انها علاقة عقدية وفق اطار القانون العام. تعد علاقة الموظف المتعاقد مع الإدارة علاقة مركبة رغم ان ظاهرها علاقة عقدية حيث لا تعد علاقة تنظيمية بسبب التأقيت في العلاقة ولا يمكن اعتبارها علاقة تعاقدية وفق قواعد

القانون الخاص لاختلاف المركز القانوني بينهما وبذلك نخلص الى القول بأن نوع العلاقة هي علاقة مركبة بمنظار الازدواج .حيث ان هنالك جانب كبير من العلاقة بين الموظف المعين بعقد والإدارة تنظمها القوانين والأنظمة بإرادة الإدارة المنفردة دون التقيد ببنود العقد ولكن هذا لا يعن بأن سلطة الإدارة مطلقة بالخروج عن قيود العقد.[1]

بعد التعرف على العلاقة القانونية ما بين الموظف المؤقت والإدارة نأتي على تعريف الموظف المؤقت لغرض الوصول الى مبتغانا للإجابة حول معاقبة الموظف المؤقت، ان قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ نص على تعريف الموظف بأنه «الموظف هو شخص عهدت اليه وظيفة دائمة في الملاك الخاص بالموظفين»، في حين قد عُرف الموظف بموجب قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ بأنه «كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة. «ونرى ان قانون انضباط موظفي الدولة قد اسقط صفة الديمومة عن الوظيفة ليشمل التعريف ممن هم على الملاك الدائم والمؤقت وبذلك تكون غاية المشرع خضوع ومحاسبة الموظف الدائم والمؤقت في العقوبة وفق ما نص عليه قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ والمثال على ذلك ما جاء في قرار مجلس شورى الدولة الذي نص على ما يلي «تطلب أمانة بغداد رأي مجلس شورى الدولة استنادا الى أحكام البند (رابعا) من المادة (٦) من قانون المجلس رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩، في شأن مدى انطباق قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ والعقوبات الواردة فيه على أفراد دائرة الحراسات في الأمانة التي أنشأت بأمر سلطة الإتلاف المؤقتة (المنحلة)

(١) د. وليد بدر نجم الراشدي، أحكام جريمة الرشوة في القطاع الخاص (دراسة مقارنة)، مجلة كلية القانون والسياسة، المجلد العاشر، العدد ٣٩، السنة ٢٠٢١، ص ٢٩

رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٣ . ترى الدائرة القانونية في أمانة بغداد ان الاشخاص الذين يتم التعاقد معهم في ضوء أمر سلطة الإتلاف المؤقتة (المنحلة) رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٣ لا يعتبرون موظفين دائمين وبالتالي لا تنطبق عليهم احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ . حيث ان البند (١) من القسم (٢) من أمر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٣ أجاز ان ينضم الى هيأة حماية المنشآت موظفو مؤسسات خاصة تقدم خدمات الأمن للوزارات أو المحافظات بموجب عقود. وحيث ان الأمر الصادر من سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) المؤرخ في ١٥/ تشرين الثاني / ٢٠٠٣ أعتبر جميع حراس خدمة حراسة المرافق في أمانة بغداد المعينين تعيين مؤقت في الأمانة حاليا تحت ادارة مسؤولي خدمة حراسة المنشآت في الأمانة ويتم الاحتفاظ بهم إذا تم اختيارهم بأمر إداري. وحيث ان تعيين أفراد الحراسات في أمانة بغداد تم بأوامر إدارية صادرة عن مدير عام الحراسات وأمن أمانة بغداد. وحيث ان البند (أولا) من قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧ أجاز للوزير أو لرئيس الدائرة غير المرتبطة بوزارة أو من يخولانه تعيين موظفين مؤقتين في الأعمال ذات الطبيعة المؤقتة. وحيث ان البند (سابعا) من القرار المذكور قضى ان تطبق على الموظفين المؤقتين قوانين وقواعد الخدمة والتقاعد وقرارات مجلس قيادة الثورة (المنحل) التي تطبق على الموظفين في الدوائر التي يعملون فيها، وحيث ان البند (١) من القسم (٤) من أمر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٣ قضى أن يخضع المسؤولون العاملون في هيأة المنشآت للقانون العراقي في جميع الأوقات. وتأسيسا على تقدم من أسباب يرى المجلس :-

ان أفراد دائرة حراسات وأمن امانة بغداد التي شكلت بالاستناد الى أمر سلطة الائتلاف المؤقتة (المنحلة) رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٣ مشمولون بأحكام قنون انضباط

موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ – انتهى – المبدأ القانوني :- تطبق على الموظفين المؤقتين الأحكام القانونية المطبقة في الدوائر التي يعملون فيها». [١]

نستنتج من قرار مجلس شورى الدولة اعلاه بان ما ينطبق من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ وتعديلاته على الموظف الدائم ينطبق على الموظف المؤقت.

المطلب الثاني :- جريمة إفشاء أسرار الوظيفة من قبل الموظف العام لتحقيق منافع شخصية.

تعد المعلومات التي يحصل عليها الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة مؤتمنا عليها حيث ان الأصل عدم إفشاء تلك المعلومات سواء أكانت شخصية أم امنية إلا بموجب موافقة خاصة من صاحب الشأن، لكن وبدخول حداثة التواصل الاجتماعي قام بعض الأشخاص بنشر الأسرار المتعلقة بالوظيفة العامة نتيجة الجهل بالقانون فضلا عن ابتغاء الشهرة أو جذب المتابعين لكن كافة التشريعات أكدت على الحرص وعلى أمانة أسرار الوظيفة العامة وقد شرعت القوانين العقابية عقوبات خاصة بهذا الشأن فضلا عن العقوبات الإدارية التي قد تصل الى فصل الموظف من الوظيفة العامة .[٢]

وقد شدد قانون العقوبات العراقي على معاقبة الموظف الذي يقوم بإفشاء أسرار وظيفته من خلال ما جاء في المواد (٢٣٦و ٤٣٧و ٤٣٨) من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٩١ . وقد ذهب قانون العقوبات العسكري بأكثر من ذلك حيث أوصل عقوبة إفشاء الأسرار العسكرية الى الاعدام خاصة إذا كان الغرض منها تسهيل مهمة العدو في تحقيق مأربه ضد البلاد.

(١) مجلد مجلس شورى الدولة لسنة ٢٠٠٦، رقم القرار ٩٩ في ١٧/ ١٢/ ٢٠٠٦ ص ٢٦٢

(٢) وسام كاظم زغير، المصدر السابق، ص ٩٨

ولم تكن الدول العربية الأخرى بمنأى عن اصدار القوانين العقابية لجريمة إفشاء الموظف لأسرار وظيفته حيث ان المشرع الاردني قد شرع قانون مستقل لهذا الغرض وهو قانون حماية أسرار ووثائق الدولة رقم ١٩٧١، فضلا عما جاء في قانون العقوبات الإماراتي الاتحادي رقم ٣ لسنة ١٩٨٧ والذي اعد إفشاء سر الموظف جريمة يعاقب عليها القانون .

إفشاء أسرار الوظيفة من قبل الموظف العام لتحقيق منافع شخصية هو جريمة يعاقب عليها القانون المصري. تنص المادة ١١٩ من قانون العقوبات على أنه «يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات كل موظف عام أفشى بغير حق أسرار الوظيفة التي يعمل بها، إذا كان ذلك في مصلحة شخص آخر أو كان القصد منه الحصول على منفعة شخصية».

يقصد بـ»أسرار الوظيفة» كل ما يدخل في اختصاص الموظف العام ويكون من شأنه أن يضر بالصالح العام أو يكشف عن أمور خاصة بالغير. ويقصد بـ»المنفعة الشخصية» كل ما يحقق للموظف العام أو لغيره أي مكاسب مالية أو مادية أو معنوية.

ويمكن للموظف العام أن يدفع عن نفسه جريمة إفشاء أسرار الوظيفة إذا كان قد أفشى السر في مصلحة الدولة أو في سبيل أداء واجبه الوظيفي كما يمكن للموظف العام أن يدفع عن نفسه الجريمة إذا كان قد أفشى السر بناء على طلب من السلطة المختصة، وتعد جريمة إفشاء أسرار الوظيفة من قبل الموظف العام لتحقيق منافع شخصية جريمة خطيرة تضر بالصالح العام لذلك يجب على الموظفين العموميين أن يكونوا على دراية بهذه الجريمة وأن يتجنبوا ارتكابها.[1]

(١) د. سعيد عبداللطيف حسن، الحماية الجنائية للسرية المصرفية (جريمة إفشاء السر المصرفي)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٥٨

وتعد جريمة إفشاء أسرار الوظيفة من قبل الموظف العام لتحقيق منافع شخصية جريمة إدارية تجرمها المادة ٦٨ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦، حيث تنص على أنه:

«يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل موظف عام أفشى سراً من أسرار الوظيفة التي يعمل بها، إذا كان ذلك من شأنه أن يضر بمصالح الدولة أو يعطل سير العمل أو يلحق ضرراً بالغير».

وقد حدد المشرع المصري في هذه المادة أركان جريمة إفشاء أسرار الوظيفة من قبل الموظف العام وهي:

- الركن المادي: وهو يتمثل في إفشاء الموظف العام لسر من أسرار الوظيفة التي يعمل بها.
- الركن المعنوي: وهو يتمثل في توافر النية الجنائية لدى الموظف العام، أي علمه بأن ما يقوم بفعله يشكل جريمة إفشاء أسرار الوظيفة، وأنه يرتكبها عمداً.
- الركن القانوني: وهو يتمثل في توافر نص قانوني يجرم إفشاء أسرار الوظيفة.

وقد حدد المشرع المصري العقوبة المقررة لجريمة إفشاء أسرار الوظيفة من قبل الموظف العام، وهي الحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات، أو الغرامة التي لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه، أو إحدى هاتين العقوبتين.

ويجوز للمحكمة أن تأمر في حكمها بنشر الحكم في جريدتين يوميتين على نفقة المتهم.

وقد علق المشرع المصري تطبيق أحكام هذه المادة على شرطين، هما:

- أن يكون السر الذي أفشاه الموظف العام من أسرار الوظيفة التي يعمل بها.

- أن يكون إفشاء السر من شأنه أن يضر بمصالح الدولة أو يعطل سير العمل أو يلحق ضرراً بالغير.

فإذا لم تتوافر هذه الشروط، فلا يجوز مساءلة الموظف العام عن جريمة إفشاء أسرار الوظيفة.

وجريمة إفشاء أسرار الوظيفة من قبل الموظف العام هي جريمة خطيرة، لما لها من تأثير سلبي على سير العمل في الدولة، والإضرار بمصالحها، ولذلك فقد حرص المشرع المصري على تجريم هذه الجريمة وتوقيع عقوبة رادعة على مرتكبها.[1]

وان جريمة إفشاء أسرار الوظيفة من قبل الموظف العام لتحقيق منافع شخصية من الجرائم التي يعاقب عليها القانون المصري وفق نص المادة ١١٩ من قانون العقوبات المصري على أنه «يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات كل موظف عام أفشى بغير وجه حق أسرار الوظيفة التي يعمل بها أو التي كان يعمل بها ولو بعد تركها إذا كان ذلك إفشاء جوهرياً وكان من شأنه أن يضر بالمصلحة العامة أو بمصالح الغير».

يشترط لقيام هذه الجريمة توافر الشروط التالية:

- أن يكون الفاعل موظفاً عاماً.
- أن يكون الإفشاء بغير وجه حق.
- أن تكون المعلومات التي تم الإفشاء عنها سرية.
- أن يكون الإفشاء جوهرياً.
- أن يكون من شأن الإفشاء أن يضر بالمصلحة العامة أو بمصالح الغير.

(١) د. عثمان سلمان غيلان، النظام التأديبي لموظفي الدولة، ط٢، دار المعارف، مصر، ٢٠٠٧، ص٦١

إذا توفرت هذه الشروط، يُعاقب الموظف العام بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات.

قد يُعاقب الموظف العام أيضاً بغرامة لا تقل عن ١٠٠٠ جنيه ولا تزيد على ٥٠٠٠ جنيه.

يُشترط لتوقيع العقوبة على الموظف العام أن يكون قد أفشى المعلومات التي تم الإفشاء عنها بغير وجه حق. يعني ذلك أن يكون الموظف العام قد أفشى المعلومات التي تم الإفشاء عنها دون أن يكون له الحق في ذلك. قد يكون الموظف العام قد أفشى المعلومات التي تم الإفشاء عنها بناءً على أوامر من رئيسه أو بناءً على طلب من أحد الموظفين العامين الآخرين. ومع ذلك، إذا كان الموظف العام قد أفشى المعلومات التي تم الإفشاء عنها بناءً على أوامر من رئيسه أو بناءً على طلب من أحد الموظفين العامين الآخرين، فإن العقوبة التي يُعاقب بها الموظف العام تكون أخف من العقوبة التي يُعاقب بها إذا كان قد أفشى المعلومات التي تم الإفشاء عنها بغير وجه حق.

يُشترط أيضاً لقيام هذه الجريمة أن تكون المعلومات التي تم الإفشاء عنها سرية. يعني ذلك أن تكون المعلومات التي تم الإفشاء عنها غير معروفة للجمهور. إذا كانت المعلومات التي تم الإفشاء عنها معروفة للجمهور، فلا يُعاقب الموظف العام على الإفشاء عنها.

يُشترط أيضاً لقيام هذه الجريمة أن يكون الإفشاء جوهرياً. يعني ذلك أن يكون الإفشاء قد أضر بالمصلحة العامة أو بمصالح الغير. إذا لم يكن الإفشاء قد أضر بالمصلحة العامة أو بمصالح الغير، فلا يُعاقب الموظف العام على الإفشاء عنها.

جريمة إفشاء أسرار الوظيفة من قبل الموظف العام لتحقيق منافع شخصية هي جريمة خطيرة لأنها تضر بالمصلحة العامة. يُعاقب الموظف العام على هذه الجريمة

بالحبس أو بالغرامة أو بالعقوبتين معاً.[1]

المبحث الثالث

تمييز المسؤولية المدنية للموظف العام عن المسؤولية الإدارية

المسؤولية المدنية للموظف العام هي مسؤولية قانونية يتحملها الموظف العام عن الأضرار التي يتسبب فيها للغير أثناء تأدية عمله. أما المسؤولية الإدارية للموظف العام فهي مسؤولية قانونية يتحملها الموظف العام عن الأضرار التي يتسبب فيها للغير بسبب خطأ الإدارة.

يمكن التمييز بين المسؤولية المدنية للموظف العام والمسؤولية الإدارية للموظف العام من حيث السبب حيث تنشأ المسؤولية المدنية للموظف العام عن خطأ الموظف العام نفسه، أما المسؤولية الإدارية للموظف العام تنشأ عن خطأ الإدارة. وكذلك من حيث طبيعة المسؤولية حيث تتمتع المسؤولية المدنية للموظف العام بالطبيعة التعويضية، أما المسؤولية الإدارية للموظف العام تتمتع بالطبيعة التأديبية. وكذلك من حيث الجزاء حيث ان الموظف العام قد يُعاقب في حالة المسؤولية المدنية عن الأضرار التي يتسبب فيها للغير بتعويض الضرر، أما في حالة المسؤولية الإدارية للموظف العام فقد يُعاقب بالجزاءات إدارية مثل الفصل أو العزل. اما من حيث القواعد القانونية التي تحكمها فان المسؤولية المدنية تحكم للموظف العام بقواعد القانون المدني، أما المسؤولية

(١) د. نوري حمه سعيد، جرائم الأموال والوظيفة العامة في الشريعة الاسلامية والقانون، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٤، ص ١٢٦

الإدارية للموظف العام فإنها تُحكم بقواعد القانون الإداري. اما من حيث الإجراءات فان الدعوى تُرفع كدعوى عن المسؤولية المدنية للموظف العام أمام المحاكم المدنية، أما دعوى المسؤولية الإدارية للموظف العام تُرفع أمام المحاكم الإدارية. وبذلك يمكن القول أن المسؤولية المدنية للموظف العام هي مسؤولية أكثر صرامة من المسؤولية الإدارية للموظف العام، وذلك لأن المسؤولية المدنية للموظف العام تتطلب ثبوت خطأ الموظف العام نفسه، أما المسؤولية الإدارية للموظف العام تتطلب فقط ثبوت خطأ الإدارة.[1]

المطلب الأول :- تمييز المسؤولية المدنية للموظف العام عن المسؤولية الجزائية

تختلف المسؤولية المدنية عن المسؤولية الجزائية للموظف العام في العديد من الجوانب، من أهمها:

الغاية من المسؤولية : تستهدف المسؤولية المدنية تعويض المتضرر من فعل الموظف العام عن الضرر الذي لحق به، بينما تستهدف المسؤولية الجزائية معاقبة الموظف العام على فعله.

الإجراءات المتبعة : تتبع المسؤولية المدنية إجراءات مدنية، بينما تتبع المسؤولية الجزائية إجراءات جنائية.

الجزاء: يتمثل الجزاء في المسؤولية المدنية في دفع التعويض للمتضرر، بينما يتمثل الجزاء في المسؤولية الجزائية في الحبس أو الغرامة .[2]

فيما يلي نستعرض بعض الأمثلة على المسؤولية المدنية للموظف العام:

---

(١) د. عادل أحمد الطائي ، المسؤولة المدنية للدولة في أخطاء موظفيها، المكتبة القانونية، بغداد،١٩٩٩، ص١١

(٢) د. توفيق فرج ، النظرية العامة للالتزام في مصادر الالتزام، بيروت، ١٩٨٨، الدار الجامعية، ص٣٦٠

١ :- إتلاف الموظف العام لممتلكات الغير.

٢ :- إهمال الموظف العام في أداء عمله، مما يتسبب في ضرر للغير.

٣:- سوء استخدام الموظف العام لسلطاته، مما يتسبب في ضرر للغير.

ومن الأمثلة على المسؤولية الجزائية للموظف العام:

١ :- الرشوة.

٢ :- الاختلاس.

٣:- الفساد.

٤ :- التعذيب.

٥ :- القتل العمد.

يُشترط لقيام المسؤولية المدنية للموظف العام توافر الشروط التالية:

١ :- وجود خطأ من جانب الموظف العام.

٢ :- وجود ضرر لحق بالغير.

٣:- وجود رابطة سببية بين الخطأ والضرر.

يُشترط لقيام المسؤولية الجزائية للموظف العام توافر الشروط التالية:

١ :- وجود فعل غير مشروع من جانب الموظف العام.

٢ :- وجود نية إجرامية لدى الموظف العام.

٣:- وجود ضرر لحق بالغير.

٤ :- وجود رابطة سببية بين الفعل والضرر.

يُمكن للموظف العام أن يُقاضى في دعوى مدنية أو جنائية أو فيهما معاً. إذا أُدين الموظف العام في دعوى مدنية، فيُلزم بدفع التعويض للمتضرر. وإذا أُدين الموظف العام

في دعوى جنائية فيُعاقب بالحبس أو الغرامة .[1]

المسؤولية المدنية والمسؤولية الجزائية هما نوعان من المسؤولية القانونية التي يمكن أن يتعرض لها الموظف العام. المسؤولية المدنية هي مسؤولية تعويض الضرر الذي يلحق بالغير، بينما المسؤولية الجزائية هي مسؤولية العقوبة على ارتكاب الجريمة.

ويمكن أن يتعرض الموظف العام للمسؤولية الجزائية إذا ارتكب جريمة أثناء تأدية عمله الرسمي. على سبيل المثال، إذا خان الموظف العام الأمانة، أو اختلس أموال الدولة، أو ارتكب جريمة أخرى، فقد يُحاكم أمام القضاء الجنائي ويُعاقب على جريمته.[2]

هناك بعض الاختلافات الرئيسية ما بين المسؤولية المدنية والمسؤولية الجزائية للموظف العام. من أهم هذه الاختلافات ما يلي:

١:- الهدف من المسؤولية المدنية هو تعويض الضرر الذي يلحق بالغير، بينما الهدف من المسؤولية الجزائية هو العقوبة على ارتكاب الجريمة.

٢:- تُرفع الدعوى المدنية أمام المحكمة المدنية، بينما تُرفع الدعوى الجزائية أمام المحكمة الجنائية.

٣:- يُطالب الموظف العام بالتعويض عن الضرر الذي يلحق بالغير في الدعوى المدنية، بينما يُعاقب على ارتكاب الجريمة في الدعوى الجزائية.

٤:- يُحدد مقدار التعويض الذي يُطالب به الموظف العام في الدعوى المدنية من قبل المحكمة المدنية، بينما يُحدد مقدار العقوبة التي يُعاقب بها الموظف العام في الدعوى

(١) د. أحمد عبد الفتاح النسور (٢٠١٢ .السلطة التقديرية للإدارة في توقيع العقوبات التأديبية وفقاً لنظام الخدمة المدنية الأردني، رسالة ماجستير، جامعة عمّان الأهلية،٢٠١٢، الأردن، ص٤٣

(٢) د. محمد السعيد عبد الفتاح ،شرح قانون العقوبات القسم الخاص الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة ،٢٠٠٩ ،ص ١٦٥.

الجزائية من قبل المحكمة الجنائية.[1]

يمكن أن يتعرض الموظف العام للمسؤولية المدنية والمسؤولية الجزائية في نفس الوقت. على سبيل المثال، إذا أخطأ الموظف العام في إصدار قرار إداري، وتسبب هذا القرار في ضرر لفرد أو شركة، فقد يُطالب الموظف العام بالتعويض عن هذا الضرر في الدعوى المدنية، وقد يُحاكم أمام القضاء الجنائي ويُعاقب على جريمته، وان المسؤولية المدنية هي مسؤولية الشخص عن تعويض الضرر الذي يلحق بالغير نتيجة إهماله أو خطئه. أما المسؤولية الجزائية فهي مسؤولية الشخص عن ارتكاب جريمة يعاقب عليها القانون.[2]

واما المسؤولية المدنية للموظف العام في التشريع العراقي فقد نظم التشريع العراقي المسؤولية المدنية للموظف العام في قانون المسؤولية المدنية رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٩ .نصت المادة ١٢ من قانون المسؤولية المدنية على أنه «يسأل الموظف العام عن الضرر الذي يحدثه بخطئه في حدود وظيفته».

يُسأل الموظف العام عن المسؤولية المدنية عن الضرر الذي يحدثه بخطئه في حدود وظيفته، أي إذا كان الضرر قد نتج عن عمل أو فعل قام به الموظف العام أثناء تأدية عمله الرسمي، وكذلك يُسأل الموظف العام عن المسؤولية المدنية عن الضرر الذي يحدثه بخطئه خارج حدود وظيفته أي إذا كان الضرر قد نتج عن عمل أو فعل قام به الموظف العام خارج نطاق عمله الرسمي، إذا كان هذا العمل أو الفعل قد ارتكب في

(١) د.علي جمعة محارب ،التأديب الإداري في الوظيفة العامة – دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس ١٩٨٦، ص٢٩

(٢) د. فتوح عبد الله الشاذلي، المسؤولية الجنائية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠١، ص188

إطار الوظيفة.[1]

اما المسؤولية الجزائية للموظف العام في التشريع العراقي فقد نظم التشريع العراقي المسؤولية الجزائية للموظف العام في قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩. حيث نصت المادة ١٩ من قانون العقوبات العراقي على أنه «يعاقب الموظف العام الذي يخالف واجبات وظيفته أو يستغل سلطاته لتحقيق مصالح شخصية أو يسبب ضرراً للغير بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات أو بغرامة لا تزيد على ثلاثة آلاف دينار أو بكلتا هاتين العقوبتين».

المطلب الثاني :- تمييز المسؤولية المدنية للموظف العام عن المسؤولية التأديبية

يُعد الموظف العام مسؤولًا مدنياً عن الأضرار التي يلحقها بالغير إذا ارتكب خطأً أثناء تأدية عمله الرسمي. يُقصد بالخطأ في هذا السياق أي إهمال أو تقصير أو فعل عمد يصدر عن الموظف العام. ويشترط لقيام المسؤولية المدنية للموظف العام توافر الشروط التالية:

- أن يكون الموظف العام قد ارتكب خطأً.
- أن يكون هذا الخطأ قد تسبب في ضرر للغير.
- أن يكون هناك رابطة سببية بين الخطأ والضرر.[2]

أما المسؤولية التأديبية للموظف العام فيُعد الموظف العام مسؤولًا تأديبيًا عن

(١) لطيف شيخ محمود البرزنجي، الجرائم المخلة بالثقة والمصلحة العامة، المكتبة القانونية، بغداد ، ٢٠١٥ ص 67

(٢) د. مجيد خضر السبعاوي، نظرية الغلط في قانون العقوبات المقارن، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٣، ص 87

المخالفات التأديبية التي يرتكبها أثناء تأدية عمله الرسمي ويُقصد بالمخالفة التأديبية أي فعل أو امتناع عن فعل يُخالف القوانين أو اللوائح التي تنظم عمل الموظف العام.

ويشترط لقيام المسؤولية التأديبية للموظف العام توافر الشروط التالية:-

١:- أن يكون الموظف العام قد ارتكب مخالفة تأديبية.

٢:- أن تكون المخالفة التأديبية قد وقعت أثناء تأدية عمله الرسمي.

٣:- أن يكون الموظف العام قد ارتكب المخالفة التأديبية عن قصد.[١]

أما الفرق بين المسؤولية المدنية والمسؤولية التأديبية للموظف العام .

ويمكن التمييز بين المسؤولية المدنية والمسؤولية التأديبية للموظف العام من حيث:

١:- الغاية من المسؤولية: الغاية من المسؤولية المدنية هي تعويض الضرر الذي يلحق بالغير، أما الغاية من المسؤولية التأديبية فهي ردع الموظف العام عن ارتكاب المخالفات التأديبية.

٢:- الجزاء المترتب على المسؤولية: يُحكم على الموظف العام في حالة المسؤولية المدنية بالتعويض عن الضرر الذي تسبب فيه، أما في حالة المسؤولية التأديبية يُعاقب الموظف العام بإحدى العقوبات التأديبية التي تقررها اللائحة التنظيمية للوظيفة العامة.

٣:- الإجراءات المتبعة في المطالبة بالمسؤولية: تُرفع الدعوى المدنية ضد الموظف العام أمام القضاء المدني، أما الدعوى التأديبية تُرفع ضده أمام الجهة التي تملك حق التأديب.

٤:- الأثر المترتب على الحكم: يُمكن تنفيذ الحكم الصادر في الدعوى المدنية ضد الموظف العام جبرًا، أما الحكم الصادر في الدعوى التأديبية فيُمكن تنفيذه فقط إذا كان

(١) د. هاني مصطفى أحمد عبد المحسن، دور الارادة في بناء القصد الجنائي في القانون الوضعي والنظام الاسلامي «دراسة تأصيلية مقارنة»، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١١، ص ٧٩

الموظف العام قد أُدين بالمخالفة.[1]

وان المسؤولية المدنية للموظف العام هي مسؤوليته عن الأضرار التي يلحقها بالغير نتيجة إهماله أو خطئه أثناء تأدية عمله الرسمي. أما المسؤولية التأديبية للموظف العام فهي مسؤولية الموظف العام عن ارتكاب مخالفة تأديبية أثناء تأديته عمله الرسمي، ويُشترط لقيام المسؤولية المدنية للموظف العام، أن يكون الموظف العام قد ارتكب خطأً وهذا الخطأ قد تسبب في ضرر للغير وأن تكون هنالك رابطة سببية بين الخطأ والضرر.

ويُشترط لقيام المسؤولية التأديبية للموظف العام توافر الشروط التالية:

أن يكون الموظف العام قد ارتكب مخالفة تأديبية وأن تكون المخالفة التأديبية قد وقعت أثناء تأدية عمله الرسمي، وأن يكون الموظف العام قد ارتكب المخالفة التأديبية عن قصد.[2]

يمكن التمييز بين المسؤولية المدنية والمسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع المصري من حيث:

١:- الغاية من المسؤولية: الغاية من المسؤولية المدنية هي تعويض الضرر الذي يلحق بالغير، أما الغاية من المسؤولية التأديبية فهي ردع الموظف العام عن ارتكاب المخالفات التأديبية.

٢:- الجزاء المترتب على المسؤولية : يُحكم على الموظف العام في حالة المسؤولية المدنية بالتعويض عن الضرر الذي تسبب فيه، أما في حالة المسؤولية التأديبية يُعاقب الموظف العام بإحدى العقوبات التأديبية التي تقررها اللائحة التنظيمية للوظيفة العامة.

---

(١) لطيف شيخ محمود البرزنجي، المصدر السابق، ص٨٧

(٢) د. هدى هاتف مظهر الزبيدي، جرائم الانتفاع من المال العام وصورها «دراسة مقارنة»، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد، ٢٠٠٢ ص 49

٣:- الإجراءات المتبعة في المطالبة بالمسؤولية : تُرفع الدعوى المدنية ضد الموظف العام أمام القضاء المدني، أما الدعوى التأديبية تُرفع ضده أمام الجهة التي تملك حق التأديب، وهي عادةً الجهة التي عينته.[١]

الخاتمة

في ختام هذا البحث، يمكن القول أن الموظف العام الواقعة على الإدارة هي جرائم خطيرة تضر بالصالح العام، ويجب على الدول أن تتصدى لهذه الجرائم بكل حزم.

وقد أظهرت الدراسة أن هناك بعض الجرائم التي تشترك فيها القوانين العراقية والمصرية، مثل الرشوة والاختلاس والفساد، ولكن هناك بعض الجرائم التي تختلف في الأحكام القانونية التي تنظمها، مثل جريمة الامتناع عن أداء الوظيفة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن هناك بعض التوصيات التي من شأنها أن تساعد على الحد من جرائم على الموظف العام الإدارة وأخيرًا، فإن جرائم الموظف العام على الإدارة هي جرائم خطيرة تضر بالصالح العام، ويجب على الدول أن تتصدى لهذه الجرائم بكل حزم، وذلك من أجل تحقيق الأمن والعدالة والتنمية.

وقد أظهر البحث أن هناك بعض الجرائم التي تشترك فيها العراق ومصر، مثل الرشوة والاختلاس والفساد، ولكن هناك بعض الجرائم التي تختلف فيها الدولتان، مثل جريمة التزوير وجريمة الامتناع عن أداء الوظيفة.

وعلى الرغم من وجود بعض الاختلافات بين القانون العراقي والقانون المصري، إلا أنهما يشتركان في هدف واحد وهو حماية الصالح العام من الفساد. ويجب على الدول

---

(١) د. عبدالناصر عبدالله ابو سمهدانة، إجراءات الخصومة الادارية، المركز القومي للاصدارات القانونية ،
مصر، ٢٠١٤،ص 197

أن تتعاون فيما بينها لمكافحة الفساد وحماية المال العام.

وقد نُظمت جرائم الإدارة من قبل الموظف العام في القانون العراقي في قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل ،حيث تضمن قانون العقوبات العراقي العديد من الجرائم التي تتعلق بالإدارة من قبل الموظف العام، مثل:

- الرشوة (المادة ١٨٠).
- الاختلاس (المادة ٣١٥).
- الفساد (المادة ٣١٦).
- إساءة استعمال السلطة (المادة ٣١٧).
- إفشاء المعلومات السرية (المادة ٣١٨).

وقد نُظمت جرائم الإدارة من قبل الموظف العام في القانون المصري في قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل.

وقد تضمن القانون العقوبات المصري العديد من الجرائم التي تتعلق بالإدارة من قبل الموظف العام، مثل:

الرشوة (المادة ١٠٣).

الاختلاس (المادة ١١٣).

الفساد (المادة ١١٤).

إساءة استعمال السلطة (المادة ١١٥).

إفشاء المعلومات السرية (المادة ١١٦).

التوصيات

فيما يلي شرح وتوضيح للتوصيات بموضوع الجرائم الواقعة على الإدارة من قبل الموظف العام بحث مقارن بين القانون العراقي والقانون المصري:

أولا :- تطوير القوانين التي تجرم هذه الجرائم:

يُوصى بضرورة تطوير القوانين التي تجرم الجرائم الواقعة على الإدارة من قبل الموظف العام، وذلك من خلال سد الثغرات القانونية التي يمكن أن تستغلها الموظفين لارتكاب هذه الجرائم، وتغليظ العقوبات على مرتكبيها، وضمان تطبيق هذه العقوبات على أكمل وجه.

ثانيا :- زيادة الوعي القانوني للموظفين:

يُوصى بضرورة زيادة الوعي القانوني للموظفين، وذلك من خلال برامج التوعية القانونية التي تستهدف الموظفين، وتعريفهم بواجباتهم القانونية، وحقوقهم، والعقوبات التي يمكن أن تُفرض عليهم إذا ارتكبوا أي جرائم.

ثالثا :- تحسين نظم الرقابة الإدارية:

نوصى بضرورة تحسين نظم الرقابة الإدارية، وذلك من خلال إنشاء أجهزة رقابية مستقلة، وتزويدها بالصلاحيات اللازمة لمراقبة الموظفين، والكشف عن أي مخالفات أو جرائم قد يرتكبونها.

رابعا :- رفع مستوى الرواتب والحوافز:

يُوصى بضرورة رفع مستوى الرواتب والحوافز التي يحصل عليها الموظفون، وذلك من أجل الحد من الفساد الإداري، ودفع الموظفين إلى الأداء الجيد في عملهم.

خامسا :- محاربة الفساد الإداري:

نوصى بضرورة محاربة الفساد الإداري، وذلك من خلال تقوية القوانين التي تجرم الفساد الإداري، وإنشاء أجهزة مكافحة الفساد، وتزويدها بالصلاحيات اللازمة لمكافحة الفساد.

سادسا:- تحقيق الأمن والاستقرار:

يُوصى بضرورة تحقيق الأمن والاستقرار في الدولة، وذلك من أجل خلق بيئة مناسبة للعمل، ومنع الموظفين من ارتكاب أي جرائم.

من خلال تنفيذ هذه التوصيات، يمكن الحد من الجرائم الواقعة على الإدارة من قبل الموظف العام، وحماية المال العام، وتحقيق الصالح العام.

قائمة المصادر والمراجع

أولا :- القرآن الكريم

ثانيا :- المؤلفات العامة

١ :- أبن منظور، لسان العرب، دار لسان العرب، بيروت، المجلد الأول

٢ :- د. أحمد عبد الفتاح النسور (٢٠١٢ .السلطة التقديرية للإدارة في توقيع العقوبات التأديبية وفقاً لنظام الخدمة المدنية الأردني، رسالة ماجستير، جامعة عمّان الأهلية،٢٠١٢، الأردن

٣:- بهنام رمسيس، النظرية العامة للقانون الجنائي، ط٣، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٧

٤ :- د. حمدي رجب عطية، جرائم الموظفين المضرة بنزاهة الوظيفة وبالمال العام دراسة تطبيقية مدعمة بأحكام محكمة النقض، دار النهضة العربية، القاهرة

٥ :- د. سلطان أنور: أحكام الالتزام (الموجز في النظرية العامة للالتزام)، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ١٩٨٠

٦ :- د. سعيد عبداللطيف حسن، الحماية الجنائية للسرية المصرفية (جريمة إفشاء السر المصرفي)، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤

٧:-علي حمزة عسل الخفاجي، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، المجلد ٢٦، العدد

٨، سنة ٢٠١٨

٨:- د. عوض محمد، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، ١٩٨٥

٩:- د. عادل أحمد الطائي، المسؤولة المدنية للدولة في أخطاء موظفيها، المكتبة القانونية، بغداد،١٩٩

١٠:- د. عثمان سلمان غيلان، النظام التأديبي لموظفي الدولة، ط٢، دار المعارف، مصر، ٢٠٠٧

١١:- د. عبدالناصر عبدالله ابو سمهدانة، إجراءات الخصومة الادارية، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، ٢٠١٤

١٢:- د. عبدالوهاب عبدالرزاق التحافي، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة، ط١ . بغداد، ١٩٨٤

١٣:- د. فخري عبدالرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات القسم العام، ط٤، دار النهضة العربية و القاهرة و ٢٠١٢

١٤:- د. فتوح عبد الله الشاذلي، المسؤولية الجنائية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠١

١٥:- لطيف شيخ محمود البرزنجي، الجرائم المخلة بالثقة والمصلحة العامة، المكتبة القانونية، بغداد ، ٢٠١٥

١٦:- د. محمد عبد الشافي إسماعيل، الحماية الاجرائية للمال العام في التشريع المصري، دار النهضة العربية، القاهرة

١٧:- معوض عبدالتواب، نظرية الاحكام في القانون الجنائي، ط١، دار الكتاب العربي، بيروت، ١٩٨٨

١٨:- د. مجيد خضر السبعاوي، نظرية الغلط في قانون العقوبات المقارن، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠١٣

١٩د. محمد السعيد عبد الفتاح ،شرح قانون العقوبات القسم الخاص الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة ،٢٠٠٩ .

٢٠:- د. نوري حمه سعيد، جرائم الأموال والوظيفة العامة في الشريعة الاسلامية والقانون، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٤

٢١:- د. هاني مصطفى أحمد عبد المحسن، دور الارادة في بناء القصد الجنائي في القانون الوضعي والنظام الاسلامي «دراسة تأصيلية مقارنة»، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١١

ثالثا :- الرسائل والأطاريح

١:- د. علي جمعة محارب ،التأديب الإداري في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس ١٩٨٦

٢:- راشد عبدالرزاق الوعلان، تجريم استثمار الوظيفة، دراسة مقارنة في القانون الاردني والكويتي، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٢

٣:- د. هدى هاتف مظهر الزبيدي، جرائم الانتفاع من المال العام وصورها «دراسة مقارنة»، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون جامعة بغداد، ٢٠٠٢

٤:- وسام كاظم زغير، افشاء الأسرار الوظيفية وأثره في المسؤولية الجزائية، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمه الى مجلس كلية القانون، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٣

رابعا :- البحوث المنشورة في المجلات

١:- السيد شتا، الرشوة ومفهوم الاغتراب، المجلة الجنائية القومية، العدد ٢، المجلد

السابع عشر، يوليو، ١٩٩٧

٢:- د. حسن سعيد عداي، الاخلال بواجبات الوظيفة صورة من صور الفساد الاداري، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، المجلد ١، العدد ١، لسنة ٢٠٠٩ .

٣:- د. وليد بدر نجم الراشدي، أحكام جريمة الرشوة في القطاع الخاص (دراسة مقارنة) كلية الحدباء الجامعة، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد (١٠) العدد ٣٩ لعام ٢٠٢٢

٤:- د. نوفل علي الصفو، جرائم الانتفاع الواقعة على المال العام، مجلة بحوث مستقبلية، مجلة علمية صادرة عن كلية الحدباء الجامعة، الموصل، العدد ١٠، لسنة ٢٠٠٥