

## أوجه الشبه والاختلاف بين عقوبات النصب والاحتيال من قبل الموظف على الدولة في إيران والعراق

الباحث: صالح إبراهيم صالح البديري

د. المشرف سعيد قماش

جامعة كاشان / كلية القانون

Similarities and Differences between Penalties for Fraud and Deception by  
State Employees in Iran and Iraq

Researcher: Saleh Ibrahim Saleh Al-Badri

Supervisor: Dr. Saeed Qamashi

University of Kashan / Faculty of Law

Keywords: Similarities, Differences, Penalties for Fraud and Deception,  
Employee, State

### المقدمة

تعد جريمة النصب والاحتيال التي يرتكبها الموظف العام بحق الدولة من أخطر صور الاعتداء على المال العام والثقة الإدارية، لما تمثله من اختراق مباشر للوظيفة العامة وتلاعب بمقدرات الدولة من الداخل، من قبل من يفترض فيه أن يكون حامياً لمصالحها. وتكمن خطورة هذا النمط من الجرائم في أنها تتم غالباً داخل الأجهزة الرسمية للدولة، وباستغلال أدوات الشرعية القانونية المتاحة للموظف، مما يعقد عملية الكشف عنها، ويجعل آثارها تمتد إلى تآكل ثقة المواطن في مؤسسات الدولة، ومن هنا، فقد أولى كل من المشرع العراقي والمشرع الإيراني اهتماماً خاصاً بهذه الجريمة، لكن من منطلقات قانونية وتشريعية تختلف في جوانب وتتشابه في أخرى، وهو ما يفرض دراسة مقارنة معمقة يمكن من خلالها استجلاء نقاط الاتفاق والافتراق، واستكشاف مكان القوة والقصور في كلا النظامين.

### المبحث الأول: فعالية العقوبات

تعد فعالية العقوبات الجنائية من أهم المعايير التي تقاس بها كفاءة السياسة الجنائية في أي نظام قانوني، إذ لا تكفي النصوص الزاجرة وحدها في ردع السلوك الإجرامي ما لم تكن تلك العقوبات مصممة بطريقة تحقق أهداف الردع العام والخاص، وتسهم في حماية المصالح القانونية الجوهرية للدولة والمجتمع. وفي هذا السياق، فإن دراسة فعالية العقوبات المفروضة على جريمة النصب والاحتيال من قبل الموظف على الدولة تكتسب أهمية مضاعفة، نظراً لطبيعة الجريمة التي تجمع بين الخداع واستغلال السلطة العامة، وما تخلفه من آثار اقتصادية وإدارية خطيرة. وفي ظل ما تشهده مؤسسات الدولة في كل من العراق وإيران من تحديات تتعلق بضعف الأداء الإداري وتفشي مظاهر الفساد، فإن تقييم مدى فعالية العقوبات المقررة في مواجهة هذه الجرائم يُعد خطوة أساسية لفهم مدى قدرة النظام القانوني على الردع والحماية، من جهة، وعلى ضمان العدالة الجنائية، من جهة أخرى. لذلك، فإن هذا المبحث يسعى إلى تحليل مدى واقعية وكفاية العقوبات المقررة قانوناً، ومدى تطبيقها فعلياً في الممارسة القضائية، وتأثيرها في الحد من تكرار الجريمة، مع مراعاة الفروقات بين النظامين العراقي والإيراني في البنية التشريعية والبيئة السياسية والقضائية.

### المطلب الأول: مدى تطبيق العقوبات في العراق لجرائم النصب والاحتيال

جرائم النصب والاحتيال هي جرائم الذهن والفكر والتخصص، تستهدف الحصول على أموال باستعمال الحيلة، والدهاء، والمكر والخداع، والكذب وتشويه، أو تبديل الحقائق. هذه الجرائم تعتمد على المعرفة المسبقة لبعض الأمور، أو بعض الحقائق أو بعض المواقف، أو بعض الثغرات في الأنظمة واللوائح، أو القوانين، أو حتى ظروف ورغبات وأهواء بعض الأفراد والجماعات، ويقوم المحتالون باستغلال ذلك لصالحهم باستعمال

الذكاء والفطنة، ومشفوعة بالحيلة والمكر والخداع والكذب، وتشويه الحقائق وتبديلها، بغية الحصول (التملك التام) لأموال الغير والتصرف بها بغير وجه حق. جرائم النصب والاحتيال تنطلق أساساً من استغلال معارف محددة لدى المحتالين يمتازون بها عن غيرهم من عامة الناس في مجال الأنشطة المختلفة، والتجارية والمهنية، وعالم المال والأعمال، ولكن أيضاً تنطلق وهذا المهم من معرفة المحتالين بواقع الحال لدى بعض أفراد المجتمع، أو حتى لدى فئة معينة من فئات المجتمع، مثل حب بعض الأفراد للثروة والكسب السريع، والطمع والجشع لدى هؤلاء، مع عدم وجود شفافية، أو عدم كافيتها في مجال المال والاعمال، والصفقات التجارية والمالية، وعدم وجود أو ضعف الرقابة في هذا المجال، و(خصوصية) وحساسية الأمور المالية، وبخاصة تميزها بالسرية والكتمان. وهذه الأمور وغيرها هي التي تدفع بالمحتالين لاستغلالها، والتركيز عليها في عملياتهم الاحتيالية، وهو ما يجعل الجرائم الاحتيالية تزداد وتتطور في العالم بصورة عامة وفي العالم العربي بصورة خاصة، وذلك كله يشير الى خطورتها على كل من المواطن والمجتمع ككل. اشار وبوضوح الباحث الأمريكي المعروف ما رفن ولوف قانق ومنذ سنة ١٩٦٤م إلى أن "الكثير من الجرائم لا تحدث الا بمساهمة الضحايا في حدوثها"، وقبله ذكر الباحث الألماني هانس فون مثل هذه الحقيقة وقدم نظرية حول هذا الموضوع.<sup>٢</sup>

## ١. أنماط جرائم النصب والاحتيال

سبق أن وذكرنا أن جرائم الاحتيالية هي من جرائم الأموال، ذات الطابع الذهني الابتكاري الفكري تعتمد على مجمل النشاط الذهني والمعرفي والخبرات لدى الجاني وليست ذات طابع فيزيقي بدني، أي لا تعتمد عادة على العنف واستعمال القوة البدنية. وجرائم النصب والاحتيال تنطلق من تغيير الحقيقة أو تشويهها في ذهن الضحية، أو انطلاقاً من استغلال ثغرات في نظام التعامل، أو انطلاقاً من معرفة واقع حب بعض الأفراد للكسب السريع أو الطمع، أو انطلاقاً من استغلال ظروف أو مواقف مناسبة أو انطلاقاً من استغلال معارف معينة، يتميز بها الجاني من غيره، أو المهنية، أو انطلاقاً من معرفة واقع الحال في بعض الأنشطة التجارية، أو انطلاقاً من اتساع معارف الجاني في مهنة معينة، أو حرفية معينة، أو في مجال بضاعة معينة، أو انطلاقاً من معرفة الجاني بحقيقة الأمور، لدى فئة معينة من الفئات المجتمع، أو انطلاقاً من حصول المحتال على معلومات عن وقائع معينة ومحددة يستفيد منها في القيام بجريمة النصب والاحتيال.<sup>٣</sup> ونتيجة لما سبق ذكره فإن الصعوبة تكمن في تحديد أنماط معينة من الجرائم الاحتيالية، لأنها في واقع الأمر هي أنماط متعددة ومتجددة على الدوام ولا يمكن حصرها في نمط معين أو طريقة معينة.

## ٢. انتشار جرائم النصب والاحتيال

انتشرت جرائم النصب والاحتيال في وقتنا الحاضر بشكل فظيع بل هنالك من يقول إنها (انفجرت) في السنوات الاخيرة وبخاصة في النسيج الحضري، على غرار الكثير من الجرائم الأخرى وأكثر، بل تتعداها في الخطورة وفي نتائجها الوخيمة، وفي أضرارها على كل من الفرد والمجتمع. والجرائم الاحتيالية تنتشر في المجتمعات الغربية المتقدمة والمجتمعات السائرة في طريق النمو، والمجتمعات العربية على حد سواء، حيث لا يكاد يمر يوم دون أن نقرأ، او نسمع عن كثير من الجرائم الاحتيالية في وسائل الاعلام، والبعض منها يكون في الحجم وفي النمط من النوع الذي يضر بالمجتمع، وبكيانه، وبخاصة بقاعدة حسن النية والثقة، التي يبني عليها السلوك الانساني السليم، وتبنى عليهما أساساً المعاملات التجارية والاقتصادية في المجتمع، أي مجتمع كان في الشرق أم في الغرب. جرائم النصب والاحتيال مثلها مثل الكثير من الأنماط الإجرامية الأخرى هي بالدرجة الأولى جرائم حضرية، حيث تنتشر عادة في المدن والنسيج الحضري، أكثر من انتشارها في الريف والبادية.<sup>٤</sup> تنتشر جرائم النصب والاحتيال حيث تزدهر المعاملات التجارية والمالية والصفقات على اختلاف أنواعها وتنتشر في أماكن ومراكز التجارة والأعمال والصناعة والانتاج، والتبادل السلعي والخدمات، حيث تسود السرعة واقتناص الفرص التي تعتمد أيضاً على الثقة والائتمان المتبادلين بين أطراف المعاملات التجارية والمالية والصناعية. وهذا النص في كتابتنا يوضح ما يشبه نظام التأمين على الممتلكات الحالي ويستخدمه جميع أفراد المجتمع بطيء، ويظهر الاعتزاز بفهم محتوى التأمين والأمن في المجتمع. وقد أدرج حمورابي هذا النص لاستغلال بعض النصابين بالادعاء الكاذب بأن ممتلكاتهم قد سرقت أو ضاعت، والحصول في النهاية على التعويض. وجاء في المادة ١٢٦ من نفس القانون أنه إذا لم يفقد الشخص شيئاً يتعلق بنفسه، بل ادعى أن الوسائل أو الأشياء التي يحتاجها قد ضاعت، فقد خدع محكمة مدينته بذلك، فينبغي على مجلس المدينة أن يشهد أمام الله أنه لم يخسر شيئاً له، فيدفع ضعف ما اشتكى منه إلى مجلس المدينة.<sup>٥</sup>

## المطلب الثاني مدى تطبيق العقوبات في إيران لجرائم النصب والاحتيال.

تنقسم أنواع العقوبات في قانون العقوبات الإيراني إلى ثلاث أنواع وهي الرئيسية والثانوية والتكميلية. العقوبة الأساسية هي العقوبة المحددة في القانون لكل جريمة و يحدد القاضي العقوبة الإضافية استكمالاً للعقوبة الأساسية أما العقوبات الثانوية فتوقع على المجرم تلقائياً ونتيجة للعقوبة

الأساسية .و العقوبة رد فعل المجتمع على عمل إجرامي لأن الجرائم الوظيفية ايضا تطال ضمير المجتمع أيضاً ومن خلال النظر في عقوبة الموظف المدان يحاول المشرع إعادة الأمن والثقة إلى المجتمع وإيصال المجرم إلى نتيجة أفعاله. العقوبات المقررة لكل جريمة في قانون العقوبات الإسلامي ليست واحدة فهناك فئات مختلفة لكل منها. بعض العقوبات أساسية لكن البعض الآخر يتم تحديده حسب تقدير القاضي لتكملة هذه العقوبة الأساسية و يتم النص على بعض العقوبات بعد العقوبة الرئيسية ولذلك قسم المشرع أنواع العقوبات إلى ثلاث مجموعات يتم توقيعها على الشخص المدان كرد فعل ناجم عن إرادة المجرم<sup>١</sup> إن تنفيذ الموظف المدان للعقوبة يؤدي إلى قيام المجرم بسداد دينه للمجتمع لأنه بارتكابه الجريمة جعل نفسه مديناً للمجتمع ولذلك يعتبر مديناً للمجتمع (نظرية التعويض الديني) وبما أن الموظف قام في فعله بانتهاك قاعدة عامة فيجب أن تطبق عليه نفس القاعدة أيضاً (نظرية الالتزام الأخلاقي). والعقوبة تساهم في محو آثار الجريمة لأن ارتكاب الجريمة هو إنكار للحق والعقاب كما تؤدي العقوبة إلى الإصلاح الروحي للموظف المدان وتفتيته من الخطأ المرتكب وتحقيق الردع العام والخاص لمرتكبيها.<sup>٢</sup> وتنقسم العقوبات الجزائية الاصلية إلى ثماني درجات وفق قانون العقوبات الاسلامي والذي قسمها على النحو التالي

**١- الدرجة الاولى**

السجن مدة تزيد على خمسة وعشرين سنة

- غرامة مالية تزيد على مليارين وثمانمائة مليون ريال

- مصادرة جميع الممتلكات

- حل او تصفية الشخصية الاعتبارية.

**٢- الدرجة الثانية**

السجن من خمسة عشر إلى خمسة وعشرين سنة

- الغرامة من مليار وخمسمائة مليون ريال إلى مليارين وثمانمائة مليون ريال.

**٣- الدرجة الثالثة**

السجن من عشر إلى خمس عشرة سنة

- الغرامة التي تزيد على مليار ريال إلى مليار وخمسمائة مليون ريال

**٤- الدرجة الرابعة**

السجن من خمس إلى عشر سنوات

- الغرامة التي تزيد على خمسمائة مليون ريال إلى مليار ريال

- الفصل نهائياً من الحكومة والخدمات العامة

**٥- الدرجة الخامسة**

السجن من سنتين إلى خمس سنوات

- الغرامة التي تزيد على مائتين وأربعين مليون ريال إلى خمسمائة مليون ريال

- الحرمان من الحقوق الاجتماعية لمدة تزيد على خمس إلى خمس عشرة سنة

- الحرمان الدائم من سنة أو أكثر الأنشطة المهنية أو الاجتماعية للكيانات القانونية

**٦- الدرجة السادسة**

الحبس من ستة أشهر إلى سنتين

- الغرامة التي تزيد على ستين مليون ريال إلى مائتين وأربعين مليون ريال

- الجلد من إحدى وثلاثين إلى أربع وسبعين جلدة وحتى تسعة وتسعين ضربة في الجرائم التي ترتكب ضد العفة

- الحرمان من الحقوق الاجتماعية لمدة تزيد على ستة أشهر إلى خمس سنوات

- نشر حكم نهائي في وسائل الإعلام

- حظر نشاط أو أكثر من الأنشطة المهنية أو الاجتماعية للكيانات الاعتبارية لمدة أقصاها خمس سنوات

- حظر الدعوة العامة إلى رأس المال الزيادة للكيانات الاعتبارية لمدة أقصاها خمس سنوات

- حظر إصدار بعض المستندات التجارية للكيانات الاعتبارية لمدة أقصاها خمس سنوات

٧- الدرجة السابعة

السجن من واحد وتسعين يوما إلى ستة أشهر

- الغرامة من أكثر من ثلاثين مليون ريال إلى ستين مليون ريال

- الجلد من إحدى عشرة جلدة إلى ثلاثين جلدة

- الحرمان من الحقوق الاجتماعية حتى ستة أشهر .

٨- الدرجة الثامنة

الحبس حتى ثلاثة أشهر

- الغرامة حتى ثلاثين مليون ريال

- الجلد حتى عشر جلدات

- حالات الحرمان من الحقوق الاجتماعية هي نفسها المذكورة في العقوبات الثانوية.

اما العقوبة التي يتوافق حدها الأدنى مع إحدى الدرجات المذكورة أعلاه وتكون حدها الأقصى مع درجة أعلى تعتبر من الدرجة الأعلى.

وفي حالة تعدد العقوبات تكون العقوبة أشد وإذا لم يمكن تحديد العقوبة الأشد يكون المعيار هو السجن. كما أن العقوبة التي لا تتوافر فيها أي من البنود الثمانية الواردة في هذه المادة تعتبر عقوبة من الدرجة السابعة.<sup>١٠</sup> وبالنظر الى العقوبات التكميلية في قانون العقوبات الاسلامي مثل الإقامة الإلزامية في مكان معين او منع الإقامة في مكان أو أماكن معينة والحرمان من العمل في مهنة أو مهنة أو عمل معين والحرمان من الخدمات الحكومية والعامة و منع قيادة المركبات الآلية ومنع حيازة دفتر شيكات أو إصدار مستندات تجارية او حظر حمل الأسلحة و مصادرة وسائل ارتكاب الجرائم أو وسائل الإعلام أو المؤسسات المشاركة في ارتكاب الجرائم نجد ان المشرع الايراني ف حالة استيفاء الشروط القانونية المطلوبة يمكن تخفيض العقوبات التكميلية ولهذا الغرض على ان يكون المذنب قد قضى نصف مدة عقوبته وفي مثل هذه الحالة، هناك إمكانية لإصدار أمر بالإلغاء أو تخفيض مدة العقوبة التكميلية. ويجب على المحكمة التأكد أولاً من أن المجرم قد تم إصلاحه ويجوز للمحكمة أن تحكم على المحكوم عليه بالقصاص أو العقوبة التعزيرية من الدرجة الأولى إلى السادسة بوحدة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات<sup>١١</sup> ووفقاً لما سبق يجب أن تكون العقوبة التكميلية التي يختارها القاضي متناسبة مع الجريمة المرتكبة وصفات المحكوم عليه، ولا تزيد مدة العقوبة التكميلية على سنتين ما لم ينص القانون على خلاف ذلك. اما إذا كانت العقوبة التكميلية والعقوبة الرئيسية من نفس النوع يتم فرض العقوبة الرئيسية فقط وفي حالة عدم التزام المحكوم عليه بالعقوبة التكميلية فتضيف المحكمة التي أصدرت الحكم ما يصل إلى ثلث مدة العقوبة التكميلية و تحول المحكمة المصدرة للعقوبة المدة المتبقية من العقوبة التكميلية إلى السجن أو الغرامة من الدرجة السابعة أو الثامنة.<sup>١٢</sup> و في الحالات التي يرى فيها القاضي أن العقوبة الرئيسية غير قادرة على تحقيق الأهداف المرجوة، يتم تضمين عقوبات إضافية في أمر المحكمة إلى جانب العقوبات الرئيسية، حتى عندما يتم تخفيف العقوبة الرئيسية لأغراض قانونية، يمكن للقاضي فرض عقوبة واحدة أو وتطبق المزيد من العقوبات التدابير التكميلية المنصوص عليها في القانون بما يتناسب مع حالة المجرم وطبيعته والجريمة المرتكبة في نفس الوقت أو بعد تنفيذ العقوبة الأصلية.<sup>١٣</sup> ويحرم الموظف المدان من مجموعة من الحقوق الاجتماعية مثل التطوع في الانتخابات الرئاسية ومجلس الخبراء القياديين ومجلس المجالس الإسلامية ومجالس المدن والقرى الإسلامية في البلاد ورئاسة المحكمة العليا في البلاد ورئاسة محكمة العدل الإدارية والانتخاب أو الترشيح عضو الجمعيات والمجالس والأحزاب والطوائف بحكم القانون أو بتصويت الشعب و العضوية في هيئات المحلفين والأمناء ومجالس تسوية المنازعات. كما يحرم من العمل كمدير الشخص المسؤول أو محرر وسائل الإعلام أو العمل في جميع المؤسسات الحكومية بما في ذلك القوى الثلاث والمنظمات والشركات التابعة لها وإذاعة وتلفزيون الجمهورية الإسلامية الإيرانية والقوات المسلحة وغيرها من المؤسسات الخاضعة لإشراف القيادة والبلديات ومؤسسات الخدمة العامة التي تتطلب تحديد أو مع ذكر الاسم ليتم إدراجهم في القانون ويحرم كذلك من العمل بالمحاماة وإمساك السجلات العدلية ومكاتب الزواج والطلاق والكتابة المساعدين وغيرها في حالة الحرمان من الحقوق الاجتماعية يتم فصل موظفي المؤسسات الحكومية إما كعقوبة أساسية أو كعقوبة تكميلية أو ثانوية حسب الأحوال من الخدمة خلال المدة المنصوص عليها مالم يرد اليه اعتباره.<sup>١٤</sup>

## المبحث الثاني: تأثير العقوبات على السلوك الوظيفي

يمثل السلوك الوظيفي للموظف العام انعكاساً مباشراً للمنظومة القانونية والتنظيمية التي تؤثر نشاطه المهني، وتحدد له نطاق الحقوق والواجبات والمسؤوليات. ولأن الموظف يتولى ممارسة سلطة عامة أو التصرف في أموال عامة أو إدارة مرفق عام، فإن طبيعة هذا السلوك تتأثر بصورة جوهرية بمستوى الردع القانوني المفروض عليه، وبخاصة من خلال العقوبات المقررة لمواجهة الانحرافات التي قد تصدر عنه، مثل جرائم النصب والاحتيال على الدولة<sup>١٣</sup>. فالعقوبة الجنائية لا تؤدي فقط وظيفة الردع العام، المتمثل في تحذير عموم الناس من مغبة الإقدام على السلوك الإجرامي، بل تمارس أيضاً وظيفة الردع الخاص، من خلال توجيه رسالة حاسمة للموظف مفادها أن استغلاله لوظيفته لأغراض احتيالية سيُقابل برد فعل قانوني حاسم يعرضه لفقدان حريته أو مركزه الاجتماعي أو مستقبله المهني. وعليه، فإن فعالية العقوبات تظهر هنا في مدى قدرتها على تشكيل قيد نفسي وأخلاقي يحد من رغبة الموظف في الإقدام على الأفعال المنطوية على تضليل أو خداع أو استغلال للوظيفة. وإذا ما أردنا فهم هذا التأثير في السياقين العراقي والإيراني، فإنه يتعين النظر إلى مدى التناسب بين العقوبة وجسامة الجريمة، ومدى تطبيق العقوبة في الواقع، وما إذا كانت تُنفذ بصورة عادلة ومتساوية دون انتقائية. فإذا شعر الموظف العام بأن العقوبات تطال الجميع دون استثناء، وأن العدالة تُطبق بصرامة واستقلالية، فإن ذلك من شأنه أن يعزز ثقافة الالتزام بالقانون، ويشجع الانضباط في السلوك الإداري، ويُضعف من إغراءات النفع الشخصي من الوظيفة.<sup>١٤</sup>

## المطلب الأول: تأثير العقوبات على الموظفين في العراق

لذلك الموضوع أهمية كبيرة تكمن في المكانة التي يحتلها موضوع الوظيفة العامة بين موضوعات القانون الإداري، فالوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة والدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظف العام لأنه رأسها المفكر وساعدها المدير وعاملها المنفذ " ومرآتها المعبرة فيرى الناس الدولة من خلاله " ، هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد كثرت في الحياة العملية حالات انهاء العلاقة الوظيفية للموظف نتيجة الحكم عليه جنائياً<sup>١٥</sup>. وقد يترتب اثر الحكم الجنائي المنهي للعلاقة الوظيفية بموجب نصوص ترد في القوانين الجنائية او في قوانين التوظيف والانضباط . فبمقتضى قانون العقوبات العراقي تنتهي العلاقة الوظيفية وجوباً للفترة من يوم صدور الحكم حتى وقت تنفيذه في حالة الحكم على الموظف بالإعدام ، ومن يوم صدور الحكم حتى اخلاء سبيل المحكوم عليه في حالة الحكم بالسجن المؤبد أو المؤقت ، وذلك كعقوبة تبعية تفرض بحكم القانون دون الحاجة الى النص عليها في قرار الحكم. وجوازاً لمدة لا تزيد على سنتين من تاريخ انتهاء تنفيذ العقوبة او من تاريخ انقضائها في حالة الحكم على الموظف بالسجن المؤبد أو المؤقت أو بالحبس مدة تزيد على السنة " وذلك كعقوبة تكميلية لأبد لتنفيذها بحق الموظف من النص عليها في قرار الحكم صراحة.<sup>١٦</sup> أما في قوانين الانضباط العراقية فإن ترتيب اثر الحكم الجنائي المنهي للعلاقة الوظيفية قد عولج بطريقة أخرى اذ ان بعض الجرائم يؤدي ارتكابها الى فصل الموظف والبعض الآخر يؤدي ارتكابها الى عزله . وقد صدرت في العراق ثلاثة قوانين انضباطية هي قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ الذي ألغي بموجب قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الذي ظل نافذاً حتى سنة ١٩٩١ اذ ألغي بموجب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ الذي مازال نافذاً في العراق ولم يطرأ عليه سوى تعديل واحد بموجب القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٠٨ الذي غير تسمية القانون الى (قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام) بدلا من (قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي).

## فصل الموظف كأثر للحكم الجنائي

قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٤١ لعام ١٩٢٩ لم يتضمن عقوبة الفصل، بينما نص قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لعام ١٩٣٦ على ضرورة فصل الموظف في حال صدور حكم بحبسه بسبب جنحة تتعلق بوظيفته، وهذا يعني أن الحكم بالحبس عن جنحة تخرج من العمل يستوجب الفصل بموجب القانون. كما أن المادتين السادسة والعشرين والسابعة والعشرون من نفس القانون تعرضتا لمسائل تتعلق بالفصل عندما يحكم على الموظف جنائياً يجب على مجلس الانضباط العام أن يقوم بفصل الموظف بأقصى العقوبات عند صدور حكم ضده في جنحة سياسية نشأت من عمله الرسمي أو ارتكبها خلال تأديته لمهامه.<sup>١٧</sup> كذلك، يجب أن يتم فصل الموظف لمدة لا تقل عن سنتين ولا تتجاوز خمس سنوات إذا حكم عليه بالحبس بسبب جريمة تتعلق بوظيفته أو أثناء أداء واجباته الرسمية، هذا الأمر لا يتأثر بنوع الجريمة أو مدة عقوبة الحبس، ولا يمكن محاكمة الموظف الذي ارتكب هذه الجريمة إلا إذا قرر ذلك الوزير أو اللجنة الانضباطية أو المجلس العام للانضباط.<sup>١٨</sup>

اما اذا لم تكن الجريمة كذلك وتضمن الحكم فيها الحبس عن جنائية سياسية أو جنحة غير مخلة بالشرف فعلى الوزير فصل الموظف مدة بقرار مدة الحبس. ورغم أن الفصل هنا محدد بالقانون، إلا أن المشرع اشترط إحالة قرار الحكم إلى مجلس الانضباط العام ليصدر قراراً يتماشى مع

الحكم الجنائي. حيث إن المجلس، رغم عدم امتلاكه للسلطة في فرض عقوبة الفصل أو عدمها، كان لديه قبل صدور القرار المذكور مجال للتقدير لتحديد مدة الفصل دون الالتزام بمدة الحبس، إلا في حالة الجريمة السياسية، حيث يكون ملزماً بفصل الموظف لمدة خمس سنوات.<sup>١٩</sup> يتلشى هذا المجال للتقدير عندما تكون الجريمة غير مرتبطة بالوظيفة ولم يرتكبها الموظف بصفته الرسمية، حيث يفرض القانون على الوزير، وليس على مجلس الانضباط، فصل الموظف لمدة تعادل فترة حبسه عن جنائية سياسية أو جنحة غير مخلة بالشرف.<sup>٢٠</sup> أما في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ الذي ألغى القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ وحل محله فقد نصت المادة (٨/ سابعاً) منه على (ب. فصل الموظف مدة بقاءه في السجن إذا حكم عليه بالحبس أو السجن عن جريمة غير مخلة بالشرف وذلك اعتباراً من تاريخ صدور الحكم عليه). ومن منطوق النص أنفاً يتضح أنه ينسجم مع ما ورد بقرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٩٩٧ لسنة ١٩٧٨ الذي سبقت الإشارة إليه بأن جعل مدة الفصل بقدر مدة بقاء الموظف في السجن ولكنه لم يحدد نوع الجريمة من حيث الجسامة التي يترتب على الحكم فيها بالحبس أو السجن فصل الموظف الأمر الذي يعني من إطلاق النص أنه يشمل جميع أنواع الجرائم جنائيات وجنح ومخالفات كما لم يضع المشرع حداً أدنى لهذه العقوبة لترتيب هذا الأثر وإذا ما علمنا أن الحبس عندما يكون بسيطاً يمكن أن تصل مدته إلى (٢٤) ساعة.<sup>٢١</sup> الأمر الذي يعني أن الموظف الذي يرتكب مخالفة ويحكم عليه عنها بيوم واحد أو بضعة أيام سيفصل من وظيفته لهذه المدة القصيرة وهو إجراء يراه البعض شديداً ولا يتناسب مع بساطة الجرائم المعاقب عليها بتلك العقوبة خاصة وأنها ستشكل سابقة بحيث إذا ارتكب الموظف بعد عودته للوظيفة فعلاً يستوجب فصله فإن عقوبته ستكون العزل بقوة القانون (المادة ٨ / ثامناً / ج) فضلاً عن أن ذلك لا ينسجم مع المصلحة العامة ولا مصلحة الموظف. إذ أن عودة الموظف المفصول إلى وظيفته تستدعي صدور قرار بإعادة تعيينه وهذا الإجراء يستغرق فترة زمنية قد يكون خلالها كل من الموظف والإدارة بحاجة إلى الآخر<sup>٢٢</sup>، وفي الوقت الذي نؤيد فيه هذا النظر نقترح أن يصار إلى تعيين حد أدنى للعقوبة التي يترتب على الحكم بها الفصل بقوة القانون وترك ما عداه لتقدير سلطة التأديب تحت رقابة القضاء. وبذلك يكون القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ قد حذا حذو القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ في اشتراط أن تكون الجريمة غير مخلة بالشرف لكي يترتب على الحكم فيها على الموظف فصله من الوظيفة لكن القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ ما كان يشترط ذلك لولا أنه أوجب العزل في هذا النوع من الجرائم

#### **عزل الموظف كأثر للحكم الجنائي**

قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٤١ لسنة ١٩٢٩ كان ينص على عقوبة العزل دون فصل، كما تم توضيحه سابقاً، لم يتناول القانون بشكل كبير مسألة العزل كعاقبة للحكم الجنائي الصادر في حق الموظف. وفقاً للمادة الرابعة والأربعين من القانون، يتعين على الوزير اتخاذ الإجراءات الفورية لإبعاد الموظف عن الخدمة، إذا تم الحكم عليه من قبل محكمة الجزاء بعقوبة تمنعه قانونياً من الاستمرار في العمل، دون الحاجة لإحالة القضية إلى هيئة قضائية وفقاً لأحكام هذا القانون.<sup>٢٣</sup> بالإضافة إلى ذلك، المادة الخامسة والأربعون أكدت على أنه لا يجوز إعادة الموظف المعزول إلى العمل مرة أخرى. أما في قانون الانضباط رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦، فيعزل الموظف إذا صدر قرار بفصله بعد محاكمة انضباطية وتمت إعادته إلى العمل، ثم ارتكب ذنباً يستدعي فصله مرة أخرى، سواء كان ذلك بسبب محاكمة أيضاً أو ارتكاب جريمة، كما يعزل في حالة الحكم عليه بعقوبة جنائية ليست سياسية أو بعقوبة جنحة تمس الشرف.<sup>٢٤</sup> وإذا اكتشفت الإدارة بعد فترة أن أحد موظفيها لم يكن يستوفي أحد شروط التعيين عند توظيفه، فإنه يجب عليها إبعاده عن الخدمة، مع الأخذ في الاعتبار المدة التي قضاها في العمل بحسب وضعه كموظف فعلي. من بين تلك الشروط أن يكون الشخص لم يرتكب جريمة تمس الشرف.<sup>٢٥</sup> من المهم أن نلاحظ هنا أن القانون يتطلب أن يكون قد سبق فصل الموظف بعد محاكمة انضباطية قبل اتخاذ قرار عزل الموظف بسبب ارتكابه فعلاً يستوجب الفصل. وهذا يعني أنه إذا تم فصل الموظف بناءً على حكم جنائي وليس نتيجة لمحاكمة انضباطية، ثم ارتكب فعلاً يستدعي فصله مرة أخرى، فإنه يفصل وفقاً للشروط التي وضعها القانون. لكن ليست هناك ضرورة على الجهة التأديبية أو الإدارة عزله، على الرغم من أن ذلك لا يؤثر على سلطتها في اتخاذ قرار العزل لأسباب انضباطية، وليس فقط لأسباب جنائية. أما إذا ارتكب الموظف جريمة وحوكم وعوقب عنها بعقوبة جنائية غير سياسية أو كانت جنحة مخلة بالشرف فقد أوجب القانون على مجلس الانضباط العام أن يقرر عزله إذا كانت الجريمة ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية، لكن إذا كانت الجريمة غير ناشئة عن الوظيفة ولم ترتكب بالصفة الرسمية فقد ألزم القانون الوزير أن يأمر بعزل الموظف.<sup>٢٦</sup> أما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ فقد نص على وجوب عزل الموظف كأثر للحكم عليه جنائياً في حالتين :-

**الأولى :** إذا كان قد عوقب بالفصل ثم أعيد توظيفه فارتكب فعلاً يستوجب فصله مرة أخرى.<sup>٢٧</sup>

**الثانية :** إذا حكم عليه عن جنائية ناشئة عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية.<sup>٢٨</sup>

وبالنسبة للحالة الأولى نجد ان المشرع عد مجرد ارتكاب الموظف جريمة تستوجب فصله سببا كافيا لعزله من الوظيفة اذا كان قد عوقب بالفصل واعيد توظيفه وذلك بغض النظر عما اذا كان الفصل السابق قد فرض عليه بوصفه عقوبة انضباطية ناتجة عن ارتكابه جريمة انضباطية ام ترتب كعقوبة تبعية للعقوبة الجنائية الاصلية . كما لم يضع المشرع حدا للفترة الزمنية التي تفصل بين العقوبتين او بين تاريخ ارتكاب كل من الفعلين لترتيب هذا الأثر الامر الذي يبقي سيف الإدارة مسلطا على الموظف المعاقب بالفصل وأعيد تعيينه بحيث يكون مهددا بالعزل لمجرد احتمال ارتكابه مخالفة قد تكون عقوبتها الحبس لمدة (٢٤) ساعة ولذلك نرى ويتواضع ان لا يكون مجرد سبق معاقبة الموظف بالفصل سببا كافيا لوحده لعزل الموظف اذا ارتكب ما يوجب فصله ثانية.ويمكن في هذه الحالة ان يكون المبدأ العام هو تطبيق عقوبتي الفصل عليه بحيث تستقل احدهما عن الأخرى واذا كان لابد من أعمال عقوبة العزل فما المانع من ان يترك تقدير ذلك للقضاء الجنائي والتأديبي ولسلطة التأديب (كل في مجاله) بعد الأخذ في الحسابان جسامه الجريمتين اللتين استوجبتا الفصل ومدة الحبس في كل منهما ومدى ارتباطهما بالوظيفة ونوع ودرجة الوظيفة التي يشغلها الموظف والفاصلة الزمنية في وقت ارتكاب كل منهما وان يحاط ذلك بضمانات تحول دون التعسف بحق الموظف ذلك لأن العزل عقوبة خطيرة تعدم والى الأبد الصفة الوظيفية للموظف فمن غير المنطقي ان تفرض على الموظف بقوة القانون لمجرد ارتكابه مخالفتين بسيطتين قد تكون الفاصلة الزمنية بينهما سنوات عدة .

### **المطلب الثاني: تأثير العقوبات على الموظفين في إيران**

تتقسم العقوبات في التشريع الإيراني إلى قسمين عقوبة السجن المؤبد والسجن المؤقت و مع إقرار قانون العقوبات في عام ١٩٧٦ وتم النص عليها في المادتين ٢ و ٤ من ذلك القانون وتستخدم تلك العقوبة كوسيلة لتقييد أو حرمان الجاني من الحرية .<sup>٢٩</sup> وفي خطوة أخرى، حاول المشرع تقليص حجم ونطاق العقوبات السالبة للحرية من خلال اقتراح عقوبات بديلة للسجن في قانون العقوبات الإسلامي الذي أقر عام ٢٠١٣. ومع ذلك، لا يزال السجن يخيم على النظام القانوني الإيراني في هذا القانون، إلا أن المشرع اختار استخدام الحرمان الاجتماعي كعقوبة رئيسية لموظفي الحكومة، أو كعقوبات إضافية أو كمتابعة للضمان التنفيذي بالفصل من الخدمة.

#### **العقوبة الادارية**

واستثناء من القاعدة القانونية التي تنص على انه لا يجوز معاقبة المتهم مرتين على جريمة واحدة لكن هذ القاعدة لا تسري عادة في النصوص الإدارية والتأديبية لأن إهمال أو خطأ الموظف يمكن مقاضاته ومحاسبته جنائيا وإداريا. ولذلك، فإن المخالفة الإدارية البحتة قد تكون ذات طبيعة جنائية أيضًا فقد جاء في المادة ١٩ من قانون معالجة المخالفات الإدارية النص على انه إذا كانت مخالفة الموظف تعد جريمة جنائية أيضاً فإن لجنة المخالفات الإدارية ملزمة بالتحقيق في المخالفة وإصدار قرار قانوني وفقاً لهذا القانون، وإحالة الأمر إلى الجهة القضائية المختصة للتحقيق في موضوع الجريمة أي قرار تتخذه السلطات القضائية الجنائية لن يمنع تنفيذ العقوبات الإدارية.وبالإضافة إلى ذلك، فقد ورد في المادة ٢٣ من قانون إنشاء مجالس التأديب للتحقيق في شكاوى ومخالفات منتسبي القوات المسلحة، الذي أقر في عام ٢٠١٦ إمكانية وجود طبيعة جنائية للمخالفات التأديبية وتلزم مجالس التأديب التي تصدر قرارات نهائية بشأن هذه المخالفات بإحالة القضية إلى السلطات القضائية المختصة، إذا كانت ذات طبيعة جنائية، للتحقيق في جوهر الجريمة من خلال السلطات ذات الصلة.كما أنه وفقاً للمادة ١٣ من قانون اللوائح التأديبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في البلاد، المعتمد سنة ١٩٨٥، إذا كانت مخالفة عضو هيئة التدريس من الجرائم المنصوص عليها في القوانين الجنائية، فإن اللجنة التي تحقق في المخالفات التأديبية ملزمة بإحالة ملف القضية إلى السلطة القضائية. إن حكم السلطة القضائية واجب على مجلس التأديب في حالة ارتكاب جريمة عامة، ولكن التحقيق لدى السلطات القضائية لا يمنع من إجراء التحقيق التأديبي. إلا أن السلطة القضائية ستعلق تنفيذه إلى حين صدور القرار. ووفقاً للملاحظة الواردة في المادة ٧ من ذلك القانون: "يتم إثبات المخالفات والجرائم المذكورة في الفقرات ١٠ و ١٣ و ١٤ و ١٦ من قبل الجهة القضائية المختصة و يتم إيقاف عضو هيئة التدريس عن العمل حتى صدور الحكم .ومع صدور قانون العقوبات الإسلامي لسنة ٢٠١٣ والذي جاء فيه بالفقرتين (ص) و(د) من المادة (٢٣) على إصدار عقوبات تكميلية مثل الحرمان من مزاولة مهنة أو عمل معين والفصل من الخدمة الحكومية والعامة على المحكوم عليهم بحد القصاص أو التعزير.ومن العقوبة من الدرجة السادسة إلى الأولى: يقع ضمن اختصاص القضاء أن تشمل عقوبات السجن الدرجات التالية: السجن من الدرجة الأولى لمدة تزيد على خمسة وعشرين عاماً، السجن من الدرجة الثانية لمدة تزيد على خمسة عشر إلى خمسة وعشرين عاماً، السجن من الدرجة الثالثة لمدة تزيد على عشر سنوات إلى خمس عشرة سنة، السجن من الدرجة

الرابعة لمدة تزيد على خمس إلى عشر سنوات، السجن من الدرجة الخامسة لمدة تزيد على سنتين إلى خمس سنوات، السجن من الدرجة السادسة لمدة تزيد على ستة أشهر إلى سنتين، السجن من الدرجة السابعة لمدة واحد وتسعين يوماً إلى ستة أشهر، والسجن لمدة تصل إلى ثلاثة أشهر. وبالإضافة إلى ذلك، ووفقاً للمادة ٢٥ من ذلك القانون فإن الإدانة الجنائية النهائية في الجرائم العمدية بعد تنفيذ العقوبة أو دخول قانون التقادم في المدة المحددة في هذه المادة يحرم المحكوم عليه من الحقوق الاجتماعية كعقوبة تبعية.<sup>٣٠</sup> ووفقاً للمادة ٢٦ من نفس القانون فإن من أمثلة الحقوق الاجتماعية العمل أو الشغل في كافة المؤسسات الحكومية والعامّة. وتتناول الملاحظة على تلك المادة على وجه التحديد كيفية تنفيذ عقوبة الحرمان من الحقوق الاجتماعية لموظفي الحكومة. في حالة الحرمان من الحقوق الاجتماعية يفصل الموظف الحكومي من الخدمة سواء كعقوبة أصلية أو عقوبة تكميلية أو تبعية حسب الأحوال خلال المدة المنصوص عليها في الحكم أو القانون. وكما ورد في الملاحظة ٢ من تلك المادة، فإن آثار الحرمان من الحقوق الاجتماعية، بما في ذلك الحرمان من العمل في الحكومة والهيئات الحكومية.<sup>٣١</sup>

**آثار الإدانة في نصوص التوظيف.**

وفقاً للمادة ١١٧ من قانون الإجراءات الجنائية. ينطبق هذا القانون على جميع الموظفين. ولذلك فهو النص الأكثر عمومية في مجال التوظيف حالياً، ولا يجوز الاعتماد على القانون العام أي قانون التوظيف ما لم يكن الموظف المعني خاضعاً لأنظمة توظيف خاصة، وفقاً للاستثناءات المنصوص عليها لا تتناول النصوص العامة للتوظيف بشكل صريح آثار أحكام السجن على حقوق التوظيف للموظفين وقد تناول المشرع هذه المسألة بصورة غير مباشرة من خلال الاستشهاد بمفاهيم وعناوين محددة يمكن من خلالها التعبير عن الاستجابة لآثار عقوبة السجن على حقوق الموظف في العمل. ويوضح أن حالات التوظيف مثل "إيقاف الاستعداد للخدمة، والفصل المؤقت والدائم عن الخدمة، والغياب المبرر" منصوص عليها في المادة ١٢٤ من قانون العمل. ومن ناحية أخرى، فإن المادة ١٢٠ من قانون العمل تكرر بالضبط تلك الحالات الوظيفية باستثناء الغياب المبرر والتي ينبغي اعتبارها كلها استجابات غير مباشرة وضمنية من المشرع لتأثير أحكام السجن على حقوق العمل للموظف.

#### **التأثيرات المتعلقة بتأثيرات السجن على ترقية الموظفين**

جاء في المادة ٦٥ من قانون الإجراءات الجنائية أنه من الممكن ترقية الموظف إلى مراتب أعلى بناء على التقييم والتحقق من أمور مثل المبادرة والإبداع ومدى تعزيز المهارات، وتقديم خدمات متميزة خلال الدورات التدريبية، ومستوى رضا العملاء ولا شك أن تحقق هذه الشروط يتوقف على استمرار تواجد الموظف في مكان العمل لذلك فمن الواضح أن الموظف الذي يكون قيد الاحتجاز أو يقضي عقوبة بالسجن لا يستطيع عمومًا استيفاء تلك الشروط، على الأقل خلال فترة العقوبة. كما أن هناك احتمالاً أيضاً أن يتم سجن الموظف المعني أو احتجازه خارج حدود سلطته وصلاحياته لأسباب مختلفة، بما في ذلك وفقاً للمادة ١٢٤ فقرة (ج) من قانون العمل، وبالتالي حرمانه من الترقية في الوقت المناسب في رتبته أو مجموعته. وبالإضافة إلى ذلك، وبموجب المادة ٨ فقرة ٢٩ من قانون معالجة المخالفات الإدارية، إذا تغيب الموظف عن منصبه بشكل غير قانوني، يجوز حرمانه من الترقية إلى رتبة أو مجموعة أعلى. ولكن بغض النظر عن هذه الافتراضات، فليس هناك وضوح في هذا الشأن في مجال قوانين وأنظمة العمل والإدارة العامة.<sup>٣٢</sup> وتنص المادة ١ من قانون تشديد عقوبة مرتكبي الرشوة والاختلاس والاحتيال الصادر عام ١٩٨٨ بشأن العقوبات وآثارها على الموظفين بالنص على أنه "يُعتبر محتالاً كل من يخدع الناس، عن طريق الاحتيال والخداع، ليعتقدوا أن لديهم شركات أو أعمالاً تجارية أو مصانع أو مؤسسات وهمية، أو يمتلكون أصولاً وصلاحيات وهمية، أو يمنحهم أملاً في أمور غير حقيقية، أو يخيفهم بأحداث ووقائع غير حقيقية، أو يتبنى اسماً أو لقباً كاذباً، ويحصل، بإحدى الوسائل المذكورة أو غيرها من الوسائل الاحتيالية، على أموال أو ممتلكات أو وثائق أو حوالات أو إيصالات أو تسويات حسابات وما شابه ذلك، وبالتالي يأخذ ممتلكات شخص آخر، ويُعتبر محتالاً، بالإضافة إلى إعادة الممتلكات الأصلية إلى صاحبها و يُحكم عليه بالسجن من سنة إلى سبع سنوات وبغرامة تعادل المبلغ الذي قبضه." وإذا انتحل الجاني زوراً لقباً أو وظيفة من هيئات ومؤسسات حكومية أو تابعة للحكومة أو شركات حكومية أو مجالس أو بلديات أو مؤسسات ثورية وبوجه عام القوات الثلاث وكذلك القوات المسلحة والمؤسسات المخصصة للخدمة العامة، أو إذا ارتكبت الجريمة باستخدام الدعاية العامة من خلال وسائل الإعلام الجماهيرية مثل الإذاعة والتلفزيون والصحف والمجلات أو إلقاء الخطب في التجمعات أو نشر الإعلانات المطبوعة أو المكتوبة، أو إذا كان الجاني موظفاً في الحكومة أو المؤسسات والمنظمات الحكومية أو تابعاً للحكومة أو البلديات أو المؤسسات الثورية أو بوجه عام القوات الثلاث وكذلك القوات المسلحة وموظفي الخدمة العامة، يُحكم عليه بالإضافة إلى إعادة الممتلكات الأصلية إلى صاحبها بالسجن من سنتين إلى عشر سنوات والفصل مدى الحياة من الخدمة الحكومية ودفع غرامة تعادل المبلغ الذي قبضه.



وفي جميع الأمور المذكورة في هذه المادة، إذا كانت هناك ظروف وصفات مخففة، يجوز للمحكمة، بتطبيق المعايير المتعلقة بالتخفيف، تخفيف عقوبة الجاني فقط إلى الحد الأدنى للعقوبة المنصوص عليها في هذه المادة (السجن) والفصل المؤبد من الخدمة الحكومية، ولا يجوز له الأمر بوقف تنفيذ العقوبة. ويحكم على الموظفين الحكوميين بالإضافة إلى العقوبة المذكورة، إذا كانوا في درجة حكومية أو أعلى أو ما يعادلها، بالفصل الدائم من الخدمة الحكومية، وإذا كانوا في درجة أدنى، فيحكم عليهم بالفصل المؤقت من الخدمة الحكومية لمدة تتراوح بين ستة أشهر وثلاث سنوات.<sup>٣٣</sup>

## **ذاتمة**

تعتبر عقوبات النصب والاحتيال من القضايا القانونية الحساسة في كل من إيران والعراق، حيث تتشابه الدولتان في بعض الجوانب ولكن تختلفان في أخرى. في كلا البلدين، يُعد النصب والاحتيال ضد الدولة جريمة خطيرة، حيث يتم التعامل معها بقوانين صارمة تهدف إلى حماية المال العام وضمان نزاهة الموظفين. تتضمن العقوبات في كلا النظامين السجن والغرامات المالية، مما يعكس التزام الحكومتين بمكافحة الفساد وتعزيز الشفافية ومع ذلك، تختلف الأساليب القانونية والإجراءات المتبعة في تنفيذ هذه العقوبات. في إيران، يتم تقديم الجرائم الاقتصادية إلى المحاكم الخاصة، حيث تسعى الحكومة إلى تسريع الإجراءات القضائية لمواجهة الفساد. بينما في العراق، قد تتسم الإجراءات بالبطء والتعقيد، مما يؤخر تطبيق العدالة ويزيد من فرص الإفلات من العقاب. هذه الاختلافات تؤثر على فعالية النظام القانوني في كل بلد وقدرته على ردع الموظفين عن القيام بأعمال النصب والاحتيال، حيث تتباين الأبعاد الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على العقوبات. في إيران، يعتبر الفساد ظاهرة تؤثر على الصورة العامة للحكومة، مما يدفعها إلى اتخاذ تدابير أكثر صرامة. بينما في العراق، قد تؤدي الفوضى السياسية والفساد المستشري إلى تقليل فعالية العقوبات المفروضة. لذا، فإن محاربة النصب والاحتيال تتطلب نهجاً متكاملاً يشمل تحسين الأنظمة القانونية وتعزيز الثقافة القانونية بين المواطنين في كلا البلدين.

## **المراجع:**

١. إلهام، غلام حسين؛ برهاني، محسن (٢٠١٢)، مدخل إلى القانون الجنائي العام، طهران: دار ميزان للنشر.
٢. بارغي، محمد مهدي ومهرا نسرین مفهوم الحرمان من الحرية وأنواعه. مجلة أبحاث القانون الجنائي العدد ١ ٢٠١٩.
٣. جيرالد جرينبرج، روبرت بارون، إدارة السلوك التنظيمي، تعريب وترجمة رفاعي محمد رفاعي اسماعيل على بسيوني، المملكة العربية السعودية، الرياض: دار المريخ للنشر، ٢٠٠٤م، ص ٢٥.
٤. حاجي آبادي، محمد علي. (١٣٨٨). "إصلاح المجرمين في السياسة الجنائية القانونية لإيران"، مجلة القانون الفصلية، العدد ٣
٥. حاجيتابار فيروزخاني حسن، مكانة بدائل السجن في نظام العدالة الجنائية الإيراني، الحاضر والمستقبل، مجلة العدالة القانونية، العدد ٦٤، خريف ٢٠٠٨
٦. رستمي فالي، مراجعة قانونية ودراسة لدخول الخدمة والتوظيف في قانون إدارة الخدمة المدنية، ورقة بحثية حول نصوص وبرامج العلوم الإنسانية، العدد ٢، نقدية ٢٠١٠
٧. صابوربيور، مهدي وخليل زاده إيراج، قانون العقوبات العرفي ودوره في تشكيل القانون الجنائي الإيراني، مجلة أبحاث القانون الجنائي، العدد ٢٤، ٢٠١٨
٨. ضاري خليل محمود / حرمان الموظف العام من تولى الوظيفة العامة بسبب الحكم عليه جنائياً بحث منشور في مجلة العدالة العدد الثاني / السنة الثالثة ١٩٧٧ / ص ٣٧٧.
٩. عبد الوهاب جومد، المفصل في شرح قانون العقوبات القسم العام، المطبعة الجديدة، دمشق، ١٩٩٠م
١٠. على السلمي، إدارة الموارد البشرية، ط ٢، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٧
١١. علي احمد حسن الهبيي / اثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف / رسالة دكتوراه / كلية النهرين للحقوق / بغداد / ٢٠٠٣ /
١٢. غلامي، حسين. (٢٠١٥). علم الجريمة، الطبعة الأولى، طهران، منشورات الميزان
١٣. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، مطبعة الزمان، بغداد، العراق، ١٩٩٦م.
١٤. المادة (٨) / ثامنا ب) من القانون. والفعل الذي يعنينا هنا هو الذي يشكل جريمة تنتهي بحكم جنائي يترتب اثر الفصل ثانية.
١٥. متمني منوشهر للقانون الإداري، طهران، منشورات سمت إيران، الطبعة العشرون، ٢٠١٦،

١٦. محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٧
١٧. محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها وقضاء، ج ١ ، ١٠ ، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٩
١٨. محمدي فرزاد (٢٠١٥). بحث تطبيق جريمة الغش في قوانين إيران ومصر رسالة ماجستير جامعة آزاد الإسلامية فرع شاهرود ،
١٩. وبهذا المعنى افتي ديوان التدوين القانوني بقراره المرقم ١ ج ١/٣٣٣ في ١/٣/١٩٦٥ / ٢/١/١٩٦٥ / مجلة ديوان التدوين القانوني العدد ١ / السنة الرابعة ١٩٦٥

- <sup>١</sup> فخري عبد الرزاق الحديثي ، شرح قانون العقوبات ، القسم الخاص ، مطبعة الزمان ، بغداد ، العراق، ١٩٩٦م.
- <sup>٢</sup> عبده يحيى محمد الشاطبي، مبدأ شرعية الجريمة والعقاب، مرجع سابق، ص ٢٥.
- <sup>٣</sup> عبد الوهاب جومد، المفصل في شرح قانون العقوبات القسم العام، المطبعة الجديدة، دمشق، ١٩٩٠م، ص ٢٢.
- <sup>٤</sup> عبده يحيى محمد الشاطبي، مرجع سابق، ص ٢٨.
- <sup>٥</sup> محمدي فرزاد (٢٠١٥). بحث تطبيق جريمة الغش في قوانين إيران ومصر رسالة ماجستير جامعة آزاد الإسلامية فرع شاهرود ، ص ٦٠.
- <sup>٦</sup> غلامي، حسين. (٢٠١٥). علم الجريمة ، الطبعة الأولى، طهران، منشورات الميزان ص ١١٥
- <sup>٧</sup> حاجي آبادي، محمد علي. (١٣٨٨). "إصلاح المجرمين في السياسة الجنائية القانونية لإيران"، مجلة القانون الفصلية ، العدد ٣
- <sup>٨</sup> المادة ١٩ من قانون العقوبات الاسلامي
- <sup>٩</sup> المادة ٢٣ من قانون العقوبات الاسلامي
- <sup>١٠</sup> المادة ٢٤ من قانون العقوبات الاسلامي
- <sup>١١</sup> إلهام، غلام حسين؛ برهاني، محسن (٢٠١٢)، مدخل إلى القانون الجنائي العام ، طهران: دار ميزان للنشر.
- <sup>١٢</sup> المادة ٢٦ من قانون العقوبات الاسلامي
- <sup>١٣</sup> جيرالد جرينبرج، روبرت بارون، إدارة السلوك التنظيمي، تعريب وترجمة رفاعي محمد رفاعي اسماعيل على بسيوني، المملكة العربية السعودية، الرياض: دار المريخ للنشر، ٢٠٠٤م، ص ٢٥.
- <sup>١٤</sup> على السلمي، إدارة الموارد البشرية، ط ٢ ، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٧ ص ٩٢.
- <sup>١٥</sup> محمد حامد الجمل ، الموظف العام فقها وقضاء، ج ١ ، ١٠ ، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٩ ، ص ب .
- <sup>١٦</sup> محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٧ ، ص ١.
- <sup>١٧</sup> المادة (الحادية عشرة / ٢ ) من القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦.
- <sup>١٨</sup> حددت المادة (الحادية عشرة / ١ ) من القانون نفسه الحد الأقصى لمدة الفصل بخمس سنوات .
- <sup>١٩</sup> وبهذا المعنى افتي ديوان التدوين القانوني بقراره المرقم ١ ج ١/٣٣٣ في ١/٣/١٩٦٥ / ٢/١/١٩٦٥ / مجلة ديوان التدوين القانوني العدد ١ / السنة الرابعة ١٩٦٥ / ص ١٧٥
- <sup>٢٠</sup> المادة السابعة والعشرون (ب) من القانون نفسه .
- <sup>٢١</sup> المادة ٨٩ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- <sup>٢٢</sup> علي احمد حسن اللهبي / اثر العقوبات وانقضائها على المركز القانوني للموظف / رسالة دكتوراه / كلية النهرين للحقوق / بغداد / ٢٠٠٣ / ص ١٠٠ .
- <sup>٢٣</sup> وهذا يعني ان القانون ترك الأمر كقاعدة عامة لقانون العقوبات وكل ما قرره هنا الزام الإدارة بتنفيذ ما يقرره قانون العقوبات.
- <sup>٢٤</sup> (المادة الثانية عشرة / ٢) من القانون .
- <sup>٢٥</sup> ضاري خليل محمود / حرمان الموظف العام من تولى الوظيفة العامة بسبب الحكم عليه جنائيا بحث منشور في مجلة العدالة العدد الثاني / السنة الثالثة ١٩٧٧ / ص ٣٧٧ .
- <sup>٢٦</sup> المادة السادسة والعشرون / ب (١) من القانون رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ .
- <sup>٢٧</sup> المادة (٨) / ثامنا ب) من القانون. والفعل الذي يعيننا هنا هو الذي يشكل جريمة تنتهي بحكم جنائي يرتب اثر الفصل ثانية .

<sup>٢٨</sup> المادة (٨/ثامنا ج) من القانون نفسه .

<sup>٢٩</sup> صابوريبور، مهدي و خليل زاده إيراج، قانون العقوبات العرفي ودوره في تشكيل القانون الجنائي الإيراني، مجلة أبحاث القانون الجنائي، العدد ٢٤، ٢٠١٨

<sup>٣٠</sup> حاجيتابار فيروزخاني حسن، مكانة بدائل السجن في نظام العدالة الجنائية الإيراني، الحاضر والمستقبل، مجلة العدالة القانونية، العدد ٦٤، خريف ٢٠٠٨

<sup>٣١</sup> رستمي فالي، مراجعة قانونية ودراسة لدخول الخدمة والتوظيف في قانون إدارة الخدمة المدنية، ورقة بحثية حول نصوص وبرامج العلوم الإنسانية، العدد ٢، نقدية ٢٠١٠

<sup>٣٢</sup> متمني منوشهر للقانون الإداري، طهران، منشورات سمت إيران، الطبعة العشرون، ٢٠١٦،

<sup>٣٣</sup> بارغي، محمد مهدي ومهرا نسرين مفهوم الحرمان من الحرية وأنواعه. مجلة أبحاث القانون الجنائي العدد ١ ٢٠١٩.