

الحصانة كمصدر للتسبب الوظيفي في القانون العراقي والمصري والإيراني

اسم المشرف: استاذ علي مشهدي

قسم القانون العام / كلية القانون / جامعة قم الحكومية

سجاد محمود التميمي

قسم القانون العام / كلية القانون / جامعة قم الحكومية

Immunity as a source of job negligence in Iraqi, Egyptian, and
Iranian law

Ali Mashhadi

Associate Professor, Department of Public and International Law,
Faculty of Law, University of Qom
droitenviro@gmail.com

الملخص:

يتناول هذا البحث موضوع الحصانة كمصدر للتسبب الوظيفي في القانون العراقي والمصري والإيراني، إذ يسعى إلى تحليل العلاقة بين الامتيازات القانونية التي تمنحها الحصانة لبعض الموظفين والمسؤولين، وبين مظاهر التسبب الوظيفي التي قد تنشأ نتيجة لسوء استخدام تلك الحصانة، مما ينعكس سلباً على كفاءة الإدارة العامة واحترام مبدأ سيادة القانون. ويكمن هدف البحث في الكشف عن مواطن الخلل في النظام القانوني لهذه الدول فيما يتعلق بتنظيم الحصانة وضوابطها، وبيان مدى الحاجة إلى إعادة النظر في بعض التشريعات التي تمنح الحصانة بشكل واسع أو غير مقيد، مما قد يؤدي إلى تهرب بعض الموظفين من المحاسبة والمساءلة. وتبرز أهمية البحث في كونه يعالج ظاهرة تمسّ جوهر الإدارة الرشيدة ومبادئ العدالة والمساواة، ويقدم رؤية نقدية تساعد في تحقيق التوازن بين ضرورة حماية الوظيفة العامة من الضغوط والتدخلات وبين وجوب محاسبة الموظف عند ارتكابه مخالفات إدارية أو قانونية. اعتمد البحث على المنهج المقارن من خلال دراسة وتحليل النصوص الدستورية والقانونية في كل من العراق ومصر وإيران، واستعرض التطبيقات العملية لأحكام الحصانة في هذه البلدان وتأثيرها على الالتزام الوظيفي. وقد توصل البحث إلى نتائج مهمة، أبرزها أن هناك تفاوتاً في تحديد نطاق الحصانة وضوابطها، إلا أن القاسم المشترك يتمثل في وجود ثغرات قانونية تسمح بوقوع التسبب الإداري نتيجة غياب آلية فعالة وعادلة لرفع الحصانة أو الحد منها عند اللزوم، فضلاً عن ضعف الرقابة المؤسسية. وأوصى البحث بضرورة إعادة صياغة القوانين المتعلقة بالحصانة لتكون أكثر تحديداً وصرامة، وتقيداً بالإطار الوظيفي الصرف دون أن تشمل الأفعال الخارجة عن حدود الوظيفة. **الكلمات المفتاحية:** الحصانة، التسبب الوظيفي، القانون العراقي، القانون المصري، القانون الإيراني

Abstract:

This research addresses the issue of immunity as a source of professional negligence in Iraqi, Egyptian, and Iranian law. It seeks to analyze the relationship between the legal privileges granted by immunity to certain employees and officials and the manifestations of professional negligence that may arise as a result of the misuse of such immunity, negatively impacting the efficiency of public administration and respect for the rule of law. The research aims to uncover shortcomings in the legal systems of these countries regarding the regulation and controls of immunity, and to demonstrate the need to review some legislation that grants immunity broadly or unrestrictedly, which may lead some employees to evade accountability and accountability. The research's importance lies in its addressing a phenomenon that touches upon the essence of good governance and the principles of justice and equality. It offers a critical perspective that helps achieve a balance between the need to protect public office from pressure and interference and the necessity of holding employees accountable for

committing administrative or legal violations. The research relies on a comparative approach through the study and analysis of constitutional and legal texts in Iraq, Egypt, and Iran. It reviews the practical applications of immunity provisions in these countries and their impact on professional commitment. The research reached important conclusions, most notably that there is a disparity in defining the scope and controls of immunity. However, the common denominator is the existence of legal loopholes that allow for administrative negligence due to the absence of an effective and fair mechanism to lift or limit immunity when necessary, in addition to weak institutional oversight. The research recommended the need to reformulate the laws related to immunity to be more specific and strict, and to restrict them to the purely functional framework, without including acts outside the scope of the job. **Keywords:** Immunity, malfeasance, Iraqi law, Egyptian law, Iranian law

المقدمة

تُعد الحصانة الوظيفية من أبرز الضمانات التي تُمنح لبعض الفئات من العاملين في الدولة بهدف تمكينهم من أداء مهامهم باستقلالية ودون خوف من التعسف أو الانتقام، لا سيما في السلطات الثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية. ومع ذلك، فإن هذه الحصانة، التي يفترض أن تكون وسيلة لحماية الوظيفة العامة من التدخل أو الضغط، قد تنقلب في بعض الأحيان إلى غطاء للتسيب الوظيفي والإفلات من المحاسبة، وهو ما يثير إشكاليات جدية تتعلق بالتوازن بين مقتضيات الحصانة ومتطلبات الكفاءة والانضباط في أداء المهام الرسمية. ومن هنا تكمن مشكلة هذا البحث في مدى تحول الحصانة، في بعض التطبيقات القانونية والعملية، من وسيلة لحماية الوظيفة العامة إلى وسيلة لعرقلة المساءلة القانونية، مما ينعكس سلباً على كفاءة الإدارة العامة ومبدأ سيادة القانون. فبينما تهدف الحصانة إلى تعزيز الاستقلال، تُستخدم أحياناً كأداة للتجاوز على القانون وكمبرر لغياب المساءلة، خاصة في بيئات تعاني من ضعف في الرقابة المؤسسية. وتُطرح هذه الإشكالية بوضوح في كل من النظامين العراقي والمصري، وكذلك في النظام الإيراني الذي يضيف طابعاً دينياً وسياسياً خاصاً على مفهوم الحصانة. كما يسعى هذا البحث إلى تحليل أوجه استخدام الحصانة كمصدر محتمل للتسيب الوظيفي في الدول الثلاث، من خلال دراسة البنية القانونية للحصانة، ومجالات تطبيقها، وانعكاساتها على الانضباط الإداري والوظيفي. كما يهدف إلى بيان مدى التوازن بين الحماية القانونية للعاملين في الدولة، وضرورة مساءلتهم عند وقوع انحراف أو تقصير في الأداء. وتكمن أهمية البحث في أنه يعالج موضوعاً يمس جوهر الإصلاح الإداري وترسيخ مبادئ الحكم الرشيد، خاصة في ظل تزايد الدعاوى إلى تعزيز الشفافية ومكافحة الفساد في المجتمعات الثلاث. ويعتمد البحث على المنهج التحليلي المقارن، حيث يتم تحليل النصوص القانونية والدستورية ذات الصلة في العراق ومصر وإيران، ومقارنتها من حيث طبيعة الحصانة ونطاقها القانوني وأثرها على الأداء الوظيفي. كما يتم توضيح المنهج النقدي للكشف عن أوجه الخلل والثغرات في الممارسة القانونية للحصانة. لذلك يتمثل السؤال الرئيسي لهذا البحث في: إلى أي مدى تشكل الحصانة الوظيفية في النظامين القانونيين العراقي والمصري والنظام الإيراني وسيلة لحماية الموظف العام، دون أن تتحول إلى سبب في التسيب الوظيفي وعرقلة مبدأ المساءلة؟، ولهذا سيتم تقسيم هذا البحث إلى ما يلي:

المبحث الأول: مفهوم الحصانة والتسيب الوظيفي

يتناول هذا المبحث العلاقة بين مفهوم الحصانة باعتبارها ضمانة قانونية لحماية بعض الفئات الوظيفية، ومفهوم التسيب الوظيفي بوصفه أحد مظاهر الإفلات من الالتزام والانضباط. ويُسلط الضوء على كيفية تداخل المفهومين وتأثير الحصانة، حين تُساء ممارستها، في تكريس مظاهر التسيب داخل المؤسسات العامة.

المطلب الأول: مفهوم الحصانة الوظيفية

الحصانة لغة: أصل الإحصان المنع، والمصدر حصانة، مُشتق من الجذر الثلاثي حصن، والحِصْنُ في اللغة: الموضع المنيع^١. والوظيفة لغة: عرف معجم المعاني الوظيفة كونها مشتقة من وظيفة، والجمع وظائف، وظيف، والوظيفة هي ما قدر على عمل لأجل الحصول على قوة الحياة^٢. ولعل من أجمع وأدق التعريفات لهذا المصطلح القول بأن الحصانة: هو أحد امتيازات القانون الدولي العام أو القانون الوطني الذي يخفف من التمتع بالأعباء أو الالتزامات المفروضة على جميع الأشخاص داخل إقليم الدولة، أو يمنحه ميزة عدم الالتزام بأحكام السلطة العامة للدولة، ولا سيما السلطة القضائية أو بعض مظاهرها^٣، أما الوظيفة اصطلاحاً: فيرتبط مفهوم الوظيفة العامة بفلسفة الدولة ونظرتها إلى العاملين لديها والنظام الذي تعتمد هذه الغاية، ولقد تطور هذا المفهوم عبر التاريخ وفقاً لأنظمة الحكم السياسية، كما أن اصلاح الوظيفة العامة يُقصد به الكيان القانوني القائم في إدارة الدولة وهي مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات مُعيَّنة مُقابل تمتعه بحقوق محدودة^٤. وفي القانون الدولي يُقصد بالحصانة الوظيفية: بأنها مجموع الامتيازات التي تتعلق بحرية الممثلين السياسيين الأجانب، ومفادها أنهم لا يخضعون مبدئياً

لقضاء البلاد التي يُقيمون فيها، بل يظلون خاضعين لحكوماتهم وقضاء وطنهم^٥. وسعى المشرع لحماية الموظف العام ومنحه نوعاً من الحصانة الإجرائية من شأنها أن تقيد النيابة العامة من إقامة الدعوى العامة ضد هذا الموظف، وذلك في إطار الجرائم التي يقرتها الموظف العام في معرض أدائه لوظيفته، وذلك قبل الحصول على إذن من الجهة التي يتبع لها أو الجهة التي حددها القانون، وتأتي أهمية هذه الحصانة من باب المحافظة على المصالح العامة التي يقوم الموظف العام بخدمتها، إضافة لفتح الباب له من أجل ممارسة أعماله على أكمل وجه من دون وجود إحساس بالخوف من العقاب بسبب الأعمال التي يقوم بها، أو تهديده بإقامة الدعوى عليه من باب الضغط عليه، ويمكن القول إن حصانة الموظف هي حصانة إجرائية في إطار الأفعال التي يقوم بها أثناء ممارسة عمله الوظيفي، وتشكل جرماً معاقباً عليه، ويجب التأكيد على أن هذه الحصانة لا تمس شخص الموظف بقدر ما تمس الوظيفة التي تقوم على حماية، وتأمين مصالح المواطنين.

المطلب الثاني: مفهوم التسبب الوظيفي:

إن التسبب الإداري والوظيفي هو الحالة التي يتم فيها الأداء الإداري بدون احترام لأي ضوابط أو لوائح أو قوانين منظمة وموضوعة لكي يكون الأداء على الوجه الأكمل، لهذا فإن أي مؤسسة لا يوجد لها تنظيم إداري مُحدّد وتدرّج في الواجبات والمسؤوليات للعاملين فيها، وليس لها نظام مُحدّد لمنح الحوافز وفرض العقوبات، ولا وجود فيها لسجلات وملفات منظمة لحفظ المهام والإنجازات التي تقوم بها ولا تنقيد باللوائح والقوانين المنظمة للعمل سوف تكون هذه المؤسسة متسببة إدارياً، كما أن إهمال الموظف للواجبات المنوطة به والمنصوص عليها في القوانين سيخلق مردوداً سلبياً على الإنتاجية وسير العمل، ولهذا فإن ارتفاع معدلات ترك الأفراد لأماكن العمل أثناء ساعات الدوام الرسمي بسبب خروجهم إلى الأسواق لتلبية حاجاتهم الضرورية التي تلزمهم وكذلك عدم بقاء المدراء في مناصبهم لفترة تمكنهم من إثبات جدوتهم وخبراتهم بحيث تسمح لهم بإنجاز الأعمال المناطة بهم، وعدم اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب هي التي تؤدي إلى التسبب الإداري، الذي يرتبط في الإدارة بمسألة الغياب والتأخير عن العمل والممارسات السلبية للموظف أثناء تأدية مهامه الرسمية كالهروب من أداء الأعمال والمعاملات، وعدم المسؤولية والوساطة في إنجاز الأعمال واستغلال المركز الوظيفي والإهمال الواضح في العلاقات العامة، بالإضافة إلى انعدام التقويم الصحيح للعاملين، وعدم منح الحوافز المادية والمعنوية للجيد منهم مما يجعلهم لا يُقبلون على أعمالهم بجدية. وتُعتبر الحصانة من أهم الامتيازات التي يحصل عليها الموظف عند توليه منصباً معيناً ويعترف بها القانون لتمكينهم من ممارسة وظيفتهم دون قيد أو ضغط، وهذا يعني أن الحصانة تحمي الموظف وبذلك يستطيع الموظف المخوّل من قبل الإدارة المعنية الاطمئنان لعدم المساءلة القانونية وهذه في حالات محددة وهذا ما اتفقت عليه المعاهدات والاتفاقات الدولية^٦ والحصانة ليست مطلقة للموظف وإنما تقتصر على الأعمال التي تُنأطُ إليه من قِبَل السلطة المختصة، وتُعتبر الحصانة الوظيفية من أهم الحصانات لاستخدامها على هيئة امتيازات يحصل عليها الموظفون كما وأن سبب إعطائها للموظف هو تمكينه من أداء واجباته على أتم وجه وبشكل كامل دون عوائق، فمنح الحصانة للموظف لإتمام واجباته أمر مهم حيث أنه مكلف بالخدمة العامة وهو المُمثل عن السلطة التابع لها^٨. تجدر الإشارة أن كل تشريع يبتنى مفهوماً للموظف أو تحديداً له يختلف من حيث السعة والضيق لجهة تطبيق أحكامه عن التشريع الآخر ويختلف مفهوم الموظف من دولة إلى أخرى باختلاف الفلسفة التي تعتمدها الدولة كأن تعتمد النظام الاشتراكي أو الليبرالي، كما يختلف في إطار الدولة الواحدة باختلاف الزاوية التي يُنظرُ إليه منها فكل تشريع يبتنى مفهوماً للموظف أو تحديداً له لغرض تطبيق أحكامه يختلف عن التشريع الآخر، بل إن مدلول الموظف يختلف من حيث سَعَتِهِ حتّى في إطار التشريعات ذات الصلة بالوظيفة لذلك تحرص معظم الدول على عدم إيراد تعريف محدد للموظف في ثنايا تشريعاتها بل تقتصر على تحديد الأشخاص الذين تسري عليهم هذه التشريعات^٩. من هنا فإنّ هذا الاختلاف في مفهوم الموظف يمتد أيضاً إلى إعطاء عناصر عدة والتي من خلالها يتم تحديد المقصود بالموظف العام^{١٠}. إذن التسبب هو السلوك المنحرف في أداء الالتزامات والواجبات تجاه الإدارة والمجتمع مما ينجم عنه عدم قدرة الأجهزة الإدارية على تنفيذ السياسة العامة للدولة والمتعلقة بتأمين الخدمات الأساسية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. وعلى الرغم من تضخم عدد العاملين في إدارات الدول النامية وحتمية الاعتماد على الجهاز الإداري في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية فإن قصور وضعف امكانيات هذا الجهاز التقنية والبشرية تقف حائلاً دون قدرته على النهوض بكفاءة بالمهام المنوطة به^{١١}.

المبحث الثاني: مظاهر التسبب الوظيفي

إن أهم مظاهر التسبب والانحراف الإداري هي الغياب الذي يؤدي إلى تراكم المعاملات ويترتب على ذلك البحث بكل الوسائل المشروعة وغير المشروعة، كما أن تزايد أعداد العاملين بمؤسسات الدولة قد ترتب عليه تضخم العمالة بالجهاز الإداري والذي يُعدّ من مظاهر التسبب الإداري أيضاً.

المطلب الأول: الانحرافات التنظيمية والسلوكية

الانحرافات التنظيمية ونعني بها المخالفات التي يرتكبها الموظف أثناء تأديته لمهام وظيفته والتي ترتبط بصفة أساسية بالعمل وتنظيمه، من أهمها: عدم احترام وقت العمل ومواعيد الحضور والانصراف: هناك صور مختلفة لعدم احترام وقت العمل الرسمي للوظيفة في غالبية القطاعات، منها نظرة الموظف إلى الكم؛ فهو ينظر دائماً إلى الزمن وكم مضى من الساعات وكم بقي له حتى يعود إلى منزله، بصرف النظر عما قدمه من إنتاج أو عمل. وامتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه من أوضح صور امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه هو رفضه تأدية العمل المكلف به من قبل رؤسائه، أو الامتناع عن القيام بأعمال وظيفته أو مباشرتها على نحو غير صحيح أو التأخير في أدائها. اللامبالاة والكسل: يميل معظم العاملين إلى التراخي واللامبالاة والتكاسل، ولا يدفعهم إلى العمل إلا الحافز المادي أو الصالح الشخصي من جهة أو الخوف من جهة أخرى^{١٢}، وعدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء: ترجع هذه الظاهرة تبعاً لبعض التصرفات التي قد يُمارسها بعض الرؤساء على الموظفين، كحرمان الموظف من علاوة أو مكافأة تشجيعية مثلاً، وقد يؤدي ذلك إلى إصابة الموظف بالعدوانية تجاه رؤسائه وعدم إطاعة أوامره، وعدم احترامهم والبحث عن المنافذ والأعداء لعدم تنفيذ أوامره والالتزام بتعليماتهم. وعدم تحمل المسؤولية: قد يلجأ الموظف إلى محاولة تجنب المسؤولية ويظهر ذلك من خلال تحويل الأوراق من مستوى إداري إلى مستوى أقل أو العكس للتهرب من الإمضاءات والتوقيعات تجنباً لتحمل المسؤولية^{١٣}. إفشاء أسرار العمل: شير هذه الظاهرة إلى قيام الموظف بالكشف عن معلومات سرية تتعلق بالمنظمة أو بالأشخاص المرتبطين بها، سواء كانوا من العاملين داخل المؤسسة أو من عملائها. فقد يُطلع الموظف بعض الزملاء على تقارير سرية أعدها الرؤساء عنهم، مما يفقد هذه التقارير طابعها السري ويسبب توتراً ونزاعات بين الموظف ورئيسه حول ما ورد فيها. كما قد يُدلي بعض الموظفين بمعلومات غير دقيقة أو غير مؤكدة إلى وسائل الإعلام، مما يلحق أضراراً بسمعة المؤسسة^{١٤}. أما الانحراف السلوكي فيقصد به تلك المخالفات الإدارية التي تصدر عن الموظف العام وتتصل بسلوكه الشخصي وتصرفاته داخل بيئة العمل. ومن أبرز هذه الانحرافات: التحيز والمحاباة: ينشأ التحيز نتيجة ضعف في الوعي الثقافي والحضاري، وانتشار النظرة الضيقة في فهم العلاقات والمواقف الحياتية. ويُمكن أن يتجلى هذا التحيز في مختلف جوانب العمل الإداري، مثل التعيين، والتوظيف، والترقيات، وتوزيع المكافآت، وتقييم الأداء، ومنح فرص التدريب، والإجازات، والمساعدات وغيرها. وعندما يكون هذا التحيز واضحاً وفاضحاً^{١٥}، سوء استخدام السلطة وانتحال صفة الغير: في بعض الأحيان يُمنح الموظف مساحة من الحرية في ممارسة سلطاته لاتخاذ ما يراه مناسباً لتحقيق المصلحة العامة، ويُعرف هذا بهامش "السلطة التقديرية"^{١٦}، والغش والتدليس: يُعتبر الغش والتدليس من صور الانحرافات السلوكية التي يُمارسها بعض المديرين أو الموظفين داخل المؤسسات الحكومية أو منظمات الأعمال، وتظهر بأشكال متعددة. وتمتد هذه الأفعال لتشمل مختلف أنواع التعاملات، سواء التجارية أو الاقتصادية، وكذلك في المجالات المدنية، الثقافية، والسياسية، مما يعكس حجم التأثير السلبي لتلك السلوكيات على نزاهة العمل المؤسسي^{١٧}، وعدم المحافظة على كرامة الوظيفة: يُعد الحفاظ على كرامة الوظيفة من المتطلبات الأساسية للسلوك الوظيفي السليم، وأي تصرف يسيء إلى صورة الموظف أو المؤسسة يُعدّ انحرافاً خطيراً، ومن الأمثلة على ذلك، ارتكاب الموظف أفعالاً فاضحة ومخلّة بالحياء سواء داخل مقر العمل أو خارجه، أو تعاطي المواد المخدرة، أو الانخراط في قضايا تتعلق بجرائم الشرف أو استغلال الآخرين، وجميعها تُعد تجاوزات تمس كرامة الوظيفة وسمعتها^{١٨}. التضليل والتستر على المعلومات الحقيقية باستغلال المنصب: يُمثل هذا النوع من الانحراف سلوكاً متمعداً يهدف إلى إرباك الرأي العام وإضعاف وعيه، من خلال إخفاء الحقائق لتحقيق مصالح شخصية. وغالباً ما تكون هناك علاقات وثيقة بين من يمارسون هذا النوع من التضليل ووسائل الإعلام أو النشر، مما يُسهّل عليهم إخفاء الجوانب السلبية لانحرافهم الوظيفي وتقديمها على أنها إنجازات إيجابية. ويشمل هذا النمط أيضاً ما قد تقوم به بعض المكاتب المحاسبية أو المالية أو القانونية من ممارسات تهدف إلى إخفاء الوضع المالي الحقيقي للشركات عند تدقيقها، وعرض تقارير مضللة تخالف الواقع الفعلي^{١٩}. المحسوبية: تُعد المحسوبية من أشكال الانحراف الإداري التي تُسهم في شغل الوظائف العامة بأشخاص يفتقرون إلى الكفاءة والمؤهلات المطلوبة، مما يؤدي إلى تراجع في أداء المؤسسات وانخفاض في جودة الخدمات وزيادة ضعف الإنتاجية. ولهذا السبب، عمدت بعض الدول إلى سنّ تشريعات تمنع المحسوبية وتُقيّد وسائلها المختلفة، لا سيما في عمليات التعيين في الوظائف الحكومية، حفاظاً على مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص^{٢٠}، والوساطة: يلجأ بعض الموظفين إلى استخدام الوساطة لتحقيق مصالح شخصية في مجالات متعددة كالنقل، أو الانتداب، أو الترقية، أو الحصول على علاوة، أو حتى لكسب رضا رؤسائهم في العمل. وتُستخدم الوساطة أحياناً كوسيلة لتبادل المصالح بين العاملين، وقد ترسّخت هذه الظاهرة في المجتمعات النامية إلى الحد الذي أصبحت فيه، في نظر البعض، حقاً مكتسباً أو واجباً اجتماعياً، بل ويرى البعض أن عدم ممارستها يعبر عن ضعف في المروءة. وتُعد الوساطة من أخطر أنماط الانحراف الوظيفي، لا سيما عندما تُمارس بقناعة راسخة من قبل بعض المسؤولين وعلى مختلف المستويات، خاصة

في البيانات التي تتسامح ثقافيًا مع هذا النوع من السلوك^{٢١}، والائتلاف المتعمد للسجلات والأموال العامة من خلال افتعال الحرائق والحوادث ويشيع هذا النمط من الانحراف الوظيفي في كثير من المنظمات الحكومية ومنظمات الأعمال؛ حيث أن الهدف هو إخفاء سرقة أو اختلاس أو تزوير أو أي انحراف يُخشى من اكتشافه والذي يترتب عليه منفعة كبرى للمتسبب فيه وتحصل الكثير من هذه الحوادث في فترات جرد المخازن أو زيارات لجان تفتيشية أو تدقيقية لمواقع العمل والمخازن والمستودعات الكبيرة^{٢٢}.

المطلب الثاني: الانحرافات المالية والجناحية

أما الانحرافات المالية: قصد بها تلك المخالفات المالية والإدارية التي ترتبط مباشرة بسير العمل الذي يتولاه الموظف، وتشكل إخلالاً بالأنظمة المعتمدة داخل المؤسسة، ومن أبرز هذه المخالفات: مخالفة القواعد والأحكام المالية المعتمدة داخل المؤسسة: عندما يُخل الموظف بهذه القواعد ولا يلتزم بتطبيقها، فإنه يُعتبر مرتكباً لانحراف مالي يُعرضه للمساءلة الإدارية، لما يشكله هذا السلوك من تجاوز للنظام المالي المعتمد^{٢٣}، فرض الأتاوات: مبالغ مالية أو منافع عينية يلزم بها بعض الموظفين في المؤسسات الحكومية الأفراد أو الجهات الأخرى دون سند قانوني أو إجراءات شفافة وعادلة. ويتم تحصيل هذه الأتاوات غالباً تحت التهديد أو باستخدام أساليب الضغط، سواء كانت سياسية أو فكرية أو ثقافية أو أمنية، وتُستخدم حصيلتها لتحقيق منافع شخصية بعيداً عن مقتضيات المصلحة العامة^{٢٤}. العمولات مقابل الصفقات: تشكل هذه العمولات ثمناً للتغاضي عن العيوب أو القصور في الجهة المتعاقدة، حتى وإن كانت أقل كفاءة أو أكثر ضرراً من غيرها، مما يؤدي إلى هدر المال العام وتشويه مبادئ الشفافية والعدالة في التعاقدات الرسمية^{٢٥}، التقصير والهدر: يتجلى هذا النوع من الانحراف في سوء استخدام الموارد المتاحة أو إهدارها دون مبرر، مما يؤدي إلى تعطيل أو تقويض فعالية منظمات الدولة ومؤسساتها. وقد يكون الهدر شكلاً من أشكال التخريب الجزئي أو الكلي لمقدرات المجتمع، بما يعكس استهتاراً خطيراً بالمسؤولية الوظيفية^{٢٦}، غسل الأموال: يُمارس هذا النشاط عبر وسائل متطورة وأساليب معقدة، غالباً ما تستخدمها منظمات إجرامية أو عصابات منظمة. وتشمل هذه العمليات توريث موظفين من مختلف المستويات الإدارية، سواء في المواقع العليا أو في الوظائف الدنيا، في شبكات غسل الأموال، مستغلين نفوذهم أو مواقعهم داخل المؤسسات لتسهيل تمرير هذه العمليات وإضفاء طابع قانوني على الأموال غير المشروعة^{٢٧}، الإسراف في استخدام المال العام: ومن صور هذا السلوك الإنفاق المفرط على الأبنية الفخمة، وتأثيث المكاتب بشكل مبالغ فيه، وصرف رواتب لأشخاص لا يؤدون عملاً فعلياً، بالإضافة إلى التوسع في تعيين أعداد كبيرة من السكرتارية والعاملين في أقسام العلاقات العامة دون حاجة فعلية^{٢٨}، ومن هنا فإن مفهوم المال العام في القانون الجنائي يتخذ مفهوماً واسعاً يغير ما ذهب إليه القوانين الأخرى، إذ بسط المشرع الجزائي حمايته إلى طائفة من الأموال جديرة بالحماية الخاصة لتعلقها بالمنفعة العامة. وتأتي تلك الخصوصية التي يتمتع بها المال العام نظراً لما يتمتع به القانون الجنائي من ذاتية خاصة تميزه عن بقية القوانين الأخرى، إذ أن العقوبات المقررة في قانون العقوبات والتي قررت لضمان حماية استمرار سير المرافق العامة وحسن سير العمل الوظيفي فيها حتى تتمكن الإدارة من أداء أعمالها الوظيفية المنوطة بها ما يستوجب تجريم أي فعل من شأنه أن يضر بها أو يهددها بالإضرار يترتب على ذلك أن مفهوم المال العام في القانون الجنائي لا يقتصر على الأموال العامة التي تملكها الدولة والأشخاص المعنوية العامة والمخصصة للمنفعة العامة فقط، وإنما يشمل أموال الدولة الخاصة وأموال الأفراد الخاصة الموجودة في حوزة الإدارة لا بوصفها أموالاً خاصة بالأفراد وأما لاتصالها بالنشاط الإداري للجهة العامة^{٢٩} المنح والعطايا دون وجه حق: يُعد هذا النوع من السلوك انحرافاً وظيفياً صريحاً يُفرض على الفساد المؤسسي، حيث تُمنح امتيازات مالية أو مادية لأشخاص أو جهات لا تستحقها، بدافع المجاملة أو الولاء الشخصي، وليس بناءً على معايير الاستحقاق أو الكفاءة. وغالباً ما يُحاول المسؤولون الفاسدون تبرير هذه العطايا بأساليب ملتوية لإضفاء طابع قانوني عليها، رغم أنها في جوهرها تُمثل خرقاً للأمانة وانحرافاً عن القيم المهنية^{٣٠}، وقروض المجاملة: تُعتبر من أبرز صور الهدر المالي التي تُمارس في القطاعين العام والخاص، حيث تُمنح قروض وتسهيلات مالية لبعض الأفراد دون ضمانات كافية أو جدوى اقتصادية، لا لشيء إلا بدافع العلاقات الشخصية أو المصالح المتبادلة^{٣١}، الاستيلاء على الممتلكات والأموال الخاصة دون وجه حق: وهو، أيضاً، واحد من صور الانحراف الوظيفي والإداري، وإن كان على نطاق محدود، ويعني تعسف بعض الإداريين وتقننهم بالاستحواذ على أموال وممتلكات الغير، متذرعين بحجج غير قانونية ومستغلين نفوذهم بطرق غير مشروعة، وأحياناً مُستغلين جهل بعض الناس بالقانون وعدم معرفتهم بتفاصيله ليُصادرُوا حقوقهم^{٣٢}. أما الانحرافات الجناحية: تمتاز هذه الانحرافات عادةً بوجود نية مسبقة ومدرسة لتنفيذها، إلى جانب التحضير المسبق وتورط عدة أطراف في ارتكابها. ومن أبرز هذه الانحرافات ما يلي: الرشوة: تؤدي الرشوة إلى الإضرار بمبادئ النزاهة والشفافية، وتؤثر سلباً على كفاءة الأداء وحقوق الآخرين، مما يهدد عدالة العمل ومصداقيته^{٣٣}، والسرقة والاختلاس: تمثل السرقة والاختلاس حالات انحراف وظيفي وفساد إداري تُمارس من قبل العاملين بمختلف مستوياتهم. والسرقة تعني الاستحواذ وأخذ مال الغير بخفية وبطريقة مستترة دون رضاهم، في حين أن الاختلاس هو

خيانة الأمانة سواء كانت هذه الأمانة مادية أو نقدية أو معنوية^{٣٤}، والتزوير: ويُعتبر التزوير في الوثائق الرسمية اعتداءً غير مباشر على سلطة الدولة والإدارة والمؤسسة التي تمثلها هذه الوثائق. وقد يحدث التزوير في عقود التوثيق، محاضر الاجتماعات، الأحكام القضائية، كشوف الترتيبات، المرتبات، المكافآت، الحوافز، أو في مستندات الشراء وغيرها. وتُعتبر لجان المشتريات من أبرز الأمثلة على حالات التزوير، كما تشمل حالات التزوير قوائم مصروفات الإيفاد والسفر إلى الخارج، حيث كثيراً ما تكون هذه القوائم مضخمة بمبالغ غير حقيقية.^{٣٥} وفي القانون الإيراني نرى أنه مع تطور العلاقة بين الحكام والمواطنين عبر سيادة القانون، أضيفت إلى التاريخ أيضاً الحصانة الإدارية المطلقة، بينما تم تطبيق الحصانة النسبية للموظفين استناداً إلى متطلبات مبدأ سيادة القانون وتوضيح النصوص القانونية ذات الصلة. وفي النوع الأخير من الحصانة، وعلى عكس الممارسة القائمة على عدم مسؤولية الموظفين في الماضي، فإنهم مسؤولون بشكل أساسي، وتعتمد حالات عدم المسؤولية على توضيح المشرع واستيفاء معايير قانونية محددة ناجمة عن منطق الحصانة الإدارية النسبية.^{٣٦} إن الالتزام بالإجراءات الرسمية في اتخاذ القرارات والعمل، وكذلك الكفاءات الذاتية والمحلية، هي فروع من مبدأ سيادة القانون كأساس للحصانة الإدارية وشرط لاستفادة الموظف منها^{٣٧}. ومن منظور سلمي، فإن الموظف والدائرة لديهما مبدئياً قيود في ممارسة الصلاحيات الإدارية، مثل "حظر الإضرار بالآخرين وضرورة مراعاة المصلحة العامة وعدم التمييز وعدم تضارب المصالح". إن تجاهل أي منها يؤدي إلى فقدان السلطة، ونتيجة لذلك، يتم إلغاء الحصانة الإدارية النسبية للموظف وتتحقق المسؤولية الشخصية. على سبيل المثال، فإن الأحكام الواردة في الفقرة الأولى من المادة ١١ من قانون المسؤولية المدنية بشأن مسؤولية الموظف الشخصية عن التعويض عن اللغة المستخدمة ضد الآخرين نتيجة الإهمال أو القصد تبرر رفض الحصانة النسبية المذكورة في هذا الافتراض. وبالإضافة إلى ذلك، فإن مبادئ "الحياد" و"المساواة" تحظر أي إجراء من جانب المنظمات الحكومية يؤدي إلى التمييز في التمتع بالخدمات العامة^{٣٨}، وفي هذا الصدد أكدت المادة ٩ من المادة الثالثة من الدستور والمواد ١٢ و١٤ و١٩ و٢٠ من ذلك القانون على مبدأ المساواة وإقامة العدل. ومن ثم فإن مخالفة أحكامها تنفي الحصانة النسبية للموظف ويبرر مبدأ المسؤولية عنها، أي أن عدم المسؤولية، وبالتالي حصانة الموظف، مشروط بعدم مخالفة تلك المبادئ. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الفقرة الأخيرة من المادة ٩٠ من قانون إدارة الخدمة المدنية تلزم موظفي الحكومة بالامتثال الصارم للقوانين واللوائح ذات الصلة تجاه جميع العملاء وتحمل الجهة ذات الصلة المسؤولية والمحاسبة تجاه العملاء. لذلك، إذا ارتكب الموظف أفعالاً تمييزية أثناء قيامه بواجباته، فإنه يتحمل المسؤولية المباشرة ويجب عليه تعويض الضرر الذي تسبب فيه. ووفقاً لبعض النصوص القانونية، مثل الباب الثاني، المادة ٩٠ من قانون إدارة الخدمة المدنية، فإن صاحب الشأن له الحق في الرجوع إلى الجهة المختصة أو السلطات القانونية المختصة.^{٣٩} ويشير تضارب المصالح إلى حالة يحدث فيها تضارب بين المصالح الشخصية والمسؤولية لمسؤول إداري ويحدث عندما يكون مسؤول عام في منصب صنع القرار نيابة عن عدد من الأفراد المحددين. وتصف الفقرة ١ من المادة ١ من خطة إدارة تضارب المصالح^{٤٠} هذا الوضع المحدد بأنه الوضع الذي تتعارض فيه المصالح الشخصية للأشخاص المعنيين إذا قاموا بأداء واجباتهم المهنية وصلاحياتهم القانونية بحيادية ودون تمييز. وبناء على ذلك، تمت معالجة تضارب المصالح في بعض المتطلبات القانونية. على سبيل المثال، وفقاً للمادة ٢ من قانون حظر التدخل في المعاملات الحكومية (١٩٥٣)، فإن المسؤولين وجميع موظفي الحكومة وأقاربهم الذين يشاركون بشكل مباشر أو غير مباشر في المعاملات الحكومية، أو يلعبون دور التحكيم في نزاعاتهم، أو يتصرفون على نحو يتعارض مع الأنظمة المذكورة أعلاه، يتحملون المسؤولية. استناداً إلى المادة الأولى من قانون تعزيز الصحة الإدارية ومكافحة الفساد الذي أقر عام ٢٠١١: "إن أي فعل أو امتناع متعمد للحصول على منفعة أو امتياز من خلال انتهاك القوانين والأنظمة هو مثال واضح على الفساد ويستوجب العقاب والحرمان للموظفين المعنيين.

المبحث الثالث: حصانة الموظف في القانون العراقي والمصري والإيراني

إن جوهر الحصانة يكمن في توفير مظلة قانونية تحمي الموظف من الدعاوى أو المساءلة التي قد تُثار بحقه نتيجة قيامه بمهامه الرسمية، لا سيما في الوظائف ذات الطبيعة الحساسة أو الارتباط المباشر بالمصلحة العامة.

المطلب الأول: حصانة الموظف عن الجرائم الوظيفية في القانون العراقي

لا يكتسب صفة الموظف العام إلا مَنْ عَيَّن قانوناً بموجب قرار إداري مِنَ السلطة المختصة بالتعيين^{٤١}. حيث أن المركز الوظيفي للموظف الخاضع للنظام القانوني يبدأ من لحظة صدور القرار الإداري بتعيينه من الجهة المختصة، ويظل هذا المركز قائماً ومنتجاً لآثاره تجاه الموظف - حقوقاً وواجبات - حتى تنتهي العلاقة الوظيفية بإحدى الطرق المشروعة. وهذا ما أكدته الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة العراقي بصفتها التمييزية في حكم لها جاء فيه: تعيين الموظف يجب أن يكون وفقاً لأصول التعيين المنصوص عليها قانوناً وأن يصدر أمر التعيين من شخص يملك صلاحية التعيين^{٤٢}. ويحصل الموظف بمجرد تعيينه على مجموعة من المزايا ومنها حقه القانوني في التقاضي إلى جهة مختصة وليس

لأي أحد الحق في طلبه عن طريق الجهات الأمنية لخلافات تتعلق بأدائه الوظيفي. ويستدعي الاعتراض على سلوك الموظف المهني الرجوع إلى دوائر قضائية مختلفة تماماً، وهذا الأمر يحد من قدرة الآخرين على التقليل من قيمة الوظيفة العامة أو التعرض لشاغلها، بل إن أي تشابك يحصل في مكان عمل الموظف العام يُعطيه الحق الأصل في الحماية^{٤٣}. كما وإن تقييد حق السلطة الإدارية في إنهاء خدمة الموظف بقيود وضمانات تحول دون إساءة استعمال هذا الحق إضراراً به وتحديد الأجهزة المسؤولة عن تطبيق تلك الضمانات لتتحول تلك الضمانات من إطار الحماية العامة إلى خصوصية الرقابة المحددة فكل قانون ضمن منظومة النظام القانوني للوظيفة العامة حدد واجبات وضمانات الموظف العام وأن السلطة الإدارية مقيدة بإنهاء خدمة الموظف في حدود ما يقضي به القانون الذي قرر الضمانات التي تحول دون إساءة استعمال هذا الحق إضراراً بالموظف فالنظام القانوني العام للوظيفة عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم شؤون الموظفين والوظيفة^{٤٤}. إن منح الموظفين أو بعض الفئات منهم حصانة أو امتيازاً يحد من مساءلتهم أو ملاحقتهم جزائياً عن الجرائم التي يقرّفونها بسبب مباشرتهم للعمل الوظيفي لا يبدو متسقاً من الناحية القانونية مع المبادئ الحديثة وأهمها مبدأ المساواة أما القانون الجزائي، إضافة لذلك إن ذلك لا يتفق من الناحية الواقعية مع ضرورات مكافحة الجرائم الوظيفية، حيث أن هذه الحصانات مهما كانت تسميتها أو نطاقها الذي تغطيه فهي تميز في المركز الإجرائي بين الأفراد المتهمين بمخالفة أحكام القانون الجزائي، ولا يبرر ذلك التفرع بمبدأ الفصل بين السلطات أو ضمان استقلال السلطة التنفيذية في مواجهة السلطة القضائية، أما من الناحية الواقعية فإن هذه الحصانات تعرقل الكشف عن الجرائم المقرّفة في معرض ممارسة الموظف العام لأعماله الوظيفية، وإن هذه الحصانات إضافة للسلطات التي يتمتع بها كبار الموظفين تشكل وبشكل لا يدعو مجالاً للشك عائقاً أمام تعزيز الأدلة، وبالتالي الإسهام في ببطء إجراءات الكشف عن الحقيقة^{٤٥}. بالنسبة للمشرع العراقي فقد تبنى نظام الحصانة لموظفي الدولة، حيث نصت المادة ١٣٦ في الفقرة ب من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣) لعام ١٩٧١ على أنه لا يجوز إحالة المتهم على المحكمة في جريمة ارتكبت أثناء تأدية وظيفته الرسمية، أو بسببها إلا بإذن من الوزير التابع له مع مراعاة ما تنص عليه القوانين الأخرى. إضافة لذلك فإنه لا يجوز تحريك الدعوى ضد الموظف بمقتضى المادة (٢٥) من قانون انضباط موظفي الدولة الملغي رقم (٦٧) لسنة ١٩٧٦ التي جاء فيها " لا يجوز لقاضي التحقيق تحريك الدعوى الجزائية ومن ثم القيام بأي إجراء من إجراءات التحقيق مالم يقرر الوزير أو اللجنة أو المجلس العام ذلك^{٤٦}. أما بالنسبة لقانون انضباط موظفي الدولة النافذ رقم (١٤) لعام ١٩٩١ المعدل فلم يتضمن مثل هذا النص، وهذا دليل على رغبة المشرع في رفع الحصانة عن الموظفين الذين يعملون في القطاع العام، ويمارسون المهام الوظيفية الموكلة إليهم، ومن جهة أخرى وجد المشرع العراقي أن إبقاء الفقرة (ب) من المادة (١٣٦) من قانون أصول المحاكمات الجزائية يتعارض مع أحكام الأمر رقم (٥٥) لعام ٢٠٠٤، والخاص بمفوضية النزاهة العامة، حيث أن تطبيقها يؤدي إلى هدر التحقيقات التي تقوم بها المفوضية عند عدم موافقة الوزير المختص على إحالة قضايا الفساد إلى المحكمة المختصة، كما تشترط هذه الفقرة، وكذلك يجب تطبيق مبدأ سيادة القانون على جميع المواطنين من دون محاباة، لذا فقد عمد إلى إلغاء هذه الفقرة استناداً إلى قانون تعديل قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم (٢٣). ومما سبق نرى أن المشرع العراقي في القوانين الأخيرة، وخاصة في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل لم يعط أية حصانات إجرائية تحد من ملاحقة الموظفين فيما يرتكبونه من جرائم والتي تتعلق بعملهم الوظيفي، لذلك يمكن تحريك الدعوى الجزائية ضد أي موظف، ولو بشأن جريمة تتعلق بوظيفته من دون الحاجة لطلب، أو أخذ الأذن من الجهة الإدارية التي ينتمي إليها. وتقديراً من المشرع العراقي لخطورة طائفة من الجرائم ولاعتبارات متعلقة بالمصلحة العليا للبلاد ولجسامة الإضرار التي تلحقها بالهيئة الاجتماعية فقد قضت المادة ٣ من قانون انضباط الدولة لسنة ١٩٩١ المعدل بأن الوظيفة العامة تكليف وطني وخدمة اجتماعية يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة، لذلك تُعتبر الوظيفة العامة أمانة والموظف مؤتمناً بحيث يجب عليه الالتزام المخلص للحفاظ على مصالح وحقوق المواطنين بهدف خدمتهم لتحقيق المصلحة طبقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها^{٤٧}، فإن الموظف عند تأديته واجبات وظيفته وفق القوانين والأنظمة والتعليمات ذات العلاقة بعمله واختصاص دائرته يعمل لخدمة المواطنين بهدف تحقيق المصلحة العامة وليس المنافع شخصية أو لأغراض أخرى تقع تحت طائلة المساءلة القانونية كما ويضع الموظف نصب عينيه الالتزام بالقانون والأنظمة والتعليمات وكل سنتمتر يبعده عنها يُقرّبه سنتمتراً إلى المساءلة القانونية ولا ينسى بأنه يعمل باسم الدولة ولحسابها خدمة للمصلحة العامة^{٤٨}. لقد منح المشرع للموظف العام وأضفى عليه حصانة إجرائية من شأنها تقييد سلطة النيابة العامة من إقامة الدعوى العامة ضده، وذلك من أجل الجريمة التي يرتكبها أثناء قيامه بعمله الوظيفي قبل الحصول على إذن من الجهة التي حددها القانون، وتتجلى الحكمة من هذه الحصانة في المحافظة على المصلحة العامة التي يقوم بها الموظف على خدمتها، وهذا يستلزم توفير الضمانات كافة له حتى يؤدي واجبه على أكمل وجه دون أي تردد أو خوف من مساءلته، أو تهديده بإقامة الدعوى العامة كوسيلة للضغط عليه^{٤٩}.

المطلب الثاني: حصانة الموظف عن الجرائم الوظيفية في مصر وإيران

لا يمكن القول أن هذه الحصانات الوظيفية في حقيقتها من موانع المسؤولية الجزائية، ولكنها بالمقابل تمثل قيوداً أو إجراءات على تحريك الدعوى الجزائية ضدهم عن الجرائم المرتكبة بسبب ممارسة الوظيفة العامة، ومن الجرائم التي يقتربها الموظف العام في معرض ممارسته للوظيفة العامة جريمة الفساد التي سعت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد أن تقيد هذه الحصانات أو الامتيازات، دون محاولة التطرق لإلغائها بشكل كامل. ففي القانون المصري نجد أنه لا يقرّ وجود حصانة إجرائية تمنع ملاحقة الموظفين عن الجرائم المرتبطة بوظيفتهم، بما في ذلك جرائم الفساد. إذ تتمتع النيابة العامة بسلطة مباشرة تحريك الدعوى الجنائية ضد أي موظف عام، حتى لو تعلقت الجريمة بأداء مهامه الوظيفية، دون أن تكون ملزمة بالحصول على إذن مسبق أو موافقة من الجهة الإدارية التي يتبع لها الموظف، كما حظر التشريع المصري على الأفراد رفع دعاوى مباشرة ضد الموظفين العموميين عن الجرائم المرتكبة أثناء تأدية وظائفهم أو بسببها، حيث جعل تحريك هذه الدعاوى من اختصاص النيابة العامة أو المحامي العام أو رئيس النيابة، وهو ما لا يُعدّ حصانة إجرائية بالمعنى الدقيق للكلمة. غير أن هذا الحظر لا يشمل كافة الحالات، إذ استثنى المشرع جرائم الامتناع عن تنفيذ القوانين أو الأوامر أو تعطيل تنفيذ الأحكام القضائية، حيث أجاز في مثل هذه الحالات للأفراد اتخاذ إجراءات الادعاء المباشر ضد الموظف المسؤول^{٥٠}، كما إن المشرع المصري جعل الإحالة من اختصاص سلطة التأديب الرئاسية، وقد أكدت المحكمة العليا على هذا الأمر، إذ إنها جاءت في قرار مفاده أن سلطة الإحالة إلى التحقيق الإداري إنما هي سلطة منوطة بالرؤساء وذلك بحكم العلاقة التي تربط بين الموظف والإدارة^{٥١}، كما أنه قد نص صراحة على ضرورة كتابة التحقيق الإداري، وذلك عندما أدرج نص مادة في صلب قانون العاملين المدنيين يقضي بعدم جواز فرض أي عقوبة تأديبية على الموظف ما لم يتم التحقيق معه بشكل كتابي، إلا أنه مع ذلك كان قد أجاز وفي ذات المادة التي اشترط فيها الكتابة اللجوء إلى أسلوب التحقيق الشفهي، وذلك في حال كانت عقوبة المخالفة التأديبية الإنذار أو الخصم من الراتب لمدته لا تتجاوز الثلاثة أيام وبشرط أن يثبت مضمون هذا التحقيق في القرار الصادر بفرض العقوبة^{٥٢}، ولكن وضع المشرع المصري ضمانات للموظف فقد كان موقف القضاء الإداري المصري متشدداً حيال موضوع ضرورة توافر هذه الضمانة في إجراءات التحقيق الإداري، إذ إنه جاء في قرار للمحكمة الإدارية العليا المصرية ما يفيد اعتبار الحيدة التي يجب أن تتوفر في المحقق من القواعد العليا للعدالة، وذلك يرجع لكون الحكم القاضي بفرض العقوبة إنما يستند إلى أمانة المحقق واستقلاله ونزاهته وحيدته^{٥٣}. فعدم تضمين قانون العاملين المدنيين المصري النافذ نصاً يفيد بوجوب إخطار الموظف بما نسب إليه من مخالفات تأديبية، إلا أنه وعلى الرغم من عدم تضمينه لهذا النص فإن موضوع إخطار الموظف بالمخالفات التأديبية يعتبر إجراء جوهري مستقر في وجدان القضاء بصيغة نهائية. وذلك يرجع لكون غالبية التشريعات المصرية الملغاة والمتعلقة بتأديب الموظف كانت قد نصت على هذا الإجراء صراحة، فضلاً عن أن المادة (٧٩) من القانون النافذ كانت قد أكدت بصورة ضمنية على وجوب أن يكون لدى الموظف علم مسبق بالمخالفة المسندة إليه وذلك لكي يتمكن من الدفاع عن نفسه، وكل ذلك تحت طائلة بطلان الجزاء التأديبي الذي لا يراعى في فرضه إخطار الموظف بما نسب إليه من مخالفات انضباطية^{٥٤}، إذ إن المشرع المصري هو الآخر لم يعمد إلى تضمين قانون العاملين المدنيين المصري النافذ نصاً يفيد صراحة أن الموظف يمتلك الحق بالاطلاع على ملف الدعوى التأديبية، إلا أن المادة (١٦) من اللائحة الداخلية لقانون النيابة الإدارية رقم (١١٧) لعام ١٩٥٨، كانت قد منحت الموظف هذا الحق، إذ إن هذه المادة أجازت له أن يطلع على إضارة التحقيق بعد الانتهاء منها، وهذا بلا شك سيساعده في الدفاع عن نفسه، نظراً لكون هذا الاطلاع إنما يسمح له بمعرفة كل التدابير التي تم اتخاذها بحقه^{٥٥}، وأيضاً فلم يذهب المشرع الدستوري المصري بعيداً عما ذهب إليه المشرع الدستوري العراقي، إذ إنه قام أيضاً بإعطاء هذه الضمانة صبغة دستورية بإيراد نص في صلب الدستور المصري يفيد بضرورة توافرها في جميع إجراءات المحاكمة المادة (٩٣)، وهذا بلا شك يكفل تأمين الاحترام اللازم لها أمام جميع الجهات في الدولة، وعدم الاعتداد بأي نص قانوني يظهر في القوانين الأدنى من شأنه أن يهدرها، وغير ذلك من النتائج المترتبة على هذه المكانة الدستورية التي تتمتع بها ضمانة حق الدفاع، فقد عمد الاجتهاد الإداري المصري بدوره إلى تأكيد وترسيخ حق الدفاع واعتباره حقاً مقدساً لا يجوز المساس به في جميع مراحل التحقيق والمحاكمة، ويرجع ذلك لما تنطوي عليه هذه الإجراءات من خطورة كبيرة قد تصيب الموظف عند فرض الجزاء التأديبي عليه، فقد جاء في قرار المحكمة القضاء الإداري المصرية ما مضمونه أن حق الدفاع هو من أهم الحقوق التي يجب أن يمكن الموظف من ممارستها على أكمل وجه، وفي حال وجد طارئ منعه من ممارسة هذا الحق فمن الواجب أن يتم تأجيل جلسة المحاكمة التأديبية إلى موعد آخر يتمكن فيه الموظف من إبداء دفاعه^{٥٦}. أما في القانون الإيراني فيتمتع بعض الموظفين بقدر من الاستقلال والحصانة النسبية في أداء واجباتهم المهنية، وذلك على النحو التالي: وفقاً للملاحظة ٢ من المادة ٢٢ من قانون التحقيق في المخالفات الإدارية، لا يجوز مقاضاة أعضاء مجالس التحقيق في المخالفات الإدارية عن قراراتهم إلا إذا ثبتت القصد الجنائي. وتوضح هذه المذكرة

حماية الاستقلال المهني لهؤلاء الأعضاء، بحيث لا يستطيع كبار المسؤولين والأشخاص المستفيدين من قرارات تلك المجالس - بما في ذلك المدعين والمشتكين - ملاحقة أعضاء تلك الهيئات إدارياً ما لم تثبت القصد الجنائي. وتمنح هذه الحصانة، على وجه الخصوص، أعضاء اللجان المذكورة من نفوذ وتدخل المسؤولين الأعلى رتبة^{٥٧}، كما أنه وفقاً للمادة ٢٩ من اللائحة التنفيذية لقانون الاختيار الوطني (الصادر عام ١٩٩٨)، لا يجوز مقاضاة أي من أعضاء اللجنة الأساسية للباحثين ومقابلتي الاختيار فيما يتصل بالواجبات التي تقع على عاتقهم بموجب قانون الاختيار لجمع المعلومات والوثائق وإصدار الأصوات. إلا أن هذا النظام ينص استثنائياً على أنه "إذا ارتكب أي من الأفراد المذكورين أعلاه جرائم عامة أو مخالفات إدارية، يتم إحالة قضيته إلى السلطات القضائية للمجالس من قبل المجلس الأعلى أو المجلس المختص حسب الأحوال". وسيتم إحالة المخالفات الإدارية أو الجهات المختصة الأخرى للتحقيق. وكما هو موضح أعلاه، ينطبق هذا النوع من الحصانة الإدارية على الأطراف المعنية وكذلك على المسؤولين الأعلى رتبة من أعضاء تلك المجالس. وبالإضافة إلى ذلك، تنص المادة ١٧ من قانون تعزيز صحة الجهاز الإداري ومكافحة الفساد (الصادر عام ٢٠١١) على تدابير لحماية المبلغين عن الفساد، والتي إذا كان المبلغ عن الفساد موظفاً، فهي رمز لحصانته في شكل إنشاء نوع من الحماية الإدارية.

الخاتمة:

يتضح من خلال الدراسة أن الحصانة، على الرغم من كونها أداة قانونية تهدف إلى حماية الوظيفة العامة وممارسيها من التأثيرات والضغط الخارجي، قد تتحول في بعض الأحيان إلى غطاء للتسيب الوظيفي إذا لم تُقيد بضوابط قانونية صارمة وآليات رقابية فعالة. فقد أظهرت المقارنة بين القوانين العراقية والمصرية والإيرانية وجود تفاوت في مدى وضوح هذه الضوابط وفعالية الأجهزة الرقابية في الحد من الانحرافات الوظيفية، مما يستدعي إعادة النظر في فلسفة الحصانة وحدودها بما يوازن بين حماية المصلحة العامة ومنع الإفلات من المساءلة الوظيفية.

أولاً: النتائج:

١. في العراق، تُمنح الحصانة لأعضاء البرلمان وكبار المسؤولين دون وجود آلية واضحة لتقييدها أو رفعها بشكل فعال، مما يجعلها عرضة للاستغلال، أما في مصر، وضع المشرع بعض القيود الشكلية على الحصانة، لكنها غالباً ما تتعطل بسبب تدخلات سياسية أو ضعف إرادة المؤسسات الرقابية، أما في إيران، فالحصانة تغلفها اعتبارات دينية وسياسية، وتُمنح بمرونة أكبر، خصوصاً لرجال الدين والمسؤولين المرتبطين بالسلطة الدينية، مما يقلل من فرص المحاسبة.
٢. في العراق، تمنع الحصانة غالباً الجهات الرقابية من اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظفين المحصنين، حتى في حالات المخالفات الوظيفية الجسيمة، وفي مصر، هناك تداخل بين الحصانة والمسؤولية التأديبية، إلا أن الإجراءات البيروقراطية تعرقل تطبيقها الفعال، وفي إيران، تغيب بشكل شبه تام مساءلة أصحاب الحصانات المرتبطين بالمؤسسات العقائدية أو الحرس الثوري، ما يزيد من التسيب.
٣. في العراق، تُستخدم الحصانة أحياناً كأداة لعرقلة التحقيقات الجنائية، لا سيما بحق النواب والوزراء، وفي مصر، ورغم وجود نصوص قانونية لرفع الحصانة، إلا أن الإفلات من العقاب ظل قائماً نتيجة التأخر في اتخاذ الإجراءات البرلمانية، وفي إيران، يعتبر النفوذ السياسي والديني عاملاً حاسماً في استمرار ظاهرة الإفلات من العقاب رغم وجود مظاهر قانونية للمساءلة.
٤. في العراق، تُعد الحصانة أحد العوائق الرئيسية التي تحد من جهود هيئة النزاهة في ملاحقة الفساد الوظيفي. وفي مصر، تمثل الحصانة تحدياً لجهاز الكسب غير المشروع وهيئة الرقابة الإدارية، خصوصاً عند تعلق الأمر بكبار المسؤولين، وفي إيران، تعيق الحصانات المرتبطة بالنظام الديني جهود مكافحة الفساد، حيث تخضع بعض المناصب لحماية غير رسمية.
٥. فالبرلمان العراقي يُمارس دوراً محدوداً في رفع الحصانة نتيجة للضغوط الحزبية والمحاصصة السياسية. البرلمان المصري يملك صلاحية رفع الحصانة، إلا أن استعمالها يخضع لموازنات سياسية في كثير من الأحيان، وفي إيران، يخضع رفع الحصانة لاعتبارات دينية ومذهبية، ويُدار غالباً من خلف الكواليس بعيداً عن الشفافية.
٦. في العراق بحاجة إلى تعديل دستوري أو قانوني يقيّد الحصانة ويضع ضوابط صارمة لرفعها تلقائياً في حال وجود اتهام جزائي، وفي مصر، الإصلاحات التشريعية ركزت على إجراءات رفع الحصانة لكنها لم تصل إلى الحد الكافي لتقليل التسيب الوظيفي، أما إيران لم تشهد إصلاحات قانونية جوهرية في ملف الحصانة، بل توسعت الحماية لجهات جديدة مع استمرار تدخل السلطة الدينية في الملف الوظيفي.

ثانياً: التوصيات:

١. ينبغي إعادة صياغة النصوص القانونية بحيث تكون الحصانة مرتبطة بأداء المهام الرسمية فقط، ولا تمتد لتشمل الأفعال الخارجة عن نطاق

- الوظيفة، مما يمنع استغلالها كدرع للحماية من المساءلة الجنائية أو التأديبية.
٢. يتوجب وضع إجراءات محددة زمنياً لرفع الحصانة بمجرد تقديم أدلة جدية على ارتكاب مخالفات، مع تقليص دور الهيئات السياسية في تعطيل هذه الإجراءات، وضمان استقلال الجهة التي تفصل في طلبات الرفع.
٣. يجب تمكين الجهات الرقابية من التحقيق مع المشمولين بالحصانة دون الحاجة إلى موافقات مسبقة في حالات الفساد أو الإضرار بالمصلحة العامة، بما يضمن فاعلية الرقابة على الأداء الوظيفي.
٤. الحصانة لا تعني الحماية من القانون، بل تهدف إلى ضمان استقلالية الوظيفة. لذلك، من الضروري النص قانوناً على أن الحصانة لا تمنع فتح التحقيق أو الإجراءات التأديبية عند ثبوت التسبب أو الانحراف الوظيفي.
٥. ينبغي إجراء مراجعة شاملة للنصوص الدستورية والقانونية الخاصة بالحصانة في العراق ومصر وإيران، بغية مواءمتها مع المعايير الحديثة للشفافية والمساءلة والحوكمة الرشيدة، بما يخدم مكافحة الفساد والحد من التسبب.

قائمة المراجع:

١. أحمد، عمر فؤاد بركات، ١٩٧٩، السلطة التأديبية دار النهضة العربية القاهرة.
٢. مشعل محمد العجمي، ٢٠١١، الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط.
٣. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١
٤. آمنة شمل، ٢٠١٣، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، ط١، مكتبة جامعة الشارقة.
٥. قانون العقوبات المصري.
٦. قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٧) لعام ١٩٧٨ وتعديلاته.
٧. إياد عبد اللطيف سالم، ٢٠١١، قانون الخدمة المدنية النقل والاعارة وانتهاء الخدمات، ط١، مكتب الزاكي للطباعة، بغداد.
٨. توفيق شحاتة، ٢٠١١، مبادئ القانون الإداري، ط٢، دار النشر للجامعات المصرية، مصر.
٩. ثروت بدوي، ٢٠١١، مبادئ القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة.
١٠. جبار وحيد حسن، ٢٠٢١، النظام القانوني للوظيفة العامة في جمهورية العراق، ط١، مكتبة القانون والقضاء، دار الكتب والوثائق، بغداد.
١١. جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، المحيط، دار لسان العرب، بدون سنة طبع، ج٣.
١٢. حكم الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة العراقي بصفتها التمييزية المرقم (٢٩) / إنضباط تمييز (٢٠٠٥) الصادر في ١٤/٣/٢٠٠٥.
١٣. حمدي محمد العجمي، ٢٠١٨، واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة في القانون المقارن والشريعة الإسلامية، الرياض، دار الإجازة، ط١.
١٤. حمزة صوشة، ٢٠٢١، دور المجتمع المدني في مكافحة الفساد السياسي في تونس قبل وبعد ٢٠١١، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، مجلد ٦، العدد ٢، ص ٣١٢.
١٥. خالد خليل الظاهر، ١٩٩٨، القانون الاداري دراسة مقارنة، دار المسيرة، عمان.
١٦. ربحي قدور، ٢٠٢٤، دور الرقابة الإدارية في الحد من مظاهر التسبب الإداري، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
١٧. رستمى، ولى؛ حميد، رضا سليمى، ١٣٩٩، نظارت قضايى بر اعمال صلاحيت اختيارى در حقوق ادارى فصل نامه حقوق ادارى بهار شماره ٢٢.
١٨. رياحى نوربخش، ١٣٩٧، مبانى نظرى مصونيت و مسئوليت مدنى دولت مجله حقوق اسلامى، سال پانزدهم شماره ٥٨.
١٩. ريمون أودان، ٢٠٠٠، النزاع الإداري، ترجمة سيدي الضياف مركز النشر الجامعي، تونس.
٢٠. عباس هاشم الساعدي، ٢٠١٢، مسؤولية الفرد الجنائية عن الجرائم الدولية، ط١، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة.
٢١. عبد الحميد محمد العربي، ٢٠٠٣، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة.
٢٢. عبد العزيز المطلق، ١٤٣٢، واجبات الموظف العام في الأنظمة المدنية والعسكرية، مقارنة بالشريعة الإسلامية. معهد الإدارة العامة الرياض.
٢٣. عبد الغني بسيوني عبد الله، ٢٠٠٣، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية.
٢٤. عبد الفتاح خضر، ١٩٩٠، جرائم التزوير والرشوة في انظمة المملكة العربية السعودية، ط ٢، مطبعة السفير، الرياض.

٢٥. عز الدين بن تركي، ٢٠١٢، الفساد الإداري أسبابه وآثاره وطرق مكافحته إشارة لتجارب بعض الدول، مداخلة بحثية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
٢٦. فوزت فرحات، ٢٠٠٤، القانون الإداري العام، الجزء الأول القسم الأول: النشاط الإداري، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، ط ٢.
٢٧. قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى.
٢٨. قرار المحكمة الإدارية العليا المصرية رقم (١٣٧٨٨/٢٠٠٤) والصادر بتاريخ ٢٠٠٤/٢/١٨.
٢٩. قرار المحكمة العليا المصرية رقم (٣٢/١٣٠٧ ق) والصادر بتاريخ ١٩٩١/١/١٩ الموسوعة الادارية الحديثة، الجزء التاسع والعشرون، ص ٤٢٥.
٣٠. قرار محكمة التمييز الجزائرية العراقية رقم ١٣١ / جزائية أولى / ٢٠٠١، تاريخ ٢٠٠١/١/١٥.
٣١. قرار محكمة القضاء الإداري المصرية والصادر بتاريخ ١٩٥٣/٣/١٥،
٣٢. كليات اين طرح در ١٦ آبان ١٤٠٠ به تصويب مجلس شورای اسلامي رسيد
٣٣. مامى، محمد، مجتبى واعطى و مريم رستمى، ١٤٠٠، تأملی بر استثنائات مسئولیت مدنی دولت در نظام حقوقی ایران، فصلنامه پژوهشهای نوین حقوق اداری، بهار ، شماره ٦.
٣٤. ماهر صالح علاوي، ١٩٩٦، مبادئ القانون الإداري، دار الكتب للنشر والطباعة، العراق.
٣٥. مجمع اللغة العربية، ١٩٩٩، معجم القانون، ط١، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة.
٣٦. محمد غالي راهي، ٢٠٠٩، الفساد المالي والإداري في العراق وسبل معالجته، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، مجلد ٢ عدد ٢.
٣٧. مشعل بن مرزوق الميموني، ٢٠٢٢، إنشاء الموظف العام للمستندات السرية وآثاره في النظام السعودي، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، العدد ٢٨.
٣٨. منى محمد العتريس الدسوقي، ٢٠٢٢، الحماية الإدارية للمال العام "دراسة مقارنة"، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد ٨٢.
٣٩. مؤيد جبار محمد، ٢٠٢١، جريمة غسل الأموال وتأثيرها على التنمية الاقتصادية (العراق انموذجاً)، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد الثاني والعشرون.
٤٠. نجيب طاهر عبده الحاج محمد المخلافي، ٢٠١٣، دور الجهاز المركزي اليمني للرقابة والمحاسبة في كشف الفساد المالي والإداري، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الاقتصاد جامعة دمشق، سوريا.
٤١. نواف كنعان، ٢٠٠٣، القانون الإداري، الكتاب الثاني الوظيفة العامة القرارات الادارية، العقود الادارية الأموال العامة، دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
٤٢. هشام عبد الحميد الجميلي، ٢٠١١، موسوعة الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، شرح جرائم الأموال العامة والتزوير والتقليد الأختام والمسكوكات المزورة في ضوء مختلف الآراء وأحكام محكمة النقض.
٤٣. هيئة النزاهة: دراسة مقارنة في مدى استجابة التشريع العراقي لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لسنة ٢٠٠٤، ٢٠٠٧/٨/٣٠.
٤٤. واثقى، بادی محمد؛ صالح، بنی اسد دشتانی، ١٤٠٠، جایگاه مفهوم تعارض منافع در حکمرانی وخط مشی گذاری عمومی، دومین همایش ملی حکمرانی اسلامی خرداد.
٤٥. وسام صبار، ٢٠١٥، القضاء الإداري، ط١، دار السنهوري، بغداد.
٤٦. وسيم حسام الدين الأحمد، ٢٠١٠، الحصانات القانونية، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.
٤٧. يوسف سعد الله الخوري، ٢٠٠٤، مجموعة القانون الإداري، ج ٥، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الأول، الموظف العام المنشورات الحقوقية صادر، بيروت.
٤٨. إبراهيم النجار؛ أحمد زكي؛ يوسف شالا، القاموس القانوني فرنسي، عربي، ط٣، مكتبة لبنان، بيروت.
٤٩. أثير صلاح الدين أحمد جودة، ٢٠٢٢، الحصانة من منظور المواجهة الجزائية لظاهرة الفساد دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح.

٥٠. أحمد باهض تقي؛ هدى زوير الدعيمي، ٢٠٠٥، أثر الفساد على التنمية الاقتصادية والاجتماعية: بالتركيز على العراق، بحث غير منشور مقدم إلى كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء.

٥١. أحمد عبد الرحمن الشميري، ٢٠١٠، الانحراف الوظيفي، ع ٥٧، مجلة التدريب والتقنية، الرياض.

هوامش البحث

١. جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، المحيط، دار لسان العرب، بدون سنة طبع، ج ٣، ص ١٣٣.
٢. مجمع اللغة العربية، ١٩٩٩، معجم القانون، ط ١، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، ص ٦٤٢.
٣. عباس هاشم الساعدي، ٢٠١٢، مسؤولية الفرد الجنائية عن الجرائم الدولية، ط ١، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، ص ١٧٣.
٤. خالد خليل الظاهر، ١٩٩٨، القانون الإداري دراسة مقارنة، دار المسيرة، عمان، ص ١١٢.
٥. إبراهيم النجار؛ أحمد زكي؛ يوسف شالا، القاموس القانوني فرنسي، عربي، ط ٣، مكتبة لبنان، بيروت، ص ١٥٨.
٦. توفيق شحاتة، ٢٠١١، مبادئ القانون الإداري، ط ٢، دار النشر للجامعات المصرية، مصر، ص ٣٧٨ وما بعدها.
٧. ثروت بدوي، ٢٠١١، مبادئ القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٨٠ وما بعدها.
٨. ريمون أودان، ٢٠٠٠، النزاع الإداري، ترجمة سيدي الضياف مركز النشر الجامعي، تونس ص ٣١٩.
٩. عبد الحميد محمد العربي، ٢٠٠٣، ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي، ص ١٠.
١٠. ماهر صالح علاوي، ١٩٩٦، مبادئ القانون الإداري، دار الكتب للنشر والطباعة، العراق، ص ١٩٨.
١١. ربحي قدور، ٢٠٢٤، دور الرقابة الإدارية في الحد من مظاهر التسبب الإداري، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ص ٣٤.
١٢. أحمد عبد الرحمن الشميري، ٢٠١٠، الانحراف الوظيفي، ع ٥٧، مجلة التدريب والتقنية، الرياض، ص ٢٧-١٤٢.
١٣. إياد عبد اللطيف سالم، ٢٠١١، قانون الخدمة المدنية النقل والاعارة وانتهاء الخدمات، ط ١، مكتب الزاكي للطباعة، بغداد، ص ١٦٦.
١٤. مشعل بن مرزوق الميموني، ٢٠٢٢، إفشاء الموظف العام للمستندات السرية وآثاره في النظام السعودي، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، العدد ٢٨، ص ٢١٤.
١٥. عبد العزيز المطلق، ١٤٣٢، واجبات الموظف العام في الأنظمة المدنية والعسكرية، مقارنة بالشريعة الإسلامية. ص ٨١.
١٦. يوسف سعد الله الخوري، ٢٠٠٤، مجموعة القانون الإداري، ج ٥، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الأول، الموظف العام المنشورات الحقوقية صادر، بيروت، ص ٦٤.
١٧. المادة (٤)، خامساً، من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ التي ألزمت الموظف باحترام مراجعيه، وتقديم الخدمات لهم
١٨. فوزت فرحات، ٢٠٠٤، القانون الإداري العام، الجزء الأول القسم الأول: النشاط الإداري، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية، ط ٢، ص ٩٧.
١٩. مشعل بن مرزوق الميموني، إفشاء الموظف العام للمستندات السرية وآثاره في النظام السعودي، مصدر سابق، ص ٢١٥.
٢٠. عز الدين بن تركي، ٢٠١٢، الفساد الإداري أسبابه آثاره وطرق مكافحته إشارة لتجارب بعض الدول، مداخلة بحثية، ص ٤.
٢١. حمزة صوشة، ٢٠٢١، دور المجتمع المدني في مكافحة الفساد السياسي في تونس قبل وبعد ٢٠١١، مجلد ٦، العدد ٢، ص ٣١٢.
٢٢. حمدي محمد العجمي، ٢٠١٨، واجب المحافظة على كرامة الوظيفة العامة في القانون المقارن والشريعة الإسلامية، الرياض، دار الإجازة، ط ١، ص ٧٤ وما بعدها.
٢٣. نجيب طاهر عبده الحاج محمد المخلافي، ٢٠١٣، دور الجهاز المركزي اليمني للرقابة والمحاسبة في كشف الفساد المالي والإداري، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الاقتصاد جامعة دمشق، سوريا، ص ٤١.
٢٤. محمد غالي راهي، ٢٠٠٩، الفساد المالي والإداري في العراق وسبل معالجته، مجلة الكوفة للعلوم القانونية، مجلد ٢ عدد ٢، ص ٢١٠.
٢٥. عز الدين بن تركي، الفساد الإداري أسبابه آثاره وطرق مكافحته إشارة لتجارب بعض الدول، مصدر سابق، ص ١٥.
٢٦. أحمد باهض تقي؛ هدى زوير الدعيمي، ٢٠٠٥، أثر الفساد على التنمية الاقتصادية والاجتماعية: بالتركيز على العراق، بحث غير منشور مقدم إلى كلية الإدارة والاقتصاد جامعة كربلاء، ص ١٩.

- ٢٧ . مؤيد جبار محمد، ٢٠٢١، جريمة غسل الأموال وتأثيرها على التنمية الاقتصادية (العراق انموذجاً)، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد الثاني والعشرون، ص ٣٠٠.
- ٢٨ . منى محمد العتريس الدسوقي، ٢٠٢٢، الحماية الإدارية للمال العام "دراسة مقارنة"، مجلة البحوث القانونية، العدد ٨٢، ص ١١٥٨.
- ٢٩ . قرار محكمة التمييز الجزائية العراقية رقم ١٣١ / جزائية أولى / ٢٠٠١، تاريخ ١٥/١/٢٠٠١.
- ٣٠ . نواف كنعان، ٢٠٠٣، القانون الإداري، الكتاب الثاني الوظيفة العامة القرارات الادارية، العقود الادارية الأموال العامة، دار العلم والثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، ص ٧١.
- ٣١ . منى محمد العتريس الدسوقي، الحماية الإدارية للمال العام "دراسة مقارنة"، مصدر سابق، ص ١١٥٩.
- ٣٢ . هشام عبد الحميد الجميلي، ٢٠١١، موسوعة الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، شرح جرائم الأموال العامة والتزوير وتقليد الأختام والمسكوكات المزورة في ضوء مختلف الآراء وأحكام محكمة النقض، ص ٢١٣.
- ٣٣ . عبد الفتاح خضر، ١٩٩٠، جرائم التزوير والرشوة في انظمة المملكة العربية السعودية، ط ٢، مطبعة السفير، الرياض، ص ٢٥.
- ٣٤ . منى محمد العتريس الدسوقي، الحماية الإدارية للمال العام "دراسة مقارنة"، مصدر سابق، ص ١١٥٦.
- ٣٥ . هشام عبد الحميد الجميلي، موسوعة الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، مصدر سابق، ص ١٢٠.
- ٣٦ . رياحى نوربخش، ١٣٩٧، مبادئ نظري مصونيت و مسئوليت مدنى دولت مجله حقوق اسلامى، سال پانزدهم شماره ٥٨، ص ١٧٩.
- ٣٧ . مامى، محمد، مجتبى واعظى و مريم رستمى، ١٤٠٠، تأملى بر استثنائات مسئوليت مدنى دولت در نظام حقوقى ايران، فصلنامه پژوهشهای نوین حقوق اداری، بهار، شماره ٦، ص ٢٢.
- ٣٨ . رستمى، ولى؛ حميد، رضا سليمى، ١٣٩٩، نظارت قضايى بر اعمال صلاحيت اختياري در حقوق اداری فصل نامه حقوق اداری بهار شماره ٢٢، ص ١٠٩.
- ٣٩ . واثقى، بادی محمد؛ صالح، بنى اسد دشتانى، ١٤٠٠، جايگاه مفهوم تعارض منافع در حکمرانى و خط مشى گذارى عمومى، دومين همایش ملی حکمرانى اسلامى خرداد، ص ٣.
- ٤٠ . کلیات این طرح در ١٦ آبان ١٤٠٠ به تصویب مجلس شورای اسلامى رسید.
- ٤١ . أثر صلاح الدين أحمد جودة، ٢٠٢٢، الحصانة من منظور المواجهة الجزائية لظاهرة الفساد دراسة مقارنة، جامعة النجاح، ص ٢٣.
- ٤٢ . حكم الهيئة العامة لمجلس شورى الدولة العراقي بصفتها التمييزية المرقم (٢٩) / إنضباط تمييز (٢٠٠٥) الصادر في ١٤/٣/٢٠٠٥.
- ٤٣ . آمنة شمل، ٢٠١٣، الضمانات التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، ط ١، مكتبة جامعة الشارقة، ص ١١.
- ٤٤ . مشعل محمد العجمي، ٢٠١١، الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، ص ١٩.
- ٤٥ . هيئة النزاهة: دراسة مقارنة في مدى استجابة التشريع العراقي لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لسنة ٢٠٠٤، ٢٠٠٧/٨/٣٠.
- ٤٦ . قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغى.
- ٤٧ . وسام صبار، ٢٠١٥، القضاء الإداري، ط ١، دار السنهوري، بغداد، ص ٢٠٧.
- ٤٨ . جبار وحيد حسن، ٢٠٢١، النظام القانوني للوظيفة العامة في جمهورية العراق، ط ١، مكتبة القانون والقضاء، ص ٣٥٥.
- ٤٩ . وسيم حسام الدين الأحمد، ٢٠١٠، الحصانات القانونية، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ص ٧١.
- ٥٠ . انظر المادة (١٢٣) من قانون العقوبات المصري.
- ٥١ . قرار المحكمة العليا المصرية رقم (٣٢/١٣٠٧ ق) والصادر بتاريخ ١٩/١/١٩٩١ ص ٤٢٥.
- ٥٢ . أنظر المادة (٧٩) من قانون العاملين المدنيين بالدولة المصري رقم (٤٧) لعام ١٩٧٨ وتعديلاته.
- ٥٣ . قرار المحكمة الإدارية العليا المصرية رقم (١٣٧٨٨/٢٠٠٤) والصادر بتاريخ ١٨/٢/٢٠٠٤.
- ٥٤ . عبد الغني بسيوني عبد الله، ٢٠٠٣، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص ٣٦٠.
- ٥٥ . أحمد، عمر فؤاد بركات، ١٩٧٩، السلطة التأديبية دار النهضة العربية القاهرة، ص ٢٣٨.
- ٥٦ . قرار محكمة القضاء الإداري المصرية والصادر بتاريخ ١٥/٣/١٩٥٣.
- ٥٧ . نوربخش، رياحى، مبادئ نظري مصونيت ومسئوليت مدنى دولت، مصدر سابق، ص ١٨١.