

نقش مجازات‌های اداری در پاسخ‌دهی به فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی حقوق

خصوصی؛ تحلیلی در پرتو کنوانسیون مریدا و نظام حقوقی ایران

چکیده

گسترش واگذاری کارویژه‌های عمومی و اقتصادی به اشخاص حقوقی حقوق خصوصی، بستر ساز بروز گونه‌های نوظهوری از بزهکاری سازمانی و فساد مالی گردیده که اتکای انحصاری به پاسخ‌های کیفری کلاسیک و فردمحور، به دلیل پنهان کاری ساختاری، نهادینگی فساد و نرخ کشف پایین، کارآمدی لازم را برای مهار آن‌ها نداشته و به ایجاد مصونیت نهادی منجر شده است. از این رو، پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش مجازات‌های اداری در پاسخ‌دهی مؤثر به فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی حقوق خصوصی در پرتو کنوانسیون مبارزه با فساد سازمان ملل متحد (کنوانسیون مریدا) و ظرفیت‌های نظام حقوقی ایران به نگارش درآمده است. این پژوهش با روش توصیفی-تحلیلی و با رویکردی انتقادی و تطبیقی، به واکاوی اسناد تقنینی داخلی، مسئولیت اشخاص حقوقی و موازین بین‌المللی پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مجازات‌های اداری و سازمانی (نظیر تعلیق، انفصال شغلی، سلب صلاحیت‌های مدیریتی، ابطال مجوزها، ضبط عواید و الزام به بازسازی ساختارهای انطباق) برخلاف کیفر سنتی، مستقیماً کانون‌های تصمیم‌گیری و بستر تکوین جرم را در بدنه بنگاه‌ها هدف قرار می‌دهند. نتیجه نهایی پژوهش مؤید آن است که دستیابی به سیاست جنایی کارآمد، مستلزم گذار از سرکوبگری پسینی به سمت «نظام پاسخ‌دهی ترکیبی کیفری-اداری» است؛ الگویی که در آن ضمانت‌اجراهای اداری به صورت نهادینه شده، افتراقی و نظام‌مند تقنین یافته و با تکمیل تدابیر کیفری، مسئولیت‌پذیری ساختاری را تضمین و مصونیت نهادی مفسدان را مرتفع می‌سازد.

واژگان کلیدی:

مجازات‌های اداری، فساد مالی، اشخاص حقوقی حقوق خصوصی، کنوانسیون مریدا، نظام حقوقی ایران

پایان نامه در انتظار انتشار / نسخه اولیه / ویراستاری نشده
Accepted / Awaiting Publication / Early Version / Not Copyrighted

مقدمه

تحولات اقتصادی دهه‌های اخیر و اجرای سیاست‌های مبتنی بر اصل چهل و چهارم قانون اساسی، بخش عمده‌ای از تصدی‌گری‌های عمومی و مالی را به اشخاص حقوقی حقوق خصوصی واگذار کرده است. فساد مالی در این حوزه، بر خلاف الگوهای سنتی بزهکاری، ماهیتی سازمان‌یافته، پنهان و فن‌پایه دارد و در زمره جرایم یقه‌سفید و بزهکاری شرکتی قرار می‌گیرد. در این چارچوب، مرتکبان با سوءاستفاده از موقعیت شغلی، تخصص، پیچیدگی‌های ساختار شرکتی و عدم تقارن اطلاعاتی، رفتارهای مجرمانه خود را در پوشش فرآیندها و تراکنش‌های ظاهراً قانونی پنهان می‌سازند. پیامد چنین رفتارهایی فراتر از روابط قراردادی و منافع خصوصی صرف رفته و سلامت نظام اقتصادی و اعتماد عمومی را به شدت مخدوش می‌کند. اصول حاکم بر مجازات‌ها مورد اتفاق تمام نظام‌های حقوقی است و از چنان استحکامی برخوردار است که حقوق‌دانان برای اثبات یا رد نظر خود بارها به این اصول تمسک جسته‌اند (نیکو منظری، ۱۴۰۳). از منظر جرم‌شناسی کاربردی، این پدیده حاصل تلاقی موقعیت شغلی، فقدان کنترل‌های کارآمد و انگیزه تحصیل منافع نامشروع است. بر این اساس، فساد مالی در اشخاص حقوقی خصوصی صرفاً یک انحراف فردی ساده نیست؛ بلکه معلول نقص ساختاری در بدنه بنگاه‌هاست که مهار آن فراتر از پیگیری‌های قضایی پسینی، نیازمند شناسایی و مسدودسازی گلوگاه‌های تولید فرصت جرم در ساختار سازمان است.

مجازات‌های اداری که شامل مجموعه‌ای از ضمانت‌اجراها نظیر محرومیت‌های شغلی و مدیریتی، تعلیق یا لغو مجوزهای فعالیت، جریمه‌های مالی اداری، محرومیت از معاملات و مناقصات تجاری، ضبط عواید نامشروع و الزام به اصلاح ساختارهای نظارتی و انطباق داخلی است، از حیث ماهیت، سرعت در اجرا، انعطاف‌پذیری و بازدارندگی تفاوت‌های بنیادینی با مجازات‌های کیفری دارند. این ضمانت‌اجراها به جای هدف‌گیری صرف آزادی یا تمامیت فردی مرتکب، موقعیت ساختاری، منافع مادی و حیات تجاری شخص حقوقی و موقعیت شغلی کارکنان متخلف را هدف قرار می‌دهند و از این طریق، از تکرار جرم و استمرار منافع حاصل از فساد جلوگیری می‌نمایند.

در اسناد بین‌المللی مبارزه با فساد، به‌ویژه کنوانسیون مبارزه با فساد سازمان ملل متحد (کنوانسیون مریدا)، این رویکرد ساختارمحور جایگاه ویژه‌ای یافته است. ماده بیست‌وششم این کنوانسیون با تأکید بر مسئولیت اشخاص حقوقی، رویکرد عدم الزام به پاسخ صرفاً کیفری را اتخاذ کرده و دولت‌های عضو را ملزم می‌سازد تا ضمانت‌اجراهای مؤثر، متناسب و بازدارنده اعم از کیفری، مدنی یا اداری را پیش‌بینی کنند؛ در حالی که اعمال این تدابیر نباید مانع مسئولیت کیفری اشخاص حقیقی گردد. این منطق تقنینی، بیانگر لزوم استقرار الگوی «پاسخ‌دهی ترکیبی کیفری-اداری» است که در آن، تدابیر اداری نه به‌مثابه گزینه‌ای تشریفاتی یا فرعی، بلکه به‌عنوان رکنی فعال در پیشگیری و مهار فساد عمل می‌کنند. با وجود این الزامات بین‌المللی، بررسی نظام حقوقی ایران حاکی از وجود خلأهای سیاستی و تقنینی ملموس است. اگرچه قانون مجازات اسلامی مسئولیت کیفری اشخاص حقوقی را پذیرفته و در مقررات پراکنده‌ای ضمانت‌اجراهای انضباطی و نظارتی مقرر شده است، اما سیاست تقنینی کشور فاقد یک چارچوب منسجم، افتراقی و یکپارچه در اعمال مجازات‌های اداری علیه اشخاص حقوقی خصوصی و کارکنان آن‌هاست. این تفکیک و انقطاع میان پاسخ‌های کیفری و اداری، مانع از بازدارندگی لازم گردیده و نیازمند بازنگری بر اساس موازین و استانداردهای بین‌المللی است.

بر این اساس، پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که: «مجازات‌های اداری چه نقشی در پاسخ‌دهی مؤثر به فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی خصوصی ایفا می‌کنند و این نقش تا چه اندازه با الزامات کنوانسیون مریدا و ظرفیت‌های نظام

حقوقی ایران سازگار است؟». در پاسخ به این پرسش، فرضیه اساسی پژوهش بر این مبنا استوار است که مجازات‌های اداری در قالب یک نظام پاسخ‌دهی ترکیبی و ساختارمحور، قادرند خلأهای ناشی از ضعف جرم‌انگاری و محدودیت‌های پاسخ کیفری را پوشش داده و با مهار بسترها و مصونیت‌های نهادی، سلامت و انضباط سازمانی را ارتقا بخشند. بر این اساس، مسئله بنیادین این پژوهش آن است که در پرتو ناکارآمدی یا نارسایی ضمانت‌اجراهای صرفاً کیفری سنتی در مهار فساد اقتصادی در بخش خصوصی و مصونیت‌بخشی نهادی به مرتکبان، تدابیر و مجازات‌های اداری-انضباطی چه جایگاهی در پیشگیری و پاسخ‌دهی به رفتارهای مجرمانه ایفا می‌کنند و انطباق نظام تقنینی ایران با موازین بین‌المللی (به‌ویژه ماده ۲۶ کنوانسیون مریدا) چگونه ارزیابی می‌شود؟ از این رو، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که، الگوی مطلوب مجازات‌ها و ضمانت‌اجراهای اداری در مهار فساد مالی بخش خصوصی چیست و نظام حقوق کیفری ایران در انطباق با رویکرد ساختارمحور کنوانسیون مریدا با چه چالش‌ها و ظرفیت‌هایی مواجه است؟

پیشینه پژوهش

با بررسی ادبیات موجود و پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه مسئولیت و ضمانت‌اجراهای اشخاص حقوقی، نتایج ذیل حاصل گردید که نشان‌دهنده وجود شکاف‌های پژوهشی در موضوع مورد بحث است:

نخست، بهرامی و غلامی و موذن زادگان، (۱۴۰۳)، «سیاست‌گذاری تقنینی در رسیدگی به تخلفات اداری و انتظامی کارکنان دولندر دیوان عدالت اداری»، در این پژوهش تمرکز صرفاً بر کارکنان دولت و تخلفات قابل رسیدگی در دیوان عدالت اداری می‌باشد و توجهی به نقش مجازات‌های اداری در اشخاص حقوقی خصوصی نشده است.

دوم، نیکومنظری، (۱۴۰۳)، «ضمانت‌اجراهای کیفری اشخاص حقوقی در نظام‌های کیفری آمریکا و ایران» و همچنین نیکومنظری و شاملو، (۱۴۰۰)، «ضمانت‌اجراهای اشخاص حقوقی با تکیه بر کارکردهای کیفر در نظام‌های حقوق کیفری ایران، انگلستان و آمریکا»، به بررسی تطبیقی و کارکردی ضمانت‌اجراهای کیفری در نظام‌های حقوقی مختلف پرداخته‌اند. اگرچه این مطالعات در تبیین مسئولیت کیفری اشخاص حقوقی بسیار ارزشمندند، اما با تمرکز صرف بر قلمرو کیفری، از تحلیل ابعاد «مجازات‌های اداری» و به‌ویژه چالش‌های مربوط به «بخش خصوصی» بازمانده‌اند.

سوم، نکوئی و سیدهاشمی، (۱۴۰۱)، «بررسی اصول و قواعد حاکم بر مجازات‌های اداری: مقایسه با مجازات‌های کیفری» در این پژوهش به تبیین ماهیت و جایگاه مجازات‌های اداری در تقابل با مجازات‌های کیفری پرداخته است؛ با این حال، تمرکز این مطالعه بر کلیات قواعد اداری بوده و به بررسی کارکرد و نقش این مجازات‌ها در ساختار اشخاص حقوقی خصوصی نپرداخته است.

چهارم، نکوئی، (۱۳۹۸)، «تاثیر بازنشستگی کارمند در رسیدگی به تخلفات و مجازات‌های اداری»، در این پژوهش صرفاً به بررسی آثار بازنشستگی در رسیدگی به تخلفات و مجازات‌های اداری پرداخته شده و به نقش مجازات‌های اداری در اشخاص حقوقی حقوق خصوصی توجهی نشده است.

پنجم، فرجیها و جوادی، (۱۳۹۳)، «مطالعه جرم‌شناسی تخلفات و فساد اداری در بین کارکنان سازمان فرهنگی-تفریحی شهرداری اصفهان»، در این پژوهش نیز به عوامل موثر بر تخلفات و فساد اداری در بین کارکنان سازمان فرهنگی-تفریحی شهرداری اصفهان پرداخته شده و به مانند سایر پژوهش های اعلامی به نقش مجازات های اداری در اشخاص حقوقی حقوق خصوصی توجهی نشده است.

۱- سیاست جنایی مجازات های اداری

مارک آنسل^۱ معتقد است که سیاست جنایی هم یک علم است و هم یک فن و موضوع آن فراهم ساختن امکانات ارائه بهترین شیوهی تدوین قواعد و مقررات موضوعه در سایه ی یافته های علوم جرم‌شناسی است (نجفی ابرندآبادی، ۱۳۹۰). امروزه سیاست جنایی در مفهوم موسع از طرف صاحب نظران تدبیری واقع بینانه برای تنزل بزهکاری به شمار می رود و مفهوم مضیق سیاست جنایی، برای کنترل بزهکاری کارایی لازم را ندارد؛ سیاست جنایی دیگر صرفاً متکی به حقوق جزا نیست؛ بلکه درصدد ارائه راهنمایی های علمی و نظری برای اصلاح ساختار جامعه، از بین بردن علل به وجود آورنده بزهکاری یا محدود کردن آن علل، اصلاح مجرمان و بازاجتماعی کردن آنها و در نهایت ترمیم آثار به شکل نظام مند می باشد. در این تعریف سیاسی جنایی، بخشی از سیاست اجتماعی یک کشور محسوب می شود و حقوق کیفری نیز مهم ترین قسمت سیاست جنایی است؛ البته در کنار حقوق کیفری، شیوه های کنترل اجتماعی از نوع غیرکیفری مثل میانجی گری، پیشگیری و ضمانت اجراهای اداری نیز برای مبارزه با بزه، به ایفای نقش می پردازند (لازرز، ۱۳۸۲). مستخدمین اشخاص حقوقی ممکن است به لحاظ نقض قوانین جزایی، مسئولیت کیفری به لحاظ وارد کردن خسارت به افراد، مسئولیت مدنی متوجه خود سازند و طبق قوانین جزایی مجازات شوند و یا طبق مقررات مربوط به مسئولیت مدنی ملزم به جبران خسارات وارده به دیگران شوند، اما علاوه بر دو مسئولیت مذکور ممکن است به لحاظ انجام اعمالی یا عدم انجام وظایف توسط مستخدمین (فعل یا ترک فعل) یک نوع مسئولیت دیگر متوجه آنان گردد و در نتیجه فعل یا ترک فعل آنها تخلف اداری (یا خطای اداری) محسوب گردد و آنها را مستحق تحمل مجازات های اداری نماید (امامی و ستوار سنگری، ۱۳۸۶). هر تخلف اداری ممکن است جرم باشد یا جرم نباشد، فلذا در زیر ذیل دو بند به بررسی تمایز مفهومی مجازات کیفری و اداری و جایگاه مجازات اداری در سیاست جنایی نوین می پردازیم.

۱-۱. تمایز مفهومی مجازات کیفری و اداری

مجازات های اداری از اصول و قواعدی تبعیت می کنند که برخی از آنان منبعث از اصول و قواعد حاکم بر مجازات های کیفری و مشترک با آنها و برخی نیز بر اساس قواعد مربوط، اختصاص به خود مجازات های اداری دارد (نکوئی و سیدهاشمی، ۱۴۰۱). تمایز میان مجازات کیفری و مجازات اداری، صرفاً ناظر به شدت واکنش یا مرجع اعمال آن نیست، بلکه به منطق سیاست جنایی حاکم بر هر یک بازمی گردد. مجازات کیفری به عنوان شدیدترین واکنش رسمی دولت، ماهیتی سرکوبگرانه، قضایی و مبتنی بر

تشریفات دادرسی دارد و عمدتاً متوجه شخص مرتکب است. در مقابل، مجازات اداری با اتکا بر سازوکارهای غیرقضایی و نظارتی، از سرعت و انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار بوده و امکان مداخله زودهنگام در فرآیندهای فساد را فراهم می‌کند.

ویژگی‌هایی چون غیرقضایی بودن، تسهیل اعمال ضمانت اجرا و کاهش اطاله رسیدگی، مجازات اداری را پاسخی متناسب با ماهیت فنی، پنهان و کم‌رویت فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی خصوصی می‌داند. این نوع مجازات، به‌ویژه در مواردی که پاسخ کیفری با دشواری‌های کشف و اثبات مواجه است، می‌تواند نقش مکمل و کارآمدی ایفا کند. از منظر کارکردی، مجازات کیفری غالباً با منطق سرکوب و تنبیه پسینی عمل می‌کند، در حالی که مجازات اداری واجد کارکرد پیشگیرانه است. تمرکز مجازات اداری نه بر تنبیه صرف فرد، بلکه بر اصلاح رویه‌ها، کنترل ساختارها و کاهش فرصت‌های ارتکاب جرم است؛ امری که آن را به ابزاری مؤثر در سیاست جنایی کنشی و پیشگیرانه بدل می‌سازد. اختلاف بین جرم و تخلف نه از نوع اختلاف در ماهیت، بلکه اختلافی است پیرامون معیارهای شکلی و کمی، از نظر ماهیت هر دو به نوعی نقض قانون است که برای آن ضمانت اجرا در نظر گرفته شده است (حسینی و احمدی، ۱۳۹۵).

۱-۲. جایگاه مجازات اداری در سیاست جنایی نوین

سیاست جنایی سنتی مبتنی بر فردمحوری، در مواجهه با فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی خصوصی کارایی محدودی دارد؛ چراکه این دسته از رفتارها غالباً محصول بسترهای سازمانی، ضعف کنترل‌های داخلی و فرهنگ اداری معیوب‌اند. از این‌رو، سیاست جنایی نوین ناگزیر از گذار از فردمحوری به ساختارمحوری است. یکی از دغدغه‌های اصلی هر حکومتی، مقابله با جرایم اقتصادی است که این مقابله تنها با رویکرد کیفری و واکنشی محقق نمی‌گردد بلکه باید راهکارهای کنشی و غیر کیفری شناسایی و تقویت گردند (صادق نژاد نائینی، ۱۴۰۳). سیاست جنایی در نظام اداری باید به گونه‌ای طراحی شود که علاوه بر برخورد قاطع با جرایم و تخلفات، زمینه‌های پیشگیری و اصلاح را نیز فراهم کند. نقش مؤلفه‌های فلسفی در تدوین سیاست‌های جنایی، به ویژه توجه به حقوق اساسی ملت‌ها، ارزش‌ها و باورهای جامعه (فرهنگ) و مشارکت نهادهای دولتی و مردمی می‌تواند به تقویت اعتماد عمومی و اثربخشی این سیاستها منجر شود (کوشا و رجب زاده، ۱۴۰۴).

شبه قضایی یا اداری نمودن رسیدگی، بدون تحقق تخلف انگاری حاصل نمی‌گردد؛ این مسئله به این نکته اساسی مربوط می‌شود که: «اعمال ضمانت اجرای کیفری علیه جرایم، فقط در صلاحیت نظام عدالت کیفری و آن هم بعد از طی تشریفات و آیین دادرسی خاص است.» این مسئله در اصول مختلف قانون اساسی مورد توجه قرار گرفته است، از جمله اصل ۳۶ اشعار دارد: «حکم به مجازات و اجرای آن باید تنها از طریق دادگاه صالح و به موجب قانون باشد.» بنابراین نمی‌توان رسیدگی به عناوین مجرمانه را رأساً به مراجع غیرقضایی واگذار کرد (زینالی و احمدی، ۱۳۸۳).

در همین راستا، مجازات‌های اداری به‌عنوان واکنشی ساختارمحور، با هدف قرار دادن خود شخص حقوقی و سازوکارهای درونی آن، خلأهای پاسخ کیفری فردمدار را جبران می‌کنند. برخلاف رویه سنتی که صرفاً بر مباشرین جرم متمرکز است، تدابیری نظیر جریمه‌های نظارتی و تعلیق فعالیت، با تحمیل هزینه بر سازمان، «ساختار مولد جرم» را هدف می‌گیرند. از آنجا که فساد مالی کارکنان در بخش خصوصی غالباً مصداقی از «بزه سازمانی» و نتیجه‌ی موقعیت‌های شغلی و دسترسی‌های ساختاری است، مجازات‌های اداری با پیش‌گیری از مصونیت نهادی و اصلاح بسترهای فسادزا، نقشی کلیدی در کارآمدی سیاست جنایی نوین ایفا می‌کنند.

۳-۱. تبیین مبانی ضمانت‌اجراهای اداری در بخش خصوصی و مرزبندی سطوح مسئولیت کارکنان و شخص حقوقی

در تحلیل جایگاه مجازات‌های اداری در بخش خصوصی، تبیین دو مرز مفهومی و حقوقی اجتناب‌ناپذیر است تا از هرگونه توسعه ناموجه مفهومی و خلط میان نظام حقوق اداری عمومی با حقوق خصوصی جلوگیری شود.

نخست: ضرورت بازنگری در مفهوم مجازات اداری با توجه به تحولات اقتصادی و بین‌المللی؛ در نظام حقوقی کلاسیک ایران، مجازات‌های اداری اساساً بر بستر روابط استخدامی حاکم بر بخش عمومی و مبتنی بر «قانون رسیدگی به تخلفات اداری» تعریف شده‌اند. اما با توجه به تحولات ساختاری اقتصاد ایران و فرآیند خصوصی‌سازی بر اساس اصل ۴۴ قانون اساسی، که منجر به گسترش چشمگیر نقش اشخاص حقوقی خصوصی در مدیریت منابع و اقتصاد کشور شده است، دیگر نمی‌توان از ابزارهای صلب و انحصاری بخش دولتی برای مهار فساد در ساختارهای جدید استفاده کرد. علاوه بر این، با الحاق جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون مریدا و ضرورت جرم‌انگاری و اتخاذ تدابیر مؤثر در برابر فساد مالی در بخش خصوصی، الزامی وجود دارد که مفهوم «مجازات/ضمانت‌اجرای اداری» از معنای مضیق سنتی (ناظر بر کارکنان دولت) فراتر رفته و به معنای عام «تدابیر انضباطی، نظارتی و رگولاتوری» در بخش غیردولتی بازتعریف شود. در واقع، این تغییر در مفهوم، پاسخی است به ضرورت برخورد با فساد در محیط‌های اقتصادی خصوصی که بر خلاف بخش دولتی، تحت حاکمیت مستقیم قوانین اداری نیستند، بلکه تحت حاکمیت مقررات کار، آیین‌نامه‌های انضباطی سازمانی و نظارت‌های رگولاتوری (مانند بانک مرکزی و سازمان‌های صنفی) قرار دارند.

دوم: تفکیک دقیق میان ضمانت‌اجراهای ناظر بر «کارکنان» و «شخص حقوقی»؛ برای جلوگیری از خلط میان مسئولیت‌های فردی و نهادی، باید مرز میان دو سطح پاسخ‌دهی مشخص گردد:

- ضمانت‌اجراهای انضباطی فردی (معطوف به کارکنان): این تدابیر متوجه شخص حقیقی مرتکب بوده و با هدف سلب موقعیت شغلی تسهیل‌کننده جرم اعمال می‌شوند؛ مانند اخراج انضباطی، تنزل رتبه شغلی، ابطال صلاحیت‌های حرفه‌ای و محرومیت از تصدی سمت‌های مدیریتی و مالی در بخش خصوصی.
- ضمانت‌اجراهای نظارتی و ساختاری (معطوف به شخص حقوقی): این تدابیر ماهیتی نهادی دارند و هدف آن‌ها مهار «ساختار مولد جرم» و بستر منفعت‌جویی سازمانی است؛ مانند جریمه‌های رگولاتوری، تعلیق یا ابطال مجوزهای فعالیت تجاری، محرومیت از امتیازات دولتی و الزام به استقرار نظام‌های انطباق.

این تفکیک دقیق، مانع از آن می‌شود که اشخاص حقوقی با پنهان کردن فساد در دل خطاهای فردی کارکنان، از مسئولیت‌های ساختاری خود در برابر مراجع نظارتی و قضایی شانه خالی کنند.

۲- مجازات‌های اداری در کنوانسیون مریدا

با جهانی شدن اقتصاد، عوامل و نتایج حاصل از پدیده فساد دگرگون شده و مبارزه با آن، با پیچیدگی و گستردگی فزاینده‌ای مواجه گردیده است، جهانی شدن پدیده فساد، کشورها را به جدیت و لزوم مبارزه با آن، در سطحی فراملی رهنمون ساخته است، در قرن معاصر سیاست‌های توسعه‌ای دولتها و سرعت تعاملات بین‌المللی، موجب شده تا فساد نیز در روابط میان کشورها تأثیرگذار گردد و دولتها را با بحران‌های جدیدی مواجه سازد، رسوخ پدیده فساد به داخل کشورها، منشاء بیرونی پیدا

کرده و عوامل جدیدی بیرون از مرزها، کشورها را از درون با چالش مواجه ساخته است (بلاغی و زمانی، ۱۴۰۴). به همین جهت، کنوانسیون مریدا با گسترش دامنه مبارزه با فساد به بخش خصوصی، نگاه سنتی محدود به فساد اداری را تعدیل و مفهوم فساد را براساس کارکرد و پیامدهای آن بازتعریف می‌کند. در این چارچوب، فساد نه صرفاً نقض امانت عمومی، بلکه سوءاستفاده از موقعیت سازمانی برای تحصیل منفعت ناروا تلقی می‌شود؛ خواه این موقعیت در نهادهای عمومی باشد یا در یک شخص حقوقی خصوصی. معیار اصلی مداخله، «آسیب‌پذیری سلامت اقتصادی و اعتماد عمومی» است، نه نوع مالکیت یا ماهیت سازمان (چگنی و همکاران، ۱۴۰۵).

کنوانسیون مبارزه با فساد سازمان ملل متحد (مریدا، ۲۰۰۳) با رویکردی فراتر از پاسخ‌های صرفاً کیفری، بر ضرورت بهره‌گیری از سازوکارهای متنوع پاسخ‌دهی در برابر فساد تأکید دارد. در این چارچوب، مجازات‌های اداری و سایر ضمانت‌اجراهای غیرکیفری، به‌عنوان ابزارهایی مکمل برای مقابله با فساد به‌ویژه در بخش خصوصی جایگاهی قابل توجه می‌یابند. تحلیل مواد این کنوانسیون، به‌ویژه ماده ۲۶، نشان می‌دهد که مریدا به‌دنبال ایجاد الگوی پاسخ‌دهی چندسطحی (فردی و نهادی) است؛ الگویی که با ماهیت سازمانی و ساختاری فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی خصوصی هم‌خوانی دارد.

۲-۱. تحلیل ماده ۲۶ کنوانسیون مریدا

در تحلیل فساد مالی کارکنان، استناد به مسئولیت اشخاص حقوقی (موضوع ماده ۲۶ کنوانسیون مریدا) نه به معنای جایگزینی مسئولیت فردی با مسئولیت نهادی، بلکه در راستای تبیین بستر سازمانی وقوع جرم است. از آنجا که فساد کارکنان اغلب در سایه ضعف کنترل‌های داخلی شخص حقوقی رخ می‌دهد، ماده ۲۶ کنوانسیون مریدا نه به عنوان یک قاعده مستقل برای تمام جرایم کارکنان، بلکه به عنوان یک چارچوب تکمیلی مطرح می‌گردد. در واقع، این ماده با الزام به پیش‌بینی مسئولیت برای اشخاص حقوقی، دولت‌ها را موظف می‌سازد تا برای مدیریت ریسک‌های فسادزا که کارکنان در آن محیط فعالیت می‌کنند، تدابیر پیشگیرانه و واکنشی در سطح سازمان اتخاذ نمایند. بنابراین، تحلیل پیش رو بر این فرض استوار است که مسئولیت شخص حقوقی، ابزاری برای تقویت سیاست جنایی در قبال کارکنان است و نه تلاشی برای توسعه‌ی غیرمتعارف دامنه کنوانسیون

۱- ماده ۲۶ - مسئولیت اشخاص حقوقی

۱- هر کشور عضو، طبق اصول حقوقی خود اقدامات مقتضی را اتخاذ خواهد نمود تا در رابطه با شرکت در جرایم احراز شده براساس این کنوانسیون، مسئولیت اشخاص حقوقی را مشخص نماید.

۲- با توجه به اصول حقوقی کشور عضو، مسئولیت اشخاص حقوقی ممکن است کیفری، مدنی یا اداری باشد.

۳- چنین مسئولیتی بدون خدشه وارد آوردن به مسئولیت کیفری اشخاص حقیقی که جرایم را مرتکب شده‌اند، خواهد بود.

۴- هر کشور عضو، به ویژه تضمین خواهد نمود که اشخاص حقوقی که طبق این ماده مسئول شناخته می‌شوند مشمول مجازات‌های مؤثر، متناسب و کیفری یا غیر کیفری بازدارنده می‌شوند.

فراتر از هدف اصلی آن؛ از این رو، در ادامه، نخست به تبیین مبانی مسئولیت اشخاص حقوقی و سپس به ماهیت منعطف و رویکردهای غیرکیفری مندرج در این ماده پرداخته خواهد شد.

۲-۱-۱. مسئولیت اشخاص حقوقی

ماده ۲۶ کنوانسیون مریدا، دولت‌های عضو را متعهد می‌سازد تا مسئولیت اشخاص حقوقی را در قبال جرایم مندرج در کنوانسیون از جمله جرایم مرتبط با فساد در نظام حقوقی داخلی خود پیش‌بینی کنند. این ماده، با تصریح به اینکه مسئولیت اشخاص حقوقی می‌تواند مستقل از مسئولیت کیفری اشخاص حقیقی باشد، بر این نکته تأکید دارد که فساد، صرفاً محصول رفتار فردی کارکنان نیست، بلکه در بسیاری موارد ریشه در ساختارها، سیاست‌ها و ضعف کنترل‌های درون‌سازمانی دارد. بر اساس بند ۳ ماده ۲۶، اعمال مسئولیت اشخاص حقوقی «نباید خدشه‌ای به مسئولیت کیفری اشخاص حقیقی مرتکب جرم وارد آورد». این تصریح، نشان‌دهنده پذیرش صریح الگوی پاسخ‌دهی دوگانه در کنوانسیون است؛ بدین معنا که تعقیب و مجازات کارکنان مرتکب فساد، مانع از اعمال واکنش حقوقی نسبت به خود شخص حقوقی به‌عنوان بستر وقوع جرم نیست. از همین رو، استناد به ماده ۲۶ در تحلیل فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی حقوق خصوصی، نه خروج موضوعی، بلکه تبیین بُعد نهادی پدیده فساد است.

۲-۱-۲. عدم الزام به ماهیت کیفری

نکته محوری دیگر در ماده ۲۶، عدم الزام مسئولیت اشخاص حقوقی به ماهیت کیفری است. کنوانسیون، صراحتاً اختیار می‌دهد که این مسئولیت «می‌تواند کیفری، مدنی یا اداری» باشد. این انعطاف‌پذیری، بیانگر آن است که مریدا به دنبال تحمیل یک الگوی واحد کیفری نیست، بلکه بر کارآمدی، تناسب و بازدارندگی پاسخ‌ها تأکید دارد. در این چارچوب، مجازات‌های اداری—نظیر جریمه‌های نظارتی، تعلیق یا لغو مجوز فعالیت و انتصاب ناظران خارجی—به‌عنوان مصادیق بارز اجرای ماده ۲۶ در حوزه غیرکیفری مطرح می‌شوند. این مجازات‌ها امکان واکنش سریع، هدفمند و ساختارمحور را فراهم می‌کنند و می‌توانند حتی در فرض دشواری یا ناکارآمدی پاسخ کیفری، از تداوم بسترهای فسادزا جلوگیری نمایند.

۲-۲. کارکرد مجازات‌های غیرکیفری در اسناد بین‌المللی

بند ۳ ماده ۲۶ کنوانسیون مریدا صراحتاً مقرر می‌دارد که اعمال مسئولیت اشخاص حقوقی «بدون خدشه وارد آوردن به مسئولیت کیفری اشخاص حقیقی» صورت می‌گیرد. این تصریح، بیانگر پذیرش الگوی پاسخ‌دهی دو سطحی (فردی و نهادی) در کنوانسیون است؛ الگویی که بر اساس آن، تعقیب و مجازات کارکنان مرتکب فساد، مانع از اعمال واکنش حقوقی نسبت به شخص حقوقی به‌عنوان بستر وقوع جرم نخواهد بود. در نتیجه، بررسی مسئولیت و مجازات‌های اداری اشخاص حقوقی، نه جایگزین مسئولیت کارکنان، بلکه مکمل تحلیلی آن محسوب می‌شود. فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی خصوصی در بسیاری از موارد ماهیتی سازمانی و ساختاری دارد و صرفاً به رفتار فردی کارکنان قابل تقلیل نیست. از این رو، تحلیل پاسخ‌های نهادی پیش‌بینی‌شده در ماده ۲۶ کنوانسیون مریدا، به‌ویژه در قالب مجازات‌های غیرکیفری و اداری، ناظر بر رفع بسترهای سازمانی ارتکاب جرم و جلوگیری از تکرار آن است؛ امری که مستقیماً با هدف اصلی پژوهش، یعنی پاسخ‌دهی مؤثر به فساد مالی کارکنان در بخش خصوصی، ارتباط دارد.

عدم الزام مسئولیت اشخاص حقوقی به ماهیت کیفری در ماده ۲۶، مبنای بین‌المللی روشنی برای توجیه مجازات‌های اداری و نظارتی در قبال اشخاص حقوقی فراهم می‌آورد. این مجازات‌ها، با هدف قرار دادن منافع و ساختار سازمانی، از ایجاد مصونیت نهادی جلوگیری کرده و از تمرکز یک‌سویه سیاست جنایی بر مباشرین جرم پیشگیری می‌کنند. بنابراین، استناد به ماده ۲۶ مریدا در این پژوهش، نه توسعه ناموجه دامنه بحث، بلکه تبیین بعد نهادی پدیده‌ای است که نقطه آغاز آن، رفتار مجرمانه کارکنان است.

۲-۲-۱. رویکرد پیشگیرانه

پیشگیری از جرم را می‌توان مجموعه اقدام‌ها و روش‌های اتخاذی توسط جامعه و دولت که با هدف کاهش میزان وقوع جرایم اتخاذ می‌شود، تعریف کرد (هوگس^۱، ۲۰۰۱). سیاست‌گذاری پیشگیرانه از جرم فرایندی بی‌ضابطه نیست بلکه مشمول اصول بنیادین است (پوربافرانی و همکاران، ۱۴۰۴). در این راستا کنوانسیون مریدا، در کنار جرم‌انگاری، تأکید ویژه‌ای بر پیشگیری از فساد دارد و این پیشگیری را صرفاً به ابزارهای کیفری محدود نمی‌کند. در اسناد بین‌المللی مبارزه با فساد، مجازات‌های غیرکیفری از جمله مجازات‌های اداری بخشی از سیاست جنایی کنشی محسوب می‌شوند که هدف آن‌ها کاهش فرصت‌های ارتکاب جرم و اصلاح محیط‌های فسادزا است.

پیشگیری در کنوانسیون مریدا در مفهوم مضیق خود یعنی شیوه‌های غیر قهرآمیز بکار رفته است و به تدابیری که پیش از ارتکاب جرم قابل اعمال باشد اطلاق می‌گردد. به نظر می‌رسد که فلسفه تعهد دولت‌ها به پیشگیری این باشد که تدابیر پیشگیرانه از رشد و گسترش زمینه‌های فساد اقتصادی جلوگیری می‌کند و دولت‌ها باید با طراحی و اجرای سیاست‌ها یا اقداماتی سعی کنند که چنین افعالی که منجر به فساد اقتصادی می‌شود در سرزمین آنها انجام نگیرد، تا سرزمین دولت‌های متعهد و یا ساختار اداری یا پولی آنها تسهیل‌کننده فساد در سایر کشورها نشود (راهنمای سازمان ملل متحد برای سیاست‌های مبارزه با فساد دفتر مقابله با مواد مخدر و جرم سازمان ملل متحد، ۲۰۰۳)^۲. پیشگیری غیرکیفری در بخش خصوصی، نقشی مشابه «خط دفاعی اولیه» دارد؛ به‌گونه‌ای که با تقویت نظام‌های نظارتی، ارتقای استانداردهای حساسی و تحمیل هزینه‌های اداری بر سازمان‌های متخلف، می‌تواند حجم قابل توجهی از رفتارهای فسادآمیز را پیش از تبدیل شدن به پرونده‌های کیفری مهار کند. این رویکرد، کاملاً با جهت‌گیری کنوانسیون مریدا در تقدم تدابیر پیشگیرانه هم‌راستا است.

۲-۲-۲. جلوگیری از مصونیت نهادی

یکی از مهم‌ترین کارکردهای مجازات‌های اداری در اسناد بین‌المللی، جلوگیری از شکل‌گیری مصونیت نهادی است. تمرکز صرف بر تعقیب کارکنان مرتکب، بدون اعمال واکنش نسبت به شخص حقوقی، می‌تواند به تداوم فرهنگ سازمانی معیوب و بازتولید فساد منجر شود. کنوانسیون مریدا، با پیش‌بینی امکان اعمال ضمانت‌اجراهای غیرکیفری علیه اشخاص حقوقی، دقیقاً در پی رفع این خلأ است. مجازات‌های اداری ابزاری برای «مهندسی مجدد انطباق» در سطح سازمانی‌اند؛ ابزاری که با هدف قراردادن منافع اقتصادی و ساختار مدیریتی شخص حقوقی، سازمان را وادار به اصلاح کنترل‌های داخلی و حذف زمینه‌های

^۱ Hughes-

^۲ UN guide for Anti-corruption polices. (2003). United Nations Office on Drugs and Crime-

فسادزا می‌کند. بدین ترتیب، هماهنگی میان مجازات کیفری کارکنان و مجازات اداری اشخاص حقوقی، الگوی کامل‌تری از مبارزه با فساد مالی در بخش خصوصی را شکل می‌دهد و از ایجاد یا تداوم مصونیت نهادی جلوگیری می‌نماید.

تحلیل کنوانسیون مریدا نشان می‌دهد که مجازات‌های اداری و سایر ضمانت‌اجراهای غیرکیفری، نه حاشیه‌ای، بلکه جزئی جدایی‌ناپذیر از راهبرد بین‌المللی مبارزه با فساد هستند. ماده ۲۶ این کنوانسیون، با پذیرش مسئولیت غیرکیفری اشخاص حقوقی و تأکید بر پاسخ‌دهی نهادی در کنار مسئولیت فردی کارکنان، مبنای نظری محکمی برای توجیه و تقویت نقش مجازات‌های اداری در مواجهه با فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی خصوصاً فراهم می‌سازد.

۳- مجازات‌های اداری در نظام حقوقی ایران

مجازات‌های اداری در نظام حقوقی ایران، یکی از مهم‌ترین ابزارهای پاسخ‌دهی غیرکیفری به تخلفات و فساد مالی کارکنان محسوب می‌شوند. این مجازات‌ها، به‌ویژه در حوزه فعالیت‌های اقتصادی و اداری بخش خصوصی، به‌دلیل سرعت، انعطاف‌پذیری و قابلیت مداخله ساختارمحور، می‌توانند نقش مکمل و گاه جایگزین پاسخ‌های کیفری ایفا کنند. با این حال، بررسی نظام حقوقی ایران نشان می‌دهد که این مجازات‌ها فاقد یک چارچوب منسجم سیاست جنایی بوده و به‌صورت پراکنده و موردی پیش‌بینی شده‌اند.

در این قسمت، ابتدا مجازات‌های اداری علیه کارکنان متخلف و سپس مجازات‌های اداری علیه اشخاص حقوقی بررسی می‌شود و در پایان، تحلیل انتقادی وضعیت موجود ارائه می‌گردد.

۳-۱. مجازات‌های اداری علیه کارکنان متخلف

مجازات‌های اداری علیه کارکنان اشخاص حقوقی حقوق خصوصی، عموماً در مقررات استخدامی خاص، آیین‌نامه‌های انضباطی شرکت‌ها، مقررات نهادهای ناظر (مانند بانک مرکزی، سازمان بورس، بیمه مرکزی) و در مواردی فواین عام اداری پیش‌بینی شده‌اند. این مجازات‌ها ناظر بر نقض تعهدات شغلی، سوءاستفاده از موقعیت سازمانی و تخطی از الزامات حرفه‌ای هستند و لزوماً ماهیت کیفری ندارند.

۳-۱-۱. انفصال، تنزل و محرومیت از مزایا

مهم‌ترین اشکال مجازات اداری علیه کارکنان متخلف عبارت‌اند از:

- انفصال موقت یا دائم از خدمت؛
- تنزل مقام یا کاهش رتبه شغلی؛
- محرومیت از مزایا، پاداش‌ها و امتیازات شغلی.

این مجازات‌ها، به‌ویژه در فساد مالی، از کارکرد بازدارنده قابل توجهی برخوردارند؛ زیرا مستقیماً انگیزه‌های اقتصادی مرتکب و موقعیت حرفه‌ای وی را هدف قرار می‌دهند. در واقع، در فضایی که بسیاری از جرایم مالی کارکنان با انگیزه کسب منفعت

اقتصادی یا حفظ موقعیت شغلی ارتکاب می‌یابد، سلب یا تهدید این منافع می‌تواند اثربخشی بیشتری از مجازات‌های صرفاً نمادین داشته باشد.

۲-۱-۳. رابطه با حکم کیفری

در نظام حقوقی ایران، مجازات‌های اداری غالباً وابسته یا متأثر از فرآیند کیفری اعمال می‌شوند. در بسیاری از موارد، اعمال شدیدترین مجازات‌های اداری (مانند اخراج یا انفصال دائم) منوط به صدور حکم قطعی کیفری است. این وابستگی، اگرچه از منظر رعایت حقوق دفاعی قابل توجیه است، اما در عمل می‌تواند موجب تأخیر در واکنش نهادی و تداوم بسترهای فسادزا در سازمان شود.

در مقابل، تجربه نهادهای ناظر مالی نشان می‌دهد که اعمال مستقل و پیش‌دستانه برخی مجازات‌های اداری — حتی پیش از صدور حکم کیفری — می‌تواند نقش مهمی در مهار فوری خطر و پیشگیری از تکرار جرم ایفا کند. با این حال، این رویکرد در نظام حقوقی ایران هنوز به صورت نظام‌مند و شفاف نهادینه نشده است.

۲-۳. مجازات‌های اداری علیه اشخاص حقوقی

باید اذعان داشت در مورد اشخاص حقوقی، تکیه بیش‌ازحد بر تقصیر فردی و خطاهای انسانی، منطقی نیست. تحلیل ساختاری اشخاص حقوقی بر رویکرد فردگرایانه در مورد آن‌ها اولویت دارد؛ زیرا هرچقدر خطاهای انسانی اجتناب‌ناپذیر تلقی شوند، حقیقت این است که حوادث زیان‌بار در عرصه فعالیت اشخاص حقوقی به‌ندرت محصول اشتباهات فردی هستند، بلکه بیشتر آن حوادث در زنجیره علیت خود، عوامل بسیار پیدا و پنهانی دارند که باید با دقت مورد توجه قرار گیرند (ولس، ۲۰۰۱).^۱ نقطه تمایز رویکرد نوین در مبارزه با فساد مالی، انتقال تمرکز صرف از فرد مرتکب به خود شخص حقوقی به‌عنوان بستر وقوع جرم است. در نظام حقوقی ایران، هرچند مسئولیت کیفری اشخاص حقوقی در ماده ۲۱۴۳ قانون مجازات اسلامی به رسمیت شناخته شده، اما در عمل، واکنش‌ها علیه اشخاص حقوقی در حوزه فساد مالی کارکنان، عمدتاً در قالب مجازات‌ها و تدابیر اداری و نظارتی اعمال می‌شود.

۱-۲-۳. جرمه‌های نظارتی

جرمه‌های نظارتی، شایع‌ترین شکل مجازات اداری علیه اشخاص حقوقی هستند. این جرمه‌ها توسط نهادهای تخصصی ناظر — مانند بانک مرکزی، سازمان بورس و اوراق بهادار، یا سازمان امور مالیاتی — غالباً بدون نیاز به محکومیت کیفری اعمال می‌شوند.

Wells-^۱

^۲ - ماده ۱۴۳: در مسئولیت کیفری اصل بر مسئولیت شخص حقیقی است و شخص حقوقی در صورتی دارای مسئولیت کیفری است که نماینده قانونی شخص حقوقی به نام یا در راستای منافع آن مرتکب جرمی شود. مسئولیت کیفری اشخاص حقوقی مانع مسئولیت اشخاص حقیقی مرتکب جرم نیست.

ویژگی مهم این جریمه‌ها آن است که هزینه تخلف را مستقیماً به بدنه اقتصادی و سودآوری شخص حقوقی تحمیل می‌کنند. از این منظر، جریمه‌های نظارتی می‌توانند نقشی اساسی در جلوگیری از «برون‌سپاری ریسک کیفری» به کارکنان رده پایین و حفظ منافع سازمان ایفا نمایند.

۲-۳-۲. تعلیق یا لغو مجوز فعالیت

در مواردی که فساد مالی کارکنان نشان‌دهنده ضعف جدی در کنترل‌های داخلی یا نظارت سازمانی باشد، نهادهای ناظر می‌توانند به تعلیق یا لغو مجوز فعالیت شخص حقوقی مبادرت ورزند. این اقدام، شدیدترین واکنش اداری علیه اشخاص حقوقی محسوب می‌شود و مستقیماً ادامه حیات اقتصادی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تعلیق یا لغو مجوز، در واقع پاسخی به بی‌کفایتی سیستمی است و نه صرفاً رفتار فردی کارکنان. با این حال، در نظام حقوقی ایران، معیارهای اعمال این مجازات‌ها شفاف و یکپارچه نیست و اغلب به تشخیص موردی نهاد ناظر واگذار شده است.

۳-۲-۳. انتصاب ناظر مستقل

انتصاب ناظر مستقل یا ناظر خارجی، یکی از پیشرفته‌ترین ابزارهای اداری-نظارتی است که هدف آن اصلاح ساختارهای فسادزا در شخص حقوقی است. این ناظر، برای مدت معین، بر فرآیندهای مالی، مدیریتی و کنترلی شرکت نظارت می‌کند و گزارش‌های خود را به نهاد ناظر ارائه می‌دهد. این اقدام، بیش از آنکه ماهیت تنبیهی داشته باشد، ناظر بر مهندسی مجدد انطباق در سطح سازمانی است. با این حال، استفاده از این ابزار در نظام حقوقی ایران هنوز محدود، غیرنظام‌مند و فاقد چارچوب قانونی شفاف است.

در انتها لازم به ذکر است، بررسی مجازات‌های اداری در نظام حقوقی ایران نشان می‌دهد که علی‌رغم تنوع ظاهری ابزارها، این مجازات‌ها از سه ضعف بنیادین رنج می‌برند:

الف) پراکندگی مقررات؛ مجازات‌های اداری در قوانین، آیین‌نامه‌ها و مقررات بخشی متعددی پراکنده‌اند و فاقد پیوند در قالب یک سیاست جنایی منسجم‌اند.

ب) فقدان نظام‌مندی و چارچوب تحلیلی واحد؛ ارتباط مجازات‌های اداری با اهداف کلان مبارزه با فساد، به‌ویژه در بخش خصوصی، به‌صورت صریح و نظری تبیین نشده است.

پ) ضعف ضمانت اجرا و اجرای نامتوازن؛ اعمال این مجازات‌ها غالباً تابع اراده و ظرفیت نهادهای ناظر است و از ثبات و پیش‌بینی‌پذیری کافی برخوردار نیست.

در نتیجه، هرچند مجازات‌های اداری در نظام حقوقی ایران بالقوه ظرفیت ایفای نقش مؤثر در مبارزه با فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی حقوق خصوصی را دارند، اما تا زمانی که در قالب یک مدل پاسخ‌دهی ترکیبی و ساختارمند بازتعریف نشوند، نمی‌توانند به‌طور کامل خلأهای پاسخ کیفری را جبران کنند.

۴- کارآمدی مجازات‌های اداری در جلوگیری از مصونیت نهادی

در نظام حقوقی ایران، علی‌رغم پذیرش اصل مسئولیت اشخاص حقوقی در ماده ۱۴۳ قانون مجازات اسلامی، پاسخ‌دهی به فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی حقوق خصوصی همچنان عمدتاً بر تعقیب کیفری اشخاص حقیقی متمرکز است و واکنش ساختارمحور نسبت به شخص حقوقی، از انسجام و نظام‌مندی لازم برخوردار نیست. این وضعیت، به‌ویژه در فقدان جرم‌انگاری صریح بسیاری از مصادیق فساد سازمانی، زمینه شکل‌گیری مصونیت نهادی را فراهم می‌سازد؛ امری که لزوم تقویت و بازتعریف نقش مجازات‌های اداری را در سیاست جنایی ایران برجسته می‌کند.

یکی از چالش‌های بنیادین نظام‌های حقوقی در مواجهه با فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی حقوق خصوصی، خطر شکل‌گیری مصونیت نهادی است؛ وضعیتی که در آن، تمرکز انحصاری بر تعقیب کیفری کارکنان، بدون واکنش مؤثر نسبت به ساختار سازمانی، عملاً به تداوم بسترهای فساد و انتقال ریسک کیفری به سطوح پایین سازمان منجر می‌شود. در چنین شرایطی، مجازات‌های اداری می‌توانند به‌عنوان ابزاری مکمل و در مواردی جایگزین نسبی پاسخ کیفری، نقش تعیین‌کننده‌ای در مهار فساد ایفا کنند.

۴-۱. مجازات اداری به‌عنوان جایگزین نسبی پاسخ کیفری

تحولات سیاست جنایی معاصر، به‌ویژه در حوزه جرایم مالی و فساد سازمانی، نشان می‌دهد که پاسخ کیفری سنتی، با وجود اهمیت بنیادین خود، همواره قادر به پوشش کامل تمامی اشکال رفتارهای فسادزا نیست. این ناتوانی به‌طور خاص در مورد فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی حقوق خصوصی نمود بیشتری می‌یابد؛ جایی که رفتارهای مجرمانه غالباً در بستر تصمیمات مدیریتی، فرآیندهای اداری، نقض استانداردهای حرفه‌ای یا قصورهای سازمانی شکل می‌گیرند و الزاماً در قالب عناوین مجرمانه صریح قابل تعقیب نیستند. از این‌رو، اتکای انحصاری بر پاسخ کیفری می‌تواند به ایجاد خلأهای عملی در مقابله با فساد و حتی شکل‌گیری مصونیت نهادی منجر شود.

در چنین چارچوبی، سیاست جنایی نوین با رویکردی عمل‌گرایانه، به دنبال بهره‌گیری از ابزارهای غیر کیفری، به‌ویژه مجازات‌های اداری، به‌عنوان سازوکارهایی مکمل و در مواردی جایگزین نسبی پاسخ کیفری است. مقصود از جایگزینی نسبی، نه کنار گذاشتن مداخله کیفری، بلکه فراهم ساختن امکان واکنش حقوقی مؤثر، سریع و متناسب در مواردی است که پاسخ کیفری به دلیل خلأ جرم‌انگاری، پیچیدگی اثبات، یا ملاحظات کارآمدی، از ایفای نقش بازدارنده بازمی‌ماند. مجازات‌های اداری با هدف قراردادن شخص حقوقی و ساختارهای درونی آن، این ظرفیت را دارند که بدون ورود به فرآیند پرهزینه و زمان‌بر دادرسی کیفری، هزینه ارتکاب فساد را افزایش داده و بسترهای سازمانی فسادزا را اصلاح کنند.

بر همین اساس، در این مبحث تلاش می‌شود نشان داده شود که مجازات‌های اداری چگونه می‌توانند در دو وضعیت شاخص — نخست، در فرض خلأ یا ضعف جرم‌انگاری، و دوم، در مواجهه با جرایم پیچیده و سازمان‌یافته — به‌عنوان جایگزین نسبی پاسخ کیفری عمل کرده و از تبدیل اشخاص حقوقی به پناهگاه امن فساد جلوگیری نمایند.

۴-۱-۱. در فرض خلأ یا ضعف جرم‌انگاری

نظام حقوقی ایران در حوزه فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی حقوق خصوصی، با خلأ یا عدم صراحت جرم‌انگاری در قریب به اتفاق مصادیق مواجه است. این خلأ، به‌ویژه در مواردی که رفتارهای فسادآمیز در قالب تصمیمات مدیریتی، تخلفات انضباطی

یا نقض استانداردهای حرفه‌ای بروز می‌یابد، موجب محدود شدن امکان مداخله کیفری می‌شود. در چنین وضعیتی، مجازات‌های اداری می‌توانند به‌عنوان جایگزین نسبی پاسخ کیفری عمل کنند؛ به این معنا که بدون ورود به قلمرو سخت و پرهزینه دادرسی کیفری، امکان واکنش سریع، مؤثر و متناسب نسبت به رفتارهای فسادزا را فراهم می‌سازند. این جایگزینی، نه به معنای نفی پاسخ کیفری، بلکه به‌منزله پوشش خلأهای تقنینی و اجرایی آن است و مانع از ایجاد منطقه‌ای امن برای رفتارهای فاسد در درون سازمان‌ها می‌شود.

مقصود از جایگزینی نسبی پاسخ کیفری توسط مجازات‌های اداری، حذف یا تضعیف پاسخ کیفری نیست، بلکه ایجاد امکان واکنش حقوقی مؤثر در مواردی است که پاسخ کیفری به‌دلیل خلأ تقنینی، پیچیدگی اثبات یا ملاحظات کارآمدی، توان ایفای نقش بازدارنده را به‌تنهایی ندارد.

۲-۱-۴. در جرایم پیچیده و سازمان‌یافته

فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی حقوق خصوصی، غالباً واجد ویژگی‌های جرایم یقه‌سفید و سازمان‌یافته است؛ از جمله پیچیدگی فنی، عدم رویت‌پذیری، و توزیع مسئولیت میان چند سطح سازمانی. این ویژگی‌ها، اثبات عنصر روانی و انتساب دقیق رفتار مجرمانه در فرآیند کیفری را با دشواری‌های جدی مواجه می‌سازد.

در این‌گونه موارد، مجازات‌های اداری—به‌ویژه علیه شخص حقوقی—قادرند فارغ از اثبات دقیق تقصیر فردی، بر مبنای قصور در کنترل‌های داخلی یا نقض الزامات نظارتی اعمال شوند. بدین ترتیب، حتی در شرایطی که پاسخ کیفری به دلایل اثباتی ناکارآمد است، مجازات اداری از تبدیل سازمان به «پناهگاه امن فساد» جلوگیری کرده و مانع از مصونیت نهادی می‌شود.

۲-۴. ارزیابی جرم‌شناختی

در طول سالیان گذشته علم علم جرم‌شناسی همواره در حال تحول بوده است. این تحولات گاه به سوی کاهش یا حذف مداخله نظام کیفری و در مقابل دخالت بیشتر اقدامات غیرکیفری و گاه در جهت توسل به نظام کیفری و ابزارهای کیفری پیش رفته است. اندیشه محدود کردن دامنه مداخله حقوق کیفری، برای نخستین بار و به صورت یک بحث جدی در قالب آموزه دفاع اجتماعی نوین مطرح شد؛ طرفداران جنبش دفاع اجتماعی نوین با آگاهی از واقعیت تحول جوامع اروپایی و ضرورت انطباق قوانین کیفری با این تحول از یک سو، و افزایش شمار رفتارهای جرم‌انگاری شده در این قوانین و خطر بروز پدیده «تورم کیفری» از سوی دیگر، به تبیین استراتژی پیشنهادی خود پرداختند. پیش از این، حقوق کیفری تنها با استراتژی پیشروی یعنی از طریق ساز و کار جرم‌انگاری پدیده مجرمانه را به نبرد می‌طلبید. ولی، از آن پس نظام عدالت کیفری با بهره‌گیری از یافته‌های جرم‌شناسی با هدف سبک کردن بار این نظام به دنبال توزیع وظایف آن میان، نظامهای حقوقی دیگر - همچون حقوق مدنی، حقوق اداری، حقوق انضباطی و... می‌باشد (رایجیان، ۱۳۸۱: ۹۳).

۴-۲-۱. افزایش هزینه فساد

از منظر جرم‌شناسی اقتصادی، یکی از مؤثرترین راهبردهای پیشگیری از جرم، افزایش هزینه‌های ارتکاب فساد است. مجازات‌های اداری، به‌ویژه جریمه‌های نظارتی و محدودیت‌های فعالیت، مستقیماً منافع اقتصادی شخص حقوقی را هدف قرار می‌دهند و محاسبه سود-زیان ارتکاب فساد را به زیان سازمان تغییر می‌دهند.

این ویژگی، مانع از آن می‌شود که سازمان‌ها با پذیرش ضمنی تخلفات کارکنان، از منافع حاصل از فساد بهره‌مند شوند و صرفاً هزینه آن را به کارکنان خطاکار تحمیل کنند. در نتیجه، مجازات اداری نقش کلیدی در شکستن منطق اقتصادی فساد سازمانی ایفا می‌کند.

۴-۲-۲. اصلاح ساختارهای فسادزا

برخلاف مجازات کیفری که عمدتاً معطوف به تنبیه فرد مرتکب است، مجازات‌های اداری ماهیتی ساختارمحور دارند. ابزارهایی نظیر تعلیق مجوز، انتصاب ناظر مستقل یا الزام به اصلاح فرآیندهای مالی، مستقیماً به ریشه‌های سازمانی فساد می‌پردازند.

از این منظر، مجازات اداری نه صرفاً واکنشی تنبیهی، بلکه مداخله‌ای اصلاحی است که با هدف بازطراحی ساختارهای معیوب، احتمال تکرار فساد را در آینده کاهش می‌دهد. این کارکرد، به‌ویژه در مواجهه با فساد سیستماتیک، اهمیت مضاعف می‌یابد.

۴-۲-۳. تقویت نظام انطباق^۱

یکی از پیامدهای مهم اعمال مجازات‌های اداری، تقویت نظام‌های انطباق و کنترل داخلی در اشخاص حقوقی است. تهدید به جریمه‌های نظارتی، نظارت خارجی یا تعلیق فعالیت، سازمان‌ها را وادار می‌سازد تا سازوکارهای پیشگیرانه‌ای نظیر آیین‌نامه‌های ضد فساد، آموزش کارکنان و نظام‌های گزارش‌دهی داخلی را توسعه دهند.

بدین ترتیب، مجازات اداری نقشی پیشینی و پیشگیرانه ایفا کرده و از تبدیل پاسخ‌دهی به فساد به فرآیندی صرفاً پسینی جلوگیری می‌کند. این امر، در مجموع، به کاهش ریسک فساد و تقویت فرهنگ قانون‌مداری در محیط‌های سازمانی منجر می‌شود. همچنین، مجازات‌های اداری، در نظام حقوقی ایران، ظرفیت آن را دارند که به‌عنوان ابزار کلیدی جلوگیری از مصونیت نهادی عمل کنند؛ مشروط بر آنکه در قالب یک سیاست جنایی منسجم و هماهنگ با پاسخ کیفری به کار گرفته شوند. این مجازات‌ها با افزایش هزینه فساد، اصلاح ساختارهای سازمانی و تقویت نظام‌های انطباق، می‌توانند خلأهای پاسخ کیفری را جبران کرده و الگوی پاسخ‌دهی به فساد مالی کارکنان اشخاص حقوقی خصوصی را تکمیل نمایند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش، فرضیه ناکارآمدی سیاست جنایی سنتی در مهار فساد مالی بخش خصوصی را به اثبات رسانده و آشکار می‌سازد که اتکای صرف بر پاسخ‌های کیفری فردمحور، به دلیل اطاله دادرسی، خصلت قهری پسینی و ناتوانی در مهار «ساختار مولد جرم»، به ایجاد نوعی «مصونیت نهادی» برای اشخاص حقوقی و شرکت‌های تجاری دامن زده است. این مطالعه نشان می‌دهد که گذار به نظام «پاسخ‌دهی ساختارمحور»، نه یک انتخاب سلیقه‌ای، بلکه یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر تقنینی در راستای هم‌سویی با استانداردهای بین‌المللی، به‌ویژه ماده ۲۶ کنوانسیون مریدا است. پژوهش حاضر تبیین می‌کند که مجازات‌های اداری-انضباطی در بخش خصوصی (برخاسته از مقررات کار، نظام‌های صنفی، آیین‌نامه‌های انضباطی و نظارت‌های رگولاتوری)، نه جانشین تام کیفر، بلکه بازوی مکمل و چابک نظام عدالت کیفری برای واکنش سریع، پیشگیرانه و سلب بسترهای فسادزا هستند.

در آسیب‌شناسی نظام حقوقی ایران، یافته‌ها حاکی از آن است که تفکیک صلب و سنتی میان مرجعیت قضایی و ضمانت‌اجراهای اداری، موجب کاهش کارآمدی ابزارهای مبارزه با فساد شده است. بر همین اساس، پژوهش حاضر با ارائه «الگوی پاسخ‌دهی ترکیبی (کیفری-اداری)»، بر این دلالت سیاستی تأکید می‌ورزد که کارآمدسازی نظام عدالت کیفری مستلزم توسعه اختیارات مراجع قضایی در بهره‌گیری منطقی از ضمانت‌اجراهای اداری در کنار کیفرهای سنتی (حبس و جزای نقدی) است. به موجب این الگو، محاکم کیفری باید این صلاحیت تقنینی را بیابند که با ارزیابی دقیق «ماهیت رفتار مجرمانه»، «میزان پیچیدگی سازمانی» و «نتایج زیان‌بار جرم بر نظم اقتصادی»، بسته به مورد، ضمانت‌اجراهای اداری و ساختاری-نظیر تعلیق یا ابطال مجوزهای کسب و کار، سلب صلاحیت مدیریت حرفه‌ای، ممنوعیت از شرکت در مناقصات، الزام به اصلاح ساختارهای حاکمیت شرکتی و اعمال نظارت‌های دوره‌ای-را در قالب مجازات‌های اصلی، تکمیلی، تبعی و تدابیر تأمینی ویژه اشخاص حقیقی و حقوقی صادر نمایند.

نهایتاً، استقرار این نظام ترکیبی با توزیع متوازن صلاحیت‌ها، پیوند میان مراجع رگولاتوری و محاکم قضایی را برقرار ساخته و مانع از پنهان شدن مدیران و شرکت‌ها در پس سازوکارهای بوروکراتیک و مصونیت نهادی می‌شود. تحقق چنین الگویی مستلزم بازنگری در قانون مجازات اسلامی و به‌روزرسانی آیین‌نامه‌های انضباطی و حرفه‌ای در بخش خصوصی است تا هم‌افزایی ضمانت‌اجراهای اداری و قضایی به‌عنوان رکن رکن استراتژی نوین مقابله با فساد مالی در بخش خصوصی تثبیت گردد.

پیشنهادهای

به منظور عملیاتی‌سازی یافته‌های پژوهش و ارتقای کارآمدی سیاست جنایی، سه راهکار کاربردی پیشنهاد می‌گردد:

۱. تفکیک و تعامل مراجع رسیدگی‌کننده (اداری و قضایی): مرزبندی شفاف میان صلاحیت مراجع رسیدگی‌کننده الزامی است؛ به‌گونه‌ای که «مراجع اداری و صنفی» (مانند هیئت‌های انضباطی کارگاهی، کمیسیون‌های انتظامی اصناف و کمیته‌های تخلفات بازار سرمایه و بانک مرکزی) به تخلفات حرفه‌ای و نقض کدهای رفتاری رسیدگی کرده و تدابیر انضباطی و نظارتی فوری را اعمال نمایند؛ در حالی که «مراجع قضایی کیفری» مرجع صالح برای رسیدگی به عناوین مجرمانه و صدور احکام جزایی باشند. در این چارچوب، قانون‌گذار باید این ظرفیت را به‌صورت شفاف تثبیت و توسعه دهد که مراجع کیفری نیز بتوانند در فرایند صدور حکم، از ضمانت‌اجراها و تدابیر اداری-نظارتی (نظیر انفصال و محرومیت‌های

شغلی، ابطال پروانه فعالیت، انحلال شخص حقوقی و منع از تصدی سمت‌های مدیریتی) در قالب مجازات‌های تکمیلی، تبعی و کیفرهای خاص اشخاص حقوقی استفاده کنند تا بازدارندگی قضایی و انضباطی در یک نقطه به هم پیوند بخورد.

۲. تفکیک تقنینی نظام پاسخ‌دهی (فردی و ساختاری): قانون‌گذار باید در مقررات موضوعه میان ضمانت‌اجراهای ناظر بر کارکنان (همچون اخراج، محرومیت‌های ثبتی-بانکی و ابطال گواهی صلاحیت حرفه‌ای) و تدابیر معطوف به شخص حقوقی (نظیر جریمه، تعلیق رتبه تجاری، محرومیت از امتیازات دولتی و لغو مجوز فعالیت) تفکیک قائل شود تا مانع از پنهان شدن مسئولیت ساختاری شرکت پشت خطای فردی کارمند یا بالعکس گردد.

۳. تکلیف به اجباری‌سازی نظام‌های انطباق: نهادهای تنظیم‌گر بخشی و مراجع نظارتی موظف شوند استقرار سیستم‌های جامع مدیریت ریسک فساد و برنامه‌های انطباق را به عنوان شرط تداوم فعالیت تجاری اشخاص حقوقی خصوصی تعریف کنند تا سیاست جنایی کشور از واکنش‌های صلب پسینی به الگویی پیشگیرانه، چندلایه و ساختارمحور ارتقا یابد.

پذیرفته شده | در انتظار انتشار | نسخه اولیه | ویراستاری نشده
Accepted | Awaiting Publication | Early Version | Not Copiedited

منابع:

- ۱- امامی، محمد، استوار سنگری، کوروش، (۱۳۸۸)، حقوق اداری، جلد اول، انتشارات میزان، تهران، چاپ نهم.
- ۲- بلاغی، ابوزر، زمانی، سیدقاسم، (۱۴۰۴)، مکانیسم های کنوانسیون مریداد مبارزه با فساد: اثر بخشی، پژوهش های حقوقی، انتشار آنلاین.
- ۳- پوریافرانی، حسن، حیدرپور، حمیدرضا، قاسمی، حوا، درآمدی بر اصول سیاست گذاری پیشگیرانه از جرم و ارزیابی وضعیت شناسایی آن ها در نظام حقوقی ایران، دو فصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق کیفری و جرمشناسی، (۲۰۲۴): ۱۸۱-۲۱۵. Doi: [10.22034/jclc.2025.2052560.1159](https://doi.org/10.22034/jclc.2025.2052560.1159)
- ۴- چگنی، وحید، صفاری، علی، کارگری، نوروز، (۱۴۰۵)، جرم انگاری فساد مالی کارکنان بخش خصوصی در پرتو کنوانسیون مریدا و نظام کیفری ایران، فصلنامه دیدگاه های حقوق قضایی، انتشار آنلاین.
- ۵- حسینی، سید حسین، احمدی، زهرا، (۱۳۹۵)، رویه های ضد رقابتی جرم و تخلف (تبیین رویکردی نوین در سیستم کیفری ایران)، پژوهش های حقوق جزا و جرمشناسی، ۸.
- ۶- رایجیان، مهرداد، (۱۳۸۱)، تبیین استراتژی عقب نشینی یا تجدید دامنه مداخله حقوق جزا و جایگاه آن در ایران، مجله حقوقی دادگستری، (۱۶۶): ۹۳-۱۱۸.
- ۷- زینالی، امیر حمزه، احمدی، علی، (۱۳۸۳)، سازمان تعزیرات حکومتی، از قضا زدایی تا کیفر زدایی و رعایت حقوق متهمان و بزه دیدگان، مجله حقوقی دادگستری، (۶۸): ۴۸ و ۴۹: ۲۲۷-۲۴۸.
- ۸- صادقی نژاد نائینی، مجید، (۱۴۰۳)، نقش شفافیت در پیشگیری در جرایم اقتصادی، دانشنامه حقوق اقتصادی، (۲۵): ۳۱-۵۷.
- ۹- کوشا، جعفر، رجب زاده، جواد، (۱۴۰۴)، ویژگی های سیاست جنایی مطلوب در نظام اداری، فصلنامه دیدگاه های حقوق قضایی، (۱۱۰): ۳۰-۱۴۱.
- ۱۰- لازرژ، کریستین، (۱۳۸۲)، درآمدی بر سیاست جنایی. ترجمه علی حسین نجفی ابرندآبادی، انتشارات میزان چاپ اول، تهران.
- ۱۱- نجفی ابرندآبادی، علی حسین، (۱۳۹۰)، از جرمشناسی تا آسیب اجتماعی شناسی. مجله تحقیقات حقوقی، ۵۶.
- ۱۲- نکوئی، محمد، سیدهاشمی، سید محمد، (۱۴۰۱)، بررسی اصول و قواعد حاکم بر مجازات های اداری: مقارنه با مجازات های کیفری، فصلنامه حقوق اداری، سال نهم، شماره ۳۱.
- ۱۳- نیکومنظری، امین، (۱۴۰۳)، قابلیت انطباق مجازات های اشخاص حقوقی با اصول سنتی حاکم بر مجازات هادر نظام حقوقی ایران با رویکردی به نظام های حقوقی آمریکا و انگلستان، پژوهش نامه حقوق کیفری، (۱۵): ۱۷۹-۱۹۱.

1- Hughes, G, (2001), Crime Prevention, in McLaughlin, E and Munice.J (Eds), The Sage Dictionary of Criminology, Sage – Publication Ltd.

2- UN guide for Anti-corruption polices. (2003). United Nations Office on Drugs and Crime.

3- Legislative guide for the implementation of the United Nations Convention against Corruption, Second Revised Edition (2012).

4- Wells, Celia,(2001), Corporations and Criminal Responsibility, 2nd, Oxford, Oxford University Press.

References

1. Ahmadi, Z., Hosseini, S. H. (2016). Anti-competitive Procedures of Crime and Offense (Explaining a New Approach in Iran's Penal System), Journal of Criminal Law and Criminology Research, 8 (in Persian).
2. Balaghi, A., Zamani, S. G. (2025). Mechanisms of the Merida Convention in Anti-Corruption: Effectiveness, Legal Research, Online Publication (in Persian).

3. Chegeni, V., Saffari, A., Kargar, N. (2026). Criminalization of Financial Corruption of Private Sector Employees in Light of the Merida Convention and the Iranian Penal System, *Quarterly Journal of Judicial Law Perspectives*, Online Publication (in Persian).
4. Emami, M., Ostovar Sangari, K. (2009). *Administrative Law*, Vol. 1, Mizan Publications, Tehran, 9th ed (in Persian).
5. Hughes, G. (2001). *Crime Prevention*, in McLaughlin, E. and Muncie, J. (Eds), *The Sage Dictionary of Criminology*, Sage Publication Ltd.
6. Kousha, J., Rajabzadeh, J. (2025). Characteristics of Desirable Criminal Policy in the Administrative System, *Quarterly Journal of Judicial Law Perspectives*, 30(110): 141-168 (in Persian).
7. Lazerges, C. (2003). *Introduction to Criminal Policy*. Translated by Ali Hossein Najafi Abrandabadi, Mizan Publications, 1st ed., Tehran (in Persian).
8. *Legislative guide for the implementation of the United Nations Convention against Corruption*, Second Revised Edition (2012).
9. Najafi Abrandabadi, A. H. (2011). From Criminology to Social Pathologization, *Journal of Legal Research*, 56 (in Persian).
10. Nekouei, M., Seyed Hashemi, S. M. (2022). Examining the Principles and Rules Governing Administrative Punishments: Comparison with Penal Punishments, *Quarterly Journal of Administrative Law*, 9th Year, No. 31 (in Persian).
11. Nikomanzari, A. (2024). The Applicability of Legal Entities' Punishments with Traditional Principles Governing Punishments in the Iranian Legal System with an Approach to the Legal Systems of the USA and UK, *Penal Law Research Journal*, 29(15): 179-191 (in Persian).
12. Pourbafrani, H., Heydarpour, H. R., Ghasemi, H. (n.d.). An Introduction to the Principles of Preventive Policy-Making and Evaluating Their Recognition Status in the Iranian Legal System. *Bi-Quarterly Journal of Research and Development in Criminal Law and Criminology*, 2(4): 181-215 doi: [10.22034/jclcr.2025.2052560.1159](https://doi.org/10.22034/jclcr.2025.2052560.1159) (in Persian).
13. Rajian, M. (2002). Explaining the Strategy of Withdrawal or Redefining the Scope of Criminal Law Intervention and Its Position in Iran, *Journal of Legal Justice*, 41(66): 93-118 (in Persian).
14. Sadegh-Nejad Naeini, M. (2024). The Role of Transparency in Preventing Economic Crimes, *Encyclopedia of Economic Law*, 31(25): 57-79 (in Persian).
15. *UN guide for Anti-corruption policies* (2003). United Nations Office on Drugs and Crime.
16. Wells, Celia (2001). *Corporations and Criminal Responsibility*, 2nd, Oxford, Oxford University Press.
17. Zeinali, A. H., Ahmadi, A. (2004). The State Discretionary Punishments Organization (Ta'zirat), From Decriminalization to De-penalization and Respecting the Rights of Accused and Victims, *Journal of Legal Justice*, 48-49(68): 227-248 (in Persian).

منتظر انتشار است | در انتظار انتشار | ویراستاری نشده
 Accepted / Awaiting Publication / Early Version / Not Copy Edited

The role of administrative penalties in responding to financial corruption of employees of private law legal entities; an analysis in light of the Merida Convention and the Iranian legal system

Abstract

The rapid expansion of privatization and the delegation of public economic functions to private legal entities have fundamentally altered the landscape of financial crime. While traditional criminal law in many jurisdictions, including Iran, remains anchored in a paradigm centered on public officials, this focus is increasingly insufficient to address the complexities of modern organizational corruption. The structural concealment, the institutionalized nature of private-sector misconduct, and persistent low detection rates have created a significant legislative vacuum, effectively granting “institutional immunity” to corporate actors involved in corrupt practices. Consequently, this study aims to explore the efficacy of incorporating administrative and regulatory penalties into the criminal justice response to financial corruption among employees of private legal entities. By adopting a descriptive-analytical method combined with a critical and comparative approach, the research meticulously evaluates domestic legislative frameworks, the principles of corporate criminal liability, and international benchmarks, specifically the United Nations Convention against Corruption (UNCAC). The findings indicate that reliance on traditional, solely repressive punishments—typically designed for individual natural persons—fails to dismantle the root causes of systemic corruption. Conversely, administrative and organizational sanctions, such as temporary suspension, disqualification from management positions, revocation of commercial licenses, asset forfeiture, and the mandatory restructuring of corporate compliance mechanisms, operate as more potent regulatory tools. These measures differ fundamentally from traditional criminal penalties by directly targeting the corporate decision-making centers and the operational environments where crime is nurtured. The research concludes that an efficient and robust criminal policy necessitates a paradigm shift from a post-repressive reactive model toward a comprehensive “combined criminal-administrative response system.” In this integrated framework, administrative enforcement guarantees are not merely supplementary; they are institutionalized, differentiated, and systematically legislated. Such a model ensures structural accountability, reduces the burden on criminal courts, and ultimately eliminates the institutional immunity enjoyed by corrupt corporate entities, thereby fostering a healthier, more transparent, and ethically resilient economic environment.

Keywords:

Administrative penalties, financial corruption, private law legal entities, Merida Convention, Iranian legal system