

الضمانات الجنائية الموضوعية للموظف العام

زهراء حاتم عبد الكاظم

كلية العلوم الاسلامية/ جامعة بغداد

zahraa@cois.uobaghdad.edu.iq

تاريخ نشر البحث: 2021/7/14

تاريخ قبول النشر: 2021/6 / 16

تاريخ استلام البحث: 2021/5 / 28

المستخلص

يعد الموظف العام الركيزة الأساسية لهيئات ومؤسسات الدولة حيث تناط به مهمة تسيير المرافق العامة للدولة تحقيقاً للمصلحة العامة، ومع تطور نشاط الدولة وتحولها من اطار الدولة الحارسة الى الدولة المتدخلية تزايدت مجالات الأنشطة التي ولوجت فيها الدولة، بزاد اتساع عمل الموظف العام فالموظف اليوم هو وسيلة الدولة في أدائها لدورها وتقديمها للخدمات تحقيقاً للمصلحة العامة وضمن سير المرافق العامة بانتظام واطراد. فهو العصب الحيوي لأجهزة الدولة والمُسير لأعمالها مما أدى إلى احتكاك الموظف العام بجمهور المواطنين، فأصبح تبعاً لذلك لا بد من حماية الموظف جنائياً من تعسف الأفراد واعتداءاتهم القولية والفعلية ضده حيث تضمن هذه الحماية اطمئنان الموظف في مجال قيامه بأعماله ليبدل كل ما في طاقته لأداء مهامه على أكمل وجه، فالحقوق والضمانات الجنائية الممنوحة للموظف العام تثبت له باعتبارها وسيلة تسمح له بأن يحتفظ بمكانته الاجتماعية المقابلة لوظيفته وضمانة للخصوصية التي يتمتع بها بوصفه يمثل السلطة العامة.

لذلك اعتبر القانون الجنائي السلوك الصادر من الموظف العام اداءً للواجب فكل فعل يقوم به الموظف تنفيذاً لقاعدة قانونية او لأمرأ صادراً اليه من السلطة العامة ويلزمه بالقيام بأفعال معينة او يكون تنفيذاً لأمر السلطة العامة، حيث استقرت القوانين الجنائية على اعتبار اداء الواجب من قبيل اسباب الاباحة فحين تباشر الدولة بوساطة موظفيها مجموعة الاختصاصات المنوطة لها بموجب الدستور والقانون، ومنها الاختصاصات التي تستلزم مساساً بالحقوق والمصالح التي يحميها قانون العقوبات شرط ان يكون هذا المساس هو في سبيل المصلحة العامة فأن القانون لا يعتبره جريمة لأن هذا المساس يعد اداءً للواجب وهكذا ظهر اداء الواجب كسبب من اسباب الاباحة، ونصت عليه قوانين العقوبات الحديثة ونظمته وحددت شروطه ومنها قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنة 1969 حيث نص عليه في المادة (40) منه.

فضلا عن ذلك فأن القانون الجنائي الموضوعي ادرج مجموعة ضمانات لحماية الموظف العام من الاعتداء عليه بأي سلوك سواء كان قولياً او فعلياً وستكون هذه الضمانات موضوع بحثنا حيث سنتناولها من خلال هذه الدراسة وفق خطة البحث.

الكلمات الدالة: ضمانات الحماية الجنائية، الموظف العام، الاعتداء القولي، الاعتداء الفعلي

Criminal Topical Guarantees for the Public Employee**Zahraa Hatim Adulkadhim***College of Islamic Sciences/University of Baghdad***Abstract**

The public employee is the mainstay of state bodies and institutions, as he is entrusted with the task of running the state's public utilities in order to achieve the public interest, and with the development of state activity and its transformation from the framework of the guard state to the intervening state, the fields of activities that entered the state increased, the expansion of the work of the public employee increased. The employee today is the state's means in performing its role and providing services to achieve the public interest and to ensure the regular and steady functioning of public utilities. It is the vital nerve of the state's organs and the conductor of their work, which led to the public employee's contact with the public of

citizens, and accordingly it became necessary to criminally protect the employee from the arbitrariness of individuals and their verbal and actual attacks against him, as this protection ensures the employee's confidence in the field of his work to do everything in his power to perform his duties to the fullest. In the face, the criminal rights and guarantees granted to the public servant are proven to him as a means that allows him to maintain his social position corresponding to his job and a guarantee of the privacy he enjoys as a representative of the public authority.

Therefore, the criminal law considered the behavior issued by the public employee to perform the duty. Every act the employee performs in implementation of a legal rule or an order issued to him by the public authority and obliges him to perform certain actions or be in implementation of the order of the public authority, where criminal laws have settled on considering the performance of duty as reasons for permissibility. The state, through its employees, exercises the set of powers entrusted to it under the constitution and the law, including those that entail infringement on the rights and interests protected by the Penal Code, provided that this infringement is in the public interest, as the law does not consider it a crime because this infringement is a performance of duty and thus the performance of duty appeared as one of the reasons Permissibility, and it was stipulated in the modern penal codes, organized and stipulated, including the Iraqi Penal Code No. (111) of 1969, where it was stipulated in Article (40) thereof.

key words: Criminal protection guarantees , public employee, verbal abuse, practical abuse

المقدمة

تتجه القوانين الجنائية الى تجريم الاعتداء على الموظف العام فقد كفلت العديد من النصوص القانونية في قانون العقوبات حماية الموظف العام، فالجرائم والاعتداءات التي ترتكب ضده هي من الامور غير المشروعة في القانون وقد حددت النصوص العقابية العقوبات المقررة لمرتكبي الجرائم ضد الموظفين والمكلفين بخدمة عامة هذه الجرائم التي يبتغي الجاني منها حملهم على الاخلال بواجباتهم او لتحقيق مصلحة غير مشروعة في نصوص خاصة مما يمنح مني مثل الوظيفة العامة ضمانا لحمايته، بلارتأى المشرع الجنائي تغليب العقوبة وتشديدها على من يرتكب ضد هم أي اعتداء وذلك لاسباغ الحماية اللازمة لهم بغية قيامهم بواجباتهم بأمان واطمئنان.

ولعل اهتمام القوانين الجنائية بالموظفين والمكلفين بالخدمة العامة وإفراد نصوص خاصة لحماية مراكزهم القانونية انما ينبع من تعاضم دور الدولة ومؤسساتها واتساع نشاطها وتحول دورها من الدولة الحارسة الى المتدخلة وممارسة مؤسساتها مختلف الوظائف بما ينفذ سياسياتها ويترجم ايدولوجيتها الى الواقع العملي، فظهرت نظرية المرفق العام وخدمة المصلحة العامة كأساس لنطاق تطبيق القانون الاداري تحقيقاً للنفع العام، وتدرجياً برزت مكانة شريحة الموظفين العموميين تبعا لتعاضم نشاط الدولة، واتساع مجال نشاطها من اقتصرها على الوظائف التقليدية في الدولة الحارسة مثل حفظ الامن واقامة العدل الى ولوجها في جميع ميادين الحياة مما يرسخ اعتماد الدولة على شريحة الموظفين العموميين في تسيير شؤونها مما يستلزم احاطتهم بضمانات موضوعية لحمايتهم جنائياً بالشكل الذي يكفل قيامهم بنشاطهم باجواء آمنة مطمئنة تميزهم عن بقية شرائح المجتمع.

• **مشكلة البحث:** يتعرض الموظف العام في الآونة الاخيرة الى جرائم الاعتداء قولياً او فعلياً اثناء تأديته وظيفته او بسببها، وبما انه يمثل الدعامة الاساسية للدولة ووسيلتها للقيام بوظائفها فإن الاعتداء عليه يمثل مشكلة يترتب عليها آثار سلبية تنعكس على المصلحة العامة نظرا لتمتعه بصفة قانونية متميزة تستدعي حمايتها جنائياً.

- **اهمية البحث:** تظهر اهمية البحث في تسليط الضوء على مفهوم الموظف العام والمكاف بالخدمة العامة وماهية الاعتداءات التي تقع عليه والتي تتمثل بالجرائم القولية والفعلية التي يتعرض لها اثناء تأدية وظيفته او بسببها فضلا عن بيان العقوبة المقررة لكل جريمة.
- **خطة البحث:** سنبحث موضوع " الضمانات الجنائية الموضوعية للموظف العام " وفق خطة منهجية مقسمة الى مبحثين يسبقهما مبحثاً تمهيدياً سيخصص لمبحث مفهوم الموظف العام في المدلولين الاداري والجنائي وبيان اوجه التشابه والتشابه في مفهوم الموظف ومدلوله في كل من القانون الاداري والجنائي، وسيخصص المبحث الاول لضمانات الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم الاعتداء القولية وسيقسم الى مطلبين، المطلب الاول سنفرده لمبحث حماية الموظف العام من فعل الاهانة، اما المطلب الثاني فسيخصص لمبحث حماية الموظف العام من فعل التهديد.
- اما المبحث الثاني فسيخصص لمبحث ضمانات الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم الاعتداء الفعلية ونقسمه الى مطلبين نبحث في المطلب الاول حماية الموظف العام من افعال المقاومة ضده، وسنخصص المطلب الثاني لحماية الموظف العام من افعال الجرح والايذاء والاكراه.

المبحث التمهيدي/ مفهوم الموظف العام

لم يرد تعريفاً موحداً جامعاً مانعاً للموظف العام في التشريعات المقارنة حيث تختلف في تحديد مفهوم الموظف العام، فهناك من التشريعات ما اكتفت بتحديد الأشخاص المشمولين بصفة الموظف العام، وهناك من التشريعات ما اعتبرت اسناد الوظيفة العامة في خدمة مرفق عام الى شخص يكفي لاعتباره موظفاً عاماً. وتختلف تعريفات الموظف العام في مجال القانون الاداري عن غيره من المجالات الأخرى بضمنها القانون الجنائي، إذ قد يكون أوسع تارة، وقد يكون أضيق تارة أخرى من معناه في القانون الإداري⁽¹⁾.

وعلى الرغم من ان الكثير من التشريعات قد تناولت بالتعريف كل من الوظيفة العامة والموظف العام إلا أن اغلب هذه التشريعات لم تضع تعريفاً تحدد بموجبه مفهوم الموظف العام، حيث يقتصر كل تشريع على تحديد الموظف العام في اطار تطبيق أحكامه فحسب، مما ترك أمر تعريفه الى الفقه، لأنه ليس من اليسير انيوضع تعريف شامل ومحدد للموظف العام ، وذلك بسبب اختلاف النظم القانونية والإدارية من دولة الى اخرى فضلاً عن اختلافها في الدولة ذاتها من وقت إلى اخر⁽²⁾.

ومن أجل إيضاح مفهوم الموظف العام وبما ينسجم مع متطلبات بحثنا، سنقسم هذا المبحث إلى فرعين، على النحو الآتي:

المطلب الاول: المدلول الاداري للموظف العام
المطلب الثاني: المدلول الجنائي للموظف العام

(1) د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1967، ص 8 و ص 9.

(2) د. محمد بطيخ، الوسيط في القانون الاداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص 562.

المطلب الاول/ المدلول الاداري للموظف العام

ان مدلول الموظف العام في المجال الاداري ينفرد بذاتية وخصوصية تميزه عن مدلوله في باقي التشريعات نظرا لاهمية الوظيفة العامة وخطورة مركزها القانوني، هذه الاهمية التي تنبع من أمرين، هما السلطة الحقيقية أو المفترضة في الموظف من جهة والالتزام على المال العام والثقة العامة المقترضى حمايتهما من قبله من جهة أخرى.

وقد اورد المشرع العراقي تعريفات للموظف العام في عدة قوانين، ومن هذه القوانين هي قانون الخدمة المدنية وقانون الانضباط العام.

فقد عرف قانون الخدمة المدنية رقم(103) لسنة (1931) الملغي الموظف أنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة أو الميزانية الخاصة وتابع لأحكام قانون التقاعد). اما قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل النافذ في نص المادة (الثانية) منه (هو كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين) وهو التعريف نفسه الذي ورد في قانون الخدمة رقم 64 لسنة 1939.⁽³⁾

أما قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المرقم (14) لسنة 1991 المعدل النافذ فقد عرف الموظف العام في المادة (1/ثالثا) منه الموظف العام (هو كل شخص عهدت إليه وظيفة في ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة)⁽⁴⁾.

اما قانون التقاعد الموحد رقم(27) لسنة 2006 المعدل فقد عرف الموظف بأنه" كل شخص عهدت إليه وظيفة داخله في الملاك الدائم المدني او العسكري او قوى الامن الداخلي والذي يتقاضى راتباً من الدولة وتستقطع من راتبه الوظيفي التوقيفات التقاعدية".

والملاحظ ان التعريف الوارد في قانون انضباط موظفي الدولة انه لم يشترط صفة الديمومة من الوظيفة،⁽⁵⁾.

وبذلك يكون قانون انضباط موظفي الدولة أعلاه قد اسقط صفة الديمومة، وبالتالي يسري على الموظف المؤقت الذي نص عليه كذلك قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (603) لسنة 1987، فضلا عن القرار رقم(315) الصادر عن مجلس الوزراء عام 2019 الذي يقتضي معالجة تنظيمية قانونية للعاملين بصفة عقد وأجر يومي في جميع الوزارات.

⁽³⁾المادة (2) من قانون الخدمة المدنية رقم 64 لسنة 1939، ونص المادة (2و1) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل.

⁽⁴⁾ وقد أخذ قانون التعديل الخامس لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لسنة 2008 بالتعريف نفسه، ينظر د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991، مطبعة العزة، بغداد، 2001، ص5.

⁽⁵⁾عامر ابراهيم الشمري، العقوبات المنتهية للرابطة الوظيفية، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النهرين، كلية القانون، 2007، ص10 وما بعدها.

حيث شمل هذا القرار العاملين بصفة الأجراء اليوميين في المؤسسات والوزارات سواء ذات التمويل المركزي او ذات التمويل الذاتي لاعتماد نظام عام يحكم الموظفين العاملين في مؤسسات الدولة بصفة ملاك مؤقتة وقد نصت ديباجة هذا القرار ((قرر مجلس الوزراء في جلسته الخامسة والثلاثون المنعقدة في الثامن من ايلول الحالي، اعتماد اليات معالجة العاملين بصفة عقود في المؤسسات الحكومية)).

وقد شمل هذا القرار العاملين بصفة مؤقتة بالكثير من الامتيازات حيث نص على تمتع المشمولين بهذا القرار بالامتيازات والحقوق التي يحصل عليها موظفي الملاك الدائم مثل القروض والاراضي السكنية والايفادات والدورات التطويرية والمكافآت وغيرها وتكون الاولوية لهم في التعيين على الملاك الدائم بحسب الاقدمية في تاريخ المباشرة، للقانون وتحتسب الخدمة السابقة لاغراض العلاوة والترفيه والنقاعد... الخ ومن ذلك نلاحظ ان القرارات الحكومية في مجالات كيبفه الاوضاع المتعاقد ينفقد اقربت ان ينطبق عليهم ما ينطبق على موظفي الملاك الدائم بموجب القوانين والقرارات النافذة فيما يخص مساواتهم في الحقوق والواجبات، وتتمتع هذه القرارات بالصفة التنفيذية حيث ان القرار الحكومي يمثل ((لائحة تنظيمية)) تسمو على بقية القرارات الحكومية ولها صفة أقوى من (الأعمام ، والتوصية، والقرار الوزاري، والامر الوزاري، والامر الاداري) مما يوجب على جميع الوزارات والمحافظات تنفيذ هذا القرار دون اعتراض، وإن هذا القرار يعلوه فقط قانون تشريعي او نص دستوري.⁽⁶⁾

وقد اهتم الفقه الاداري بوضع تعريف للموظف العام ومن اهم هذه التعاريف تعريف الموظف العام بأنه (الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، او احد اشخاص القانون العام الاخرى).⁽⁷⁾ وهناك من عرفه "الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام الاخرى"، ومن ذلك نستنتج من اغلب التعريفات التي جاء بها الفقه الاداري ان تحقق صفة الموظف العام تشترط ان يكون الموظف مساهما في خدمة مرفقا عاما وان يكون ذلك بصفة دائمة ومستمرة.⁽⁸⁾

المطلب الثاني/المدلول الجنائي للموظف العام

تحوز فكرة الموظف العام خصوصيتها بنظر القانون الجنائي من خلال العلاقة المتميزة التي تربط القانون المذكور بباقي فروع القانون الأخرى، حيث يكفي أن تتخلف هذه الأخيرة عن توفير هامش الحماية اللازم لاحترام قواعدها، ليبرز للمجال الجنائي دوراً مركزياً يساهم به في دعم وتقوية الخطاب القانوني الذي تحمله وتعمل على تكريسه المجالات القانونية، حيث يتميز القانون الجنائي بالطبيعة الخاصة لعقوباته. فإنه يتدخل عندما تبدو الجزاءات غير القمعية للنصوص القانونية كافية لضمان الامتثال للقواعد المتوخاة. ومن ثم فإن القانون الجنائي

⁽⁶⁾ د. عبد الحميد كمال حشيش -دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي- مكتبة القاهرة 1970 ص203.

⁽⁷⁾ د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الاداري ط8 ، دار افكر العربي القاهرة 1966 ص 667.

⁽⁸⁾ د. عل خطر شنتاوي، الوجيز في القانون الاداري، دار وائل للنشر ، عمان 2003 ص415 وما بعدها.

يضع نفسه في خدمة هذه التخصصات اي القوانين الاخرى لضمان كفاءة معاييرها ويمكن التعبير عن هذه الفكرة بالقول إنها (عقاب) ومن هنا جاء وصف القانون الجنائي بأنه "شرطي القوانين".⁽⁹⁾ وبذلك فهناك من يذهب الى ان القانون الجنائي هو امتداد ضروري لمختلف فروع القانون التي لم تستطع لوحدها ان تؤمن حماية المقتضيات التي تنص عليها وتتطوي عليها.

وبما ينسجم مع هذا المفهوم تظهر الوحدة المتجزئة للتشريع الجنائي وبتعدد القواعد التي يتضمنها بانه يتميز بقيامه على مجموعة مبادئ واسباب يشكل نظاما قانونيا متماسكا لا يشبه النظم القانونية الاخرى، لأنه ليس ملقيا سلبيا للتجريم والعقاب فحسب بل يهدف الى إنشاء مجموعة التزامات لا مثيل لها في بقية النظم القانونية، ومن ذلك يكفي الانطلاق من هذه الوضعية الدقيقة التي يحتلها القانون الجنائي داخل منظومة القانون الوضعي لتأخذ فكرة الموظف في ثنايا قواعده الموضوعية أهمية قصوى، تتعدى مسألة البحث عن دعم قانوني جنائي للوظيفة العامة لأنه المستجيب لضرورة حمايتها فليس من المستبعد أن يتعرض الموظفون المعينون في الوظيفة العامة لضغوطات، بل ولأفعال تتدرج من مجرد التهديد والسب والقذف الى الاعتداء الفعلي، الأمر الذي يستوجب تمتعهم بحماية خاصة تتبع من ضمان القانون الجنائي لمصلحة الإدارة تقتضي ألا يقع التساهل بالسلوكيات التي تهدد الوظيفة العامة المتمثلة بالصفة التي يتمتع بها الموظف العام، لأن شأن ذلك أن يسيّر المرفق العام وبشكل زجر الافعال والسلوكيات التي من شأنها المساس بالنظام الاداري.⁽¹⁰⁾

ان الذي يعيننا في هذا المجال هو المفهوم الذي اعطاه القانون الجنائي للموظف العام، فبالرجوع الى الباب الثاني-الذي تضمن قواعد عامة وتعريفات- من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 نستنتج ان المشرع الجنائي يعمد الى التوسع في تحديد مفهوم المكلف بالخدمة العامة على حساب المفهوم الذي جاءت به القوانين الادارية حيث اعتبر قانون العقوبات ان كل من يمارس سلطة عامة أو يكلف بخدمة عامة يعتبر موظفا، فقد نصت المادة آفة الذكر على " المكلف بخدمة عامة: كل موظف او مستخدم او عامل أنيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها او الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء وأعضاء المجالس النيابية والإدارية والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين والمصفين والحراس القضائيين وأعضاء مجالس إدارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة او إحدى دوائرها الرسمية او شبه الرسمية في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت، وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة بأجر او بغير أجر.

ولا يحول دون تطبيق أحكام هذا القانون بحق المكلف بخدمة عامة انتهاء وظيفته او خدمته او عمله متى وقع الفعل الجرمي أثناء توافر صفة من الصفات المبينة في هذه الفقرة فيه".⁽¹¹⁾

⁹ (CONTE (Philippe) et MAISTRE DU CHAMBON (Patrice), Droit pénal général, Paris, ARMAND-COLIN, 4ème éd., 1999, P. 15

¹⁰ د. عبدالرحمان شكر الجوراني، المدلول الجنائي للموظف العام في التشريع العراقي، مجلة العدالة العراقية، العدد (4) السنة 1974 ص 978.

¹¹ المادة 2/19 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل.

ان المتبصر في النص اعلاه يستنتج الكيفية التي يطرحها القانون الجنائي في تحديد مفهوم الموظف العام، ويمكن ان نتناولها في استنتاجين: اولهما ان المشرع الجنائي العراقي قد رغب في اضافة الشرعية الجنائية على المفهوم الموسع لصفة المكلف بخدمة عامة بحيث يشمل مفهوم الموظف العام بما يدل على انه قد أتى بتعريف يخالف تماما التحديد الضيق الذي وردت به الصفة ذاتها في التشريعات الادارية ونصوص القوانين الادارية وهذا ما يبرره الطابع الشموليوما يتمخض عن ما تدعمه من خصوصية في المبادئ الاساسية التي يقوم عليها القانون الجنائي. فتوسيع مفهوم الموظف في القانون المذكور وجعل صفة الموظف العام تدرج تحت اطار التكليف بالخدمة العامة انما ينبع من الضرورات الزجرية التي يستدعيها أي سلوك بالاعتداء على كل من حمل صفة المكلف بالخدمة العامة استقاءً من الأهمية الحيوية التي يجوزها المال العام ووضع معطيات كافية تختل اشكاليات التأصيل وضرورات حسم اشكاليات الحماية الجنائية بتعريف موسع.

اما الاستنتاج الثاني فبالإمكان ان يفودنا التعريف اعلاه مباشرة الجانب الثاني الذي يجعل من مفهوم الموظف في القانون الجنائي بين أهم مظاهر استقلال هذا الاخير عن بقية فروع القانون الأخرى. فكما سبق القول، إن الجرائم المرتكبة على الموظف وبالتعمق في خصوصيات كل واحدة منها، يصعب إن لم نقل يستحيل إيجاد تعريف واحد وموحد لصفة الموظف التي تجمع بينها، نظرا لاختلاف طبيعة هذه الصفة المعتمدة لتأسيس هذه الجريمة او تلك انطلاقا من الفلسفة التي تعتمدها، فمفهوم الموظف حسب ما ارتآه المشرع الجنائي ليس مفهوما احاديا بل يتميز بالتعدد، ويختلف تحديد هذه الجرائم بحسب مدى اعتبار الصفة تأسيسيا في كون المجنى عليه موظفا او اعتبار هذه الصفة تحقق طرفا مشدداً، الامر الذي يؤكد ثانيةً ان تحديد مدلول الموظف العام جنائيا تتحكم فيه معطيات كثيرة ومتنوعة.

يتضح من كل ما تقدم أن مدلول الموظف في القانون الجنائي إنما يصب في أكثر من اتجاه فمن جهة أولى بهم عملية تجريم السلوكيات والافعال التي تمارس ضد المكلفين بالخدمة العامة بسبب صفاتهم وليس لذواتهم، حيث يقوم بدوره الحيوي في تحديد مجموع الجرائم التي ترتكب ضد الموظفين والمكلفين بالخدمة، بما يبين وبلا شك مستوى التقنية التشريعية وما تتسم به من اهمية خاصة، لأنها تطرح إشكاليات دقيقة على مستوى توظيف هذه التقنيات لتبرير مظاهر التوسع التي يأخذها المفهوم المذكور في اكثر من جانب.

ومن جهة اخرى فإن النظام العقابي يكتنفه تصوراً متميزاً ينطلق مما ترتبه صفة المكلف بالخدمة العامة (الموظف) بوصفه مجنيا عليه من دور في تشديد العقوبة فضلا عن خلق سياسة جنائية تنحصر مهمتها في حماية المجال العام بمجموعه.⁽¹²⁾

⁽¹²⁾ BOULOC (Bernard), Pénologie, Paris, DALLOZ, 1991, P. 3

المبحث الاول/ضمانات الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم الاعتداء القولية

يلعب مبدأ الشرعية دورا حاسما في تجسيد تدخل المشرع في مجالي التجريم والعقاب، وبما يمثل اتجاهات السياسة الجنائية التي من المقرر تنفيذها، وتقر القوانين الجنائية الموضوعية مجموعة ضمانات تحمي الموظف والمكلف بالخدمة العامة من المساس بهم بالشعور او الاساءة اليهم قوليا او الحط من كرامتهم وذلك بتجريم كل قول او اشارة تنطوي على اهانة او سب او تهديد لهم. وسنتناول في هذا المبحث ما يرتكب ضد الموظف من جرائم قولية وذلك في مطلبين:

المطلب الاول: حماية الموظف العام من فعل الاهانة

المطلب الثاني: حماية الموظف العام من فعل التهديد

المطلب الاول/حماية الموظف العام من فعل الاهانة

تعرف الاهانة لغة بانها الاستخفاف والاذلال بشيء او بشخص، فيقال: اهان فلان الامر او الشخص او استخف به واذله.⁽¹³⁾

اما اصطلاحا فالإهانة هي أي قول او اشارة يؤخذ من ظاهرها الاحتقار او الاستخفاف بالموظف المجنى عليه اذا صدر عن الجاني اقوال او الفاظ او اشارات تنطوي على مساس بشرف الموظف او كرامته او اعتباره ومنها رفع الصوت او عمل حركة باليد او الرأس او الكتف او النفوه بالكلمات التي تتضمن استهزاء.⁽¹⁴⁾

فيعد كل فعل يمس شرف الموظف العام او كرامته بالأقوال او الاشارات التي تدل على احتقار شخصه او عمله او وظيفته جريمة اهانة، وبذلك فيمكن ان ينصرف مفهوم الاهانة الى المساس بشخص الموظف بمفرده او تمس اعماله دون شخصه مما يثير التساؤل فيما اذا كانت الاهانة موجهة الى شخص الموظف لذاتها فهل تعد معاقبا عليها بعقوبة الجريمة فيما اذا كانت هذه العقوبة موجهة اليه لصفته الوظيفية؟ وللإجابة عن هذا التساؤل لابد من ان نبين ان الواقع القانوني يفترض ان الاهانة معاقبا عليها واقعا عندما توجه الى شخص الموظف اثناء تأدية مهامه الوظيفية او بسببها أي تمس الوظيفة العامة مباشرة بمساسها بشرف او اعتبار القائم بها.⁽¹⁵⁾

¹³ ابن منظور لسان العرب - ج13، دار إحياء التراث العربي-بيروت 1999 ص438.

¹⁴ د. عبد الوهاب مصطفى و د. رابع جمعة لطفي الفقه والقضاء في جرائم الوظيفة العامة والجرائم التي تقع على الموظفين العموميين، عالم الكتاب للنشر، القاهرة 1963 ص305.

¹⁵ د. صباح مصباح محمود السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام ط1 دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، 2004 ص130.

ولم يتعرض المشرع العراقي الى تعريف الاهانة في القانون وانما اوردها ضمن الافعال القولية التي تمثل اعتداءً على الموظف ويقرر القانون عقابا بالحبس مدة لا تزيد على سنتين او الغرامة كل من اهان موظفا او أي شخص مكلف بخدمة عامة.⁽¹⁶⁾

ويتمثل الركن المادي لجريمة اهانة الموظف العام في أي سلوك من شأنه ان يمس شرفه او اعتباره سواء كان هذا السلوك ايجابيا او سلبيا، فتتحقق الاهانة بالسلوك الايجابي اذا فع المراجع صوته على الموظف ليأمره بإنجاز معاملته ويتحقق السلوك السلبي فيها اذا امتنع المراجع عن مغادرة الغرفة اذا طلب منه الموظف ذلك بقصد اهانتته، اذا ما لحق الموظف العام جراء ذلك ما يخذش اعتباره وشرفه او صاحبه ضررا معنويا يصيبه او يؤثر في نفسيته تأثيرا مبرراً.⁽¹⁷⁾

فالإهانة بالقول تعد ذات مضمون نفسي وتؤخذ بمعناها العام في كل قول او اشارة جرى العرف على انها ازدراء وخط من الكرامة في اعين الناس ومساسا بشرفه او احساسه قذفا او سبا⁽¹⁸⁾، فالقول الموجه الى الموظف العام ينطوي على الاهانة وهو يختلف عن التهديد لان التهديد هو تنبيه بالحق الاهانة وهو في نفس الوقت يمثل اهانة لأن كل تهديد اهانة ولكن ليس كل اهانة تهديد، وممكن ان يقع التهديد شفاها او بمكالمة تلفونية او بالرسم او الكتابة، فان جريمة الاهانة تقع بشكل علني او غير علني فيمكن تصور وقوعها في حال اذا ارسلت على شكل رسالة في ظرف مقل.

ولا يشترط في هذا المقام ان تكون العبارات او الالفاظ المستعملة تنطوي على معنى القذف او السب او اسناد امر معين وانما يكفي ان تحمل معنى الاساءة او المساس بشعور الموظف او الحط من كرامته وكل ذلك يخضع لظروف كل واقعة وملابساتها.⁽¹⁹⁾

¹⁶المادة (229) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969.

¹⁷ كامل السعيد، الجرائم الواقعة على الشرف والحرية ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 1996 ص177.

¹⁸ قررت محكمة جنح الكوت بتاريخ 18 /2/ 2007 وفي الدعوى المرقمة 71 /ج/ 2007 ادانة المتهم (ن.ن.ج) وفق احكام المادة 229 / ق.ع والحكم عليه بالحبس البسيط لمدة اشهر بدلالة المادة 182 / الاصولية ولكون المدان غير محكوم ولم يرتكب جريمة عمدية قررت المحكمة ايقاف تنفيذ العقوبة بحقه استنادا لإحكام المواد 144 ق.ع و م 145 ق.ع و م 146 ق.ع مع الاحتفاظ للمشتكي بإقامة دعوى مدنية للمطالبة بالتعويض استنادا لإحكام المادة 19 / من قانون الاصول الجزائية ولعدم قناعة المميز بهذا الحكم بادر الى تمييزه بواسطة وكيله طالبا نقضه لأسباب المذكورة بلانته المؤرخة في 28 / 2 / 2007.

القرار / لدى التدقيق والمداولة وجد ان الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقرر قبوله شكلا ولدى عطف النظر على القرار المميز وجد ان قرار الادانة صحيح وموافق للقانون للأسباب التي استند اليها قرر تصديقه اما بالنسبة لقرار العقوبة فان الفقرة الخاصة بإيقاف تنفيذ العقوبة غير صحيح للقانون لان الفعل المرتكب هو الاعتداء على موظف اثناء تأديته اعمال وظيفته وبسببها وان وقف تنفيذ العقوبة لا مسوغ له لأنه سوف ينعكس سلبا على اداء الموظفين للمهام الرسمية المكلفين بها وسيفتح الباب على مصراعيه لخرق القانون والاعتداء على المسؤولين عن تطبيقه لذا قرر نقض القرار المذكور واعادة الدعوى لمحكمة لإعادة النظر بالعقوبة بغية تنفيذها وصدر القرار بالأكثرية

¹⁹ د. رمسيس بهنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، منشأة المعارف الاسكندرية، 1986 ص 313-314

ولقد اختلف الفقه في اشتراط تحقق الاهانة في مواجهة الموظف من عدمها فقد عدده البعض شرطا ضروريا بحيث لا تقوم جريمة الاهانة الا اذا كانت في مواجهة الموظف لأنها تقوم على فرض الانتقاص من احترامه وان غرض القانون من تجريمها هو عقاب من تسول له نفسه على اهانة من يمثل الوظيفة العامة في حضوره وبمواجهته،⁽²⁰⁾ بينما ذهب جانب اخر من الفقه بأن هذه الجريمة يمكن ان تقع في غياب الموظف العام وبغير حضوره فهي تقع استثناءً من افعال السب والقذف التي تقع على غير الموظف اذا انصرف قصد الجاني الى ان تصل الاهانة الى علم الموظف وانصرفت ارادته الى تحقق نتيجة الحط من كرامة الموظف العام.⁽²¹⁾

وجدير بالذكر ان اغلب القوانين الجنائية قد تنبتهت الى ما قد يتعرض له الموظف العام في اثناء تأدية واجباته الوظيفية او بسببها من افعال تمس بشرفه او كرامته او اعتباره ولكنها لا تدخل ضمن نطاق السب والقذف بسبب خصوصية المركز القانوني للمجنى عليه فيها فعمد الى تجريمها بنصوص خاصة وأسبغ عليها وصف الاهانة، ولعل غرض المشرع من ذلك هو توفير الاحترام اللازم للوظيفة العامة المنوطة بشخص المجنى عليه والمتمثل بالموظف الموكل بممارستها ورغبةً من المشرع في تحصين الوظيفة العامة وضمان هيبتها.

وتعد جريمة اهانة الموظف جريمة عمدية يستلزم لوقوعها انصراف قصد الجاني بعنصريه العلم والارادة الى السلوك الجرمي وذلك بأن يعلم الجاني بمضمون ما يصدر منه من اقوال او اشارات او ايماءات بأنها تحمل معنى اهانة للموظف فضلا عن انصراف ارادته الى الحط من كرامة الاخير والنيل من اعتباره، لذلك لا يمكن تصور وقوع هذه الجريمة بالخطأ او الاهمال، وبذلك فالركن المعنوي في جريمة الاهانة يتجسد في انصراف قصد الجاني الى لاستخدام قول او اشارة يتضمن معنى الاهانة.⁽²²⁾

ويستتبع ذلك ان جريمة اهانة الموظف تعد من الجرائم الشكلية التي لا يتصور فيها الشروع شأنها في ذلك شأن الجرائم المتعلقة بالمجال العام والمتصلة بالثقة العامة مثل جريمة الرشوة، حيث يعد البدء بتنفيذها جريمة تامة.⁽²³⁾

ولا يفوتنا ان نذكر ان المشرع قد اورد صورا خاصة للجريمة من شأنها ان تشدد الاهانة التي تقع على قاض أو محكمة قضائية أو إدارية أو مجلس يمارس عملا قضائيا حيث جعل المشرع العراقي العقوبة الحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبالغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين.

⁽²⁰⁾ د. عبد الوهاب مصطفى و د. رابع جمعة لطفي الفقه والقضاء في جرائم الوظيفة العامة والجرائم التي تقع على الموظفين العموميين، المرجع السابق، ص 302.

⁽²¹⁾ حيث ان المشرع في الاحكام العامة المتعلقة بهذا الفعل اعتبر القذف والسب في غير مواجهة المجنى عليه طرفا مخففا حيث نصت المادة 435 من قانون العقوبات العراق على " اذا وقع القذف او السب في مواجهة المجنى عليه من غير علانية او في حديث تلفوني معه او في مكتوب بعث به اليه او ابلغه ذلك بواسطة اخرى فتكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على ستة اشهر وبغرامة لا تزيد على خمسين دينارا او باحدى هاتين العقوبتين".

⁽²²⁾ د. رمسيس بهنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، المرجع السابق ص 315.

⁽²³⁾ د. صباح مصباح محمود السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، المرجع السابق ص 135.

المطلب الثاني/حماية الموظف العام من فعل التهديد

هدد في اللغة معناه اوعد او خوّف وهدده توعدده بالعقوبة، وهدد الشيء اضعفه وكسره، وهدته المصيبة اضعفته.⁽²⁴⁾

اما التهديد في الاصطلاح فيعرف بأنه صدور عبارة من شخص الجاني موجهة الى مجنى عليه بالشكل الذي تثير الخوف عنده من ارتكاب جريمة ضده او الحاق اذى فيه عن طريق خدش الشرف او افشاء سر، فيشترط ان يتهدد المجنى عليه فعلا من شأنه ان يعاقب عليه القانون.⁽²⁵⁾

فيعتبر تهديدا الفعل الذي يقوم به شخص (الجاني) لينذر آخر بخطر يريد إيقاعه بشخصه أو ماله وكذلك يعتبر تهديدا افصاح الجانين شر يروم إحقاقه بشخص المجنى عليه أو بماله وبالشكل الذي يمكن أن يسبب له ضرر، فيتم الركن المادي للتهديد بأن ينذر الجاني المجنى عليه بارتكاب جريمة ضده أو بإفشاء أسرار أو نسبة أمور له مخدشه بالشرف.

وبهذا يعتبر كل قول او كتابة من شأنها القاء الرعب والخوف في قلب الشخص المهدد من ارتكاب الجاني لجريمة ضد النفس او المال او افشاء او نسبة امور مخدشه بالشرف بحيث يُحمل المجنى عليه تحت تأثير ذلك الخوف الى اجابة الجاني الى ما ابتغى متى ما اصطحب التهديد بطلب التهديد بشكل عام تعبير عن ارادة المتهم بإيقاع الاذى بالمجني عليه او بشخص يهمله امره على نحو يؤثر على نفسيته او حرية ارادته، وهذه الارادة يفترض ان تكون محققة، كما يجب ان يكون التهديد جدياً، وعلّة هذا الشرط ان قانون عاقب على التهديد لما يحدثه من تأثير على نفسية المجني عليه وحرية ارادته ولا يكون من شأنه ذلك الا اذا كان جدياً .

وقد جرم قانون العقوبات العراقي رقم 11 لسنة 1969 التهديد واعتبره جنائية عقوبتها السجن لمدة يمكن ان تزيد على سبع سنوات.⁽²⁶⁾

وإذا كان المشرع قد اورد احكاما عامة في تجريم التهديد الا انه لم يكتف بذلك في مجال اقرار ضمانات للموظف العام حيث نص القانون على نصوص خاصة تجرم التهديد الذي يقع على الاخير بمناسبة قيامه بوظيفته

²⁴ ابن منظور لسان العرب - ج13، المرجع السابق ص386.

²⁵ رؤوف عبيد ، جرائم الاعتداء على الاشخاص والاموال ط7 ، دار الفكر العربي 1978 ص428.

²⁶ تنص المادة 430 من قانون العقوبات العراقي "1- يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سبع سنوات او بالحبس كل من هدد اخر بارتكاب جنائية ضد نفسه او ماله او ضد نفس او مال غيره او بإسناد امور مخدشه بالشرف او إفشائها وكان ذلك مصحوباً بطلب او بتكليف بأمر او الامتناع عن فعل او مقصوداً به ذلك .

2- ويعاقب بالعقوبة ذاتها التهديد اذا كان التهديد في خطاب خال من اسم مرسله او كان منسوباً صدوره الى جماعة سرية موجودة او مزعومة.

كما نصت المادة 431 يعاقب بالحبس كل من هدد اخر بارتكاب جنائية ضد نفسه او ماله او ضد نفس او مال غيره او بإسناد امور خادشه للشرف او الاعتبار او إفشائها بغير الحالات المبينة في المادة 430.

كما نصت المادة 432 كل من هدد اخر بالقول او الفعل او الاشارة كتابة او شفاهاً او بواسطة شخص اخر في غير الحالات المبينة في المادتين 431 و431 يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة واحدة او بغرامة لا تزيد على مائة دينار.

او بسببها فقد جعل من التهديد موازيا للإهانة التي تقع ضد الموظف او المكلف بخدمة عامة، فأى تهديد يقع عليه لإرغامه بغير حق على القيام بعمل من اعمال وظيفته او على الامتناع عنه اعتبرها القانون جنحة وذلك حماية للموظف من التعرض للإكراه والتهديد من جهة وحماية وصون المصلحة العامة من جهة اخرى، وبذلك يتضح ان جريمة التهديد التي تقع على الموظف او المكلف بخدمة عامة هي حمل الموظف بغير حق على اداء عمل من اعمال وظيفته او الامتناع عنه بناء على سلوك يوجه اليه يلقي الرعب بداخله ويحمله على ذلك.⁽²⁷⁾

اما الركن المعنوي في جريمة التهديد فيشترط توافر القصد الجنائي العام المتمثل بعلم الجاني وقت ارتكاب فعل التهديد بماهية فعله مع انصراف ارادته الى النتيجة من ايقاع الخوف والرعب لدى المجنى عليه (الموظف) مما يحمله الى القيام بعمل من اعمال وظيفته على غير المألوف اذا كان التهديد مصحوبا بطلب او تكليف بأمر على تنفيذ ما طلبه من المجنى عليه فضلا عن انصراف ارادته الى تحقيق هذا الاثر.⁽²⁸⁾

ان تجريم فعل التهديد ضد الموظف او المكلف بالخدمة العامة يعد من الضمانات الموضوعية التي كفلتها اغلب قوانين العقوبات ومنها قانون العقوبات العراقي ولكن لم يفرد نصا خاصا بهذا الفعل وانما اورده في النص الذي جرم فيه فعل الاهانة، والذي يتمثل بنص المادة 229 منه التي جاء فيها " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين او بغرامة لا تزيد على مائتي دينار كل من أهان او هدد موظفاً او أي شخص مكلف بخدمة عامة او مجلساً او هيئة رسمية اثناء تأدية واجباتهم او بسبب ذلك..."

وقد اعتبر بعض الفقه ان التهديد الذي اوده المشرع يختلف عن فعل الاكراه وبعطي معنى التهديد بالاهانة أي يتضمن تشبيهاً بالحاق الاهانة بالتهديد الذي اورده المشرع انما يتعلق بانذار الموظف بالاهانة وهو بذات الوقت يعتبر اهانة لأن كل تهديد يعد اهانة ولكن ليس كل اهانة تعد تهديداً.⁽²⁹⁾ ولعل سبب هذا الاعتقاد هو ان المشرع قد افرد مادة خاصة بتجريم اكراه الموظف وتوجيه القوه ضده لحمله على القيام بعمل من اعمال وظيفته او الامتناع عنها في نطاق حماية الموظف من الاعتداء الفعلي.

المبحث الثاني/ضمانات الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم الاعتداء الفعلية

بدون شك ان مختلف المعطيات التي ذكرناها آنفا تمثل ضمانات مهمة ومعتبرة لحماية الموظف والمكلف بالخدمة العامة ضد كل اعتداء قولي بالاهانة او التهديد بها، الا ان اغلب التشريعات العقابية لم تكتف بتجريم السلوك القولي ضد الموظف او المكلف بخدمة عامة وانما ذهبت الى ابعاد من ذلك وكفلت للموظف ضمانات ضد الاعتداء بالسلوك الفعلي رغبة من المشرع في تحقيق التكامل لهذه الضمانات بالشكل الذي لا يُنكر معه الدور المدعم الذي يضطلع به القانون الجنائي باعتباره ضامن لحماية المجال العام برمته وبما يشمل المصلحة العامة وما تنطوي عليه من حماية الوظيفة العامة المتمثلة بشخص من يضطلع بها، وسنتناول في هذا المبحث ما جرمه

⁽²⁷⁾ د. محمد احمد عابدين جرائم الموظف العام التي تقع منه او عليه، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية 1991 ص 205.

⁽²⁸⁾ رؤوف عبيد، جرائم الاعتداء على الاشخاص والاموال، المرجع السابق ص 430.

⁽²⁹⁾ د. رمسيس بهنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، المرجع السابق ص 314 - 315.

المشرع من الافعال التي يتعرض له الموظف العام والمكلف بالخدمة العامة من صور الاعتداء الفعلية وذلك في مطلبين:

المطلب الاول: حماية الموظف العام من افعال المقاومة ضده
المطلب الثاني: حماية الموظف العام من افعال الجرح والايذاء والاكراه

المطلب الاول/ حماية الموظف العام من افعال المقاومة ضده

ورد القانون الجنائي نصوصاً تجرم الاعتداء على الموظف العام اثناء تأدية وظيفته او بسببها بالضرب او الجرح او المقاومة وقد توخى القانون من ذلك مصطلحين وهما: المصلحة العامة وهي حماية الوظيفة او الادارة وعدم الاخلال بحسن سير العمل الوظيفي فضلاً عن احترام الإدارة والمرفق العام، اما المصلحة الخاصة فهي تتمثل بحماية الموظف العام من التعدي عليه او مقاومته بالقوة او العنف اثناء تأديته وظيفته او بسببها. وفي نطاق الضمانات الموضوعية المكفولة للموظف العام ان المشرع يعد قيام الموظف بأعمال وظيفته سبب للإباحة⁽³⁰⁾ واعتبره اداءً للواجب فكل فعل يرتكب تنفيذاً لأمر السلطة العامة او عند القيام به من قبل الموظف او المكلف بخدمة عامة يعد اداءً للواجب وهو بذلك سبباً من اسباب الاباحة.⁽³¹⁾ وحيث ان الدولة تباشر مجموعة من الاختصاصات التي يحددها الدستور والقانون وبعض هذه الاختصاصات يمس بالحقوق والمصالح التي يحميها قانون العقوبات ولكن هذا المساس هو في سبيل المصلحة العامة فلا يتوانى القانون من اقرار هذا المساس بل وتنظيمه وهكذا اعتبر المشرع اداء الواجب سبباً من اسباب الاباحة فيعد سبباً نسبياً للإباحة قيام الموظف او المكلف بخدمة عامة به، مما يستلزم الجانب الشخصي في اداء الواجب خصوصاً فيما يتعلق بمبدأ حسن النية الذي نص عليه المشرع فضلاً عن المصلحة او الغاية التي ينفذ العمل من اجلها ولهذا يمكن القول ان اداء الواجب يعتبر سبباً عاماً للإباحة ومن طبيعة مزدوجة (موضوعية وشخصية في نفس الوقت).⁽³²⁾

³⁰ تعرف اسباب الاباحة بانها "حالات انتهاء الركن الشرعي بناء على القيود الواردة على نص تجريمي، تستبعد بعض الافعال التي اراد الشرع ان يعدها مصلحة جديرة بالاعتبار والحماية" ينظر في تفصيل ذلك د. محمود نجيب حسني، اسباب الاباحة في التشريعات العربية، المطبعة العالمية، القاهرة 1962 ص15.

³¹ تنص المادة (40) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 على " لا جريمة إذا وقع الفعل من موظف أو شخص مكلف بخدمة عامة في الحالات التالية:

اولا - إذا قام بسلامة نية بفعل تنفيذاً لما أمرت به القوانين أو اعتقد أن اجراءه من اختصاصه.

ثانيا - إذا وقع الفعل منه تنفيذاً لأمر صادر إليه من رئيس تجب عليه طاعته أو اعتقد أن طاعته واجبه عليه.

ويجب في الحالتين أن يثبت ان اعتقاد الفاعل بمشروعية الفعل كان مبنياً على أسباب معقولة وأنه لم يرتكبه إلا بعد اتخاذ الحيطة المناسبة ومع ذلك فلا عقاب في الحالة الثانية إذا كان القانون لا يسمح للموظف بمناقشة الأمر الصادر إليه".

³² د. اسحق ابراهيم منصور، ممارسة السلطة واثارها في قانون العقوبات، القاهرة 1974 ص139.

والذي يهمننا في هذا المجال ان الموظف اثناء تادية وظيفته يمكن ان يتعرض لإعمال المقاومة وهذا الامر ينطبق على وجه الخصوص على رجال الضبط سيما القوات الامنية والجهات المنوطة بحفظ الامن والمكلفين بالخدمة العامة في هذا الاطار، فلا يمكن الاحتجاج بالدفاع الشرعي ضد الموظف العام او المكلف بالخدمة العامة اثناء ادائه اعمال وظيفته.⁽³³⁾

فتمثل صورة العمل القانوني الصادر عن الموظف او المكلف بخدمة عامة سببا للإباحة حيث يعد تنفيذ القانون وخاصة في ما يتعلق التحقيق في الجرائم ومتابعة تنفيذها والتي تقتضي تدخل السلطة العامة بالتفتيش والحجز والاستجواب والاعتقال والسجن بعد صدور الحكم بالإدانة أعمالا تتمتع اعتداء على الحريات العامة لو لم يأمر أو يأذن بها القانون.

فاذا ارتكبت تنفيذاً لما أمر به القانون يتحقق سبب إباحة عن هذه الأفعال التي يأمر بها القانون، في النص القانوني ذاته فليس من المنطق أن يأمر القانون بفعل معين ثم يجرمه بعد ذلك . فإذا ما رأى المشرع ضرورة التدخل - رعاية لمصلحة اجتماعية - بتعطيل نص التجريم وتبرير الخروج عليه في حالة معينة⁽³⁴⁾ فإن ذلك يعني إباحتها ضمن الشروط التي حددها القانون.

ومثال ذلك أن يقوم الموظف المختص بتنفيذ حكم الإعدام بناء على أمر السلطة المختصة ، ففعله هذا لا يعد جريمة قتل، فإن اداء الواجب او ممارسة السلطة تكون مشروعة ومن ثم قانونية متى كانت مطابقة للقواعد القانونية بصرف النظر عن محتوى الفعل وطبيعته ومن ثم يخرج هذا الفعل من نطاق التجريم والتأثير.⁽³⁵⁾

حيث انه الرجوع الى نص المادة 40 من قانون العقوبات العراقي يتبين انها جاءت لتحديد الحالات التي يعتبر فيها عمل الموظف او المكلف بخدمة عامة مباحا، ومما يرتبط بكون عمل الموظف او المكلف بخدمة عامة سببا للإباحة ان هذا العمل محصن من الدفاع الشرعي فلا يمكن ان يصد ولو كان ينطوي على خطر لأن الدفاع الشرعي يستلزم ان يكون ضد خطراً غير مشروع، ويوصف الخطر انه غير مشروع إذا كان من شأنه أن يحقق اعتداء محتملا على مصلحة يحميها القانون بمعنى أن يهدد وتتحقق نتيجة إجرامية معينة فمن يهدد شخصا بسلاح في يده ينشأ بفعله خطر يهدد حق المعتدي عليه في الحياة وهو حق يحميه القانون الجنائي ويهدد بتحقيق الوفاة وهي نتيجة إجرامية تقوم بها جريمة القتل التي يعاقب عليها القانون الجنائي ويعد الخطر الذي ينشأ عن هذا الفعل خطراً غير مشروع⁽³⁶⁾

³³ الدفاع الشرعي هو حق يتمكن الإنسان من خلاله الدفاع عن نفسه، أو ماله، أو عرضه بنفسه حين يتعدى عليه اللجوء إلى القانون الذي من شأنه حماية حقه ويستلزم استعمال القوة اللازمة لمواجهة عدوان غير مشروع جنائياً يهدد بالضرر حقا يحميه القانون. ينظر في تفصيل ذلك د. محمود سليمان موسى قواعد التجريم واسباب الإباحة مقارنة في التشريعات العربية 2012، ص 405

³⁴ د. محمود سليمان موسى، قواعد التجريم واسباب الإباحة دراسة مقارنة في التشريعات العربية، دا المطبوعات الجامعية الاسكندرية 2012 ص 335.

³⁵ د. محمود سليمان موسى قواعد التجريم واسباب الإباحة مقارنة في التشريعات العربية 2012، ص 339

³⁶ د.رضا فرج، شرح قانون العقوبات الجزائري (القسم العام) الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 1976، ص 158.

والمعيار في اعتبار الخطر غير مشروع يقتضي البحث عن النتيجة التي يحتمل أن يحققها هذا الخطر والتأكد من أنها تمثل اعتداء على حق يحميه القانون وهذا يعني أن المعيار في اعتبار الخطر غير مشروع هو معيار موضوعي.

إذ لا يقتضي غير دخول الاعتداء المحتمل نطاق احد نصوص التجريم، على ذلك فإن المعتدى عليه لا ينتظر تحقق نتيجة الخطر الذي يتهده بل له الحق في الدفاع بمجرد قيام الخطر غير انه يشترط أن يكون الاعتداء بفعل يعد في القانون جريمة سواء كانت تامة أو يتصور الشروع فيها سواء كانت جريمة ايجابية ام سلبية ويستوي أن يكون الاعتداء محققا بالفعل وان يكون هناك خطر أو اعتداء وشيك الوقوع محتملا تحققه.

وبهذا اعتبار الصفة غير المشروعة للخطر شرطا من شروط الدفاع الشرعي اثار التساؤل حول مدى الاحتجاج بالدفاع الشرعي ازاء الاعتداء اذا كان تنفيذا لأمر الصادر عن رئيس أو تأمر به القوانين، فالموظف الذي ينفذ أمر القانون أو أمر الرئيس ويرتكب أفعالا تنطوي على خطر يصيب الأشخاص و الأموال أو يلحق بهم ضررا لا يجوز مقاومتها بحجة الدفاع الشرعي لان هذه الأفعال تعتبر مشروعة لأنها مقترنة بسبب بيررها وهو تنفيذ القانون أو أمر الرئيس وتطبيقا لذلك لا يجوز لمن يقبض عليه بناء على أمر قبض تتوافر فيه كل الشروط المتطلبه قانونا أن يقاوم رجل الشرطة الذي ينفذ الأمر من ممثل السلطة العامة فعلا غير مشروع إذ انه يدخل في نطاق تجريم نص من نصوص قانون العقوبات ويترتب على ذلك أن من وقع عليه هذا الاعتداء يستطيع الاحتجاج بالدفاع الشرعي إذا قاوم بالعنف ممثل السلطة العامة الذي انتهك حرمة منزله بغير رضاه وفي غير الحالات المقررة في القانون وبغير الإجراءات المنصوص عليها فيه.

فمثلا لا يجوز لمن ينفذ فيه حكم الإعدام الواجب النفاذ فيه مقاومة الموظف الذي يتولى إعدامه ولا يجوز كذلك الدفاع الشرعي في مواجهة الموظف الذي يرتكب عملا مخالفا للقانون بحسن نية بعد التحري والتثبت فان كانت حقيقة هذا الفعل لا تقوم به جريمة عمدية لانتفاء القصد الجنائي.

ولكن يجوز الدفاع ضد التجاوز الذي يوصف فيه الخطر بانه فعل غير مشروع.⁽³⁷⁾ وبمقتضى ذلك فإن مأمور الضبط الذي يخرج عن حدود وظيفته اثناء عمله وكان هذا الخروج يعد جريمة سواء كانت عمدية او غير عمدية ففعله يعد غير مشروع مما يبيح الدفاع الشرعي ضده.

ونستنتج من ذلك ان المشرع قيد حق الدفاع الشرعي من وجهتين هما من حيث مباشرته، حيث منعه ضد أفراد السلطة العامة أثناء قيامهم بواجبات الوظيفة. وفي ذلك تقول المادة (46) من قانون العقوبات العراقي (لا يبيح حق الدفاع الشرعي مقاومة احد أفراد السلطة العامة أثناء قيامه بعمل تنفيذ الواجبات وظيفته ولوتخطى حدود وظيفته، ان كان حسن النية، الا اذا خيف ان ينشأ عن فعله موت او جراح بالغة وكان لهذا التخوف سبب معقولة) فقد قيد قانون العقوبات العراقي مباشرة حق الدفاع الشرعي بمنعه لها ضد أفراد السلطة العامة أثناء قيامهم بواجبات الوظيفة ذلك لان ما يقوم به أفراد السلطة العامة تنفيذا لأعمال الوظيفة وفقا للقانون لا يعد جريمة

³⁷ رضا فرج، المرجع السابق، ص 160 - 161.

وبالتالي فلا يقوم في شأنه حق الدفاع الشرعي لتخلف شرط جوهرى من شروطه وهو صفة العمل غير المشروع (الجريمة) في الفعل الواقع. ولكن اذا تخطى رجل السلطة العامة حدود وظيفته ففي هذه الحالة يباح الدفاع الشرعي ضد فعله.

ولعل قانون العقوبات استثنى هذه الحالة من القواعد العامة ولم يسمح بالنسبة قيام حالة الدفاع الشرعي ضد الموظف او المكلف بالخدمة العامة يمثل ضمانته من ضمانات حمايته وصيانته واحتراما لرجل السلطة ولأعماله بشرط ان يتوافر لرجل السلطة حسن النية عند تخطيه حدود الوظيفة وان لا يخشى من فعله حصول الموت او الجراح البالغة مما يعني ان تخطى رجل السلطة حدود الوظيفة او الواجب المكلف به بسوء نية منه يبيح حق الدفاع الشرعي تجاهه وكذلك يباح هذا الحق حتى ولو كان حسن النية فيما اذا خيف ان ينشأ عن فعله موت او جراح بالغة وكان لهذا التخوف سبب معقول. فلو قبض شرطي على شخص بموجب امر قبض غير مستوف شروطه وهو يعتقد بصحته او انه ألقى القبض على إنسان غير مذكور في امر القبض وهو يعتقد ان المقبوض عليه هو الشخص المقصود فانه لا يجوز الدفاع ضده لحسن نيته ولان فعله لا يتخوف منه بانه ينشأ عنه موت او جراح بالغة اما اذا قصر رجل السلطة على شخص وهو يعلم انه برئ بقصد الانتقام منه فانه يجوز للمقبوض عليه او لغيره ممارسة حق الدفاع الشرعي بسبب عدم توفر حسن النية. ويكون اثبات سوء النية في هذه الحالة على عاتق المدافع والفصل في ذلك يتعلق بوقائع الدعوى ولذلك هو يخضع لتقدير محكمة الموضوع.

المطلب الثاني/ حماية الموظف العام من افعال الاكراه والجرح والايذاء

اولاً: جريمة اكراه الموظف او المكلف بخدمة عامة

ذهب اتجاه اغلب القوانين الجنائية الى تجريم الافعال التي من شأنها ان تمثل اكراهاً على الموظف او المكلف بخدمة عامة اثناء تأدية مهام وظيفته او بسببها، وتتميز جريمة اكراه الموظف في انها تنطوي على استعمال القوة ضده لارغامه على القيام بعمل من اعمال وظيفته او الامتناع عنه، فيستهدف الجاني من وراء الاكراه ان يدفع الموظف او المكلف بالخدمة العامة الى الاخلال بواجباته الوظيفية لأن ادائها يُشكل ضرراً على مصلحة من مصالحه، وقد افردت معظم التشريعات العقابية نصاً يجرم الاكراه الذي يوقع على الموظف او المكلف بالخدمة العامة وذلك لحمايته وضمانه حقه في ممارسة عمله بأمان واستقرار الذي لا يتحقق في حال عدم توفر ضمانه ضد تعرضه للتهديد بالعنف والاكراه من جهة، ولحماية وصون المصلحة العامة وضمان استمرار سير المرفق العام بانتظام واطراد من ناحية اخرى،⁽³⁸⁾ لأن حمل الموظف او المكلف بالخدمة العامة على قضاء امر غير حق او اجتناب اداء عمله المكلف به بناءً على تهديد من شأنه ان يعطل المصالح العامة وبالتالي يخل بمبدأ السير المنتظم والمستمر للمرفق العام، سواء في ذلك ان يقع الاكراه اثناء قيام الموظف بعمله بأن ان يمنعه الجاني من المضي في تنفيذه او في غير فترة قيامه به لمنعه من اداءه في المستقبل.

⁽³⁸⁾ د. عصام عبد الوهاب البرزنجي وآخرون، مبادئ واحكام القانون الاداري ط1، مكتبة السنهوري، 2015 ص61

وتتحقق جريمة اكراه الموظف او المكلف بالخدمة العامة في صورة متعددة فهي اما ان تتخذ منع الجاني له من اداء واجبه الوظيفي او ان يحمله بغير حق على اداء واجب من واجباته الوظيفية او ممكن ان تتحقق باجباره على تأجيل اداء واجب او عمل من اعمال وظيفته.⁽³⁹⁾

ويتحقق الركن المادي في جريمة اكراه الموظف او المكلف بخدمة عامة بتحقيق عناصره في السلوك الاجرامي الذي يصدر من الجاني تجاه الموظف العام (تمثل صفة الموظف او المكلف بخدمة عامة الركن المفترض في هذه الجريمة) وذلك بهدف تحقيق نتيجة جرمية تتمثل في ارغامه على القيام بعمل مخل بوظيفته او الخدمة المكلف بها او ليحمله على الامتناع عن القيام بما هو واجب عليه قانونا او تأجيل القيام به.

ومما يجب الالتفات اليه انه يشترط لتحقق هذه الجريمة ان يكون السلوك الذي ينطوي على الاكراه قد صدر من الجاني قبل او اثناء تأدية الموظف او المكلف بالخدمة العامة لواجبه الوظيفي، فأكراهه دون حق على عمل او امتناع وظيفي يعد مبادأة من الجاني على الموظف او المكلف بخدمة عامة حيث اعتبر الاكراه من اجلها جريمة، فالموظف لم يبدأ بعد باعمال وظيفته لحمله دون وجه حق على عمل او امتناع وظيفي يعد اجترأ سافر لا يوجد له أي مثير من عمل وظيفي يؤديه الموظف او سبق ان اداه من شأنه ان يفعل او يتبرم من ادى العمل تجاهه.⁽⁴⁰⁾ فلا يتصور ان يحدث السلوك الذي ينطوي على الاكراه مفعوله اذا كان قد صدر لاحقا على اداء الواجب الوظيفي.

وقد افرد قانون العقوبات العراقي نصا خاصا لجريمة الاكراه الذي يقع على الموظف او المكلف بخدمة عامة يتمثل بنص المادة (231) التي نصت على " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبالغرامة او باحدى هاتين العقوبتين من منع قصدا موظفا او اي شخص مكلف بخدمة عامة عن القيام بواجباته ". والملاحظ من خلال قراءة نص المادة انه يُشترط لتحقق الركن المادي ان يقع الاكراه على الموظف او المكلف بالخدمة العامة لحمله على الاخلال بعمل وظيفي يدخل ضمن واجبه أي عملا يدخل في نطاق اختصاصه الوظيفي، وعليه فإذا كان العمل الذي يقصد الجاني به حمل الموظف على القيام بعمل او الامتناع عن عمل لايدخل ضمن اعمال وظيفته فلا تتحقق به الجريمة وان كانت تقع به جريمة اخرى.⁽⁴¹⁾

وكل ذلك يستدعي ان نتوقف عن هذا الامر لان ضمانات حماية الموظف العام او المكلف بالخدمة العامة من الاكراه لا تستقيم الا اذا شملت حمايته من الاكراه الذي يقع عليه للقيام او الامتناع عن واجباته الوظيفية حتى لا تمنح فرصة لكل صاحب مصلحة ان يجبر الموظف العام على ان ينفذ له هذه المصلحة ولو حتى باستعمال الاكراه وهذا ينسجم مع اقرار الحماية الخاصة للموظف العام في حالة ما اذا لم يقم بعمل يتعلق بوظيفته او الخدمة

³⁹ د.صباح مصباح محمود السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، المرجع السابق، ص141.

⁴⁰ د. رمسيس بهنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية ، المرجع السابق، ص327.

⁴¹ تنص المادة (430) من قانون العقوبات العراقي على " يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سبع سنوات او بالحبس كل من هدد اخر بارتكاب جنائية ضد نفسه او ماله او ضد نفس او مال غيره او باسناد امور مخدشة بالشرف او افشائها وكان ذلك مصحوبا بطلب او بتكليف بامر او الامتناع عن فعل او مقصودا به ذلك"

المكلف بها لأن ذلك لا يمنع من حمايته بالتكامل مع القواعد العامة التي تقرر حسن سير العمل الوظيفي وتوقيع الجزاءات الجنائية والتأديبية على الموظف الذي يمتنع عن القيام بعمل من أعمال وظيفته. اما عن الركن المعنوي في هذه الجريمة فهي تعد من الجرائم العمدية التي تستلزم لوقوعها توافر القصد الجنائي لدى مرتكبها أي اتجاه ارادته الى استعمال الاكراه لغرض حمل الموظف او المكلف بخدمة عامة دون حق على عمل او امتناع مع علمه بنتيجة سلوكه فضلا عن القصد الخاص الذي يتمثل في حصول الجاني على مصلحة معينة نتيجة الاكراه.

ثانيا: جريمة جرح الموظف العام وايذاءه

تجرم اغلب القوانين الجنائية الاعتداء على الموظف العام بالجرح والضرر والايذاء وذلك حماية للوظيفة العامة التي تدخل في اطار المال العام الذي تسعى القوانين الجنائية لحمايته، وحماية لمن يمثل الوظيفة العامة الا وهو الموظف او المكلف بالخدمة العامة، فيستلزم لتحقق الركن المادي في جريمة ايذاء الموظف ان يصدر نشاطا اجراميا من الجاني يتمثل في قيامه بالاعتداء بالضرب او الجرح او الايذاء على موظف او مكلف بخدمة عامة، وبذلك فإن الركن المفترض في جرائم الاعتداء الفعلية على الاخير يتألف من عنصرين: الاول: ان يقع الاعتداء على موظف عام او من بحكمه، والثاني: هو وقوع الجريمة اثناء تأدية الوظيفة او بسببها.⁽⁴²⁾

ومما تجدر الاشارة اليه ان الحماية الجنائية من جرائم الايذاء لم يقصرها المشرع للموظفين فحسب ولكنه قد ضمن حماية خاصة للموظف حتى في النصوص العامة التي جرمت هذا الفعل، فقد افرد قانون العقوبات العراقي المواد من 412 الى 417 لتجريم افعال الجرح والضرب والايذاء، واعتبر صفة الموظف او المكلف بالخدمة العامة سببا في تشديد العقوبة فقد نصت المادة (4/414) " اذا ارتكب الاعتداء ضد موظف او مكلف بخدمة عامة اثناء تأدية وظيفته او خدمته او بسبب ذلك" فقد اعتبر المشرع انه من قبيل الظروف المشددة في جرائم الجرح والايذاء والعنف اذا كان الاعتداء منصبا على من يحمل الصفة او المركز المعتبر، ذلك أن المشرع - ولغرض معين - قد خرج عن الأصل فياسباغ الحماية لجميع الاشخاص بصفه مطلقة من دون تمييز بين شخص وآخر ومن دون أن يستلزم فيه صفة معينة أو مركزاً معيناً وقد اشترط أن يكون المجني عليه متصفاً بوصف أو صفة أو تكييف معين يميزه ويتحدد به من غيره من الاشخاص، بحيث لا تقوم الجريمة إلا بوجوده، فلا يقوم القصد الجرمي لدى الجاني إلا إذا كان يعلم علماً صحيحاً بقيام هذه الصفة لدى المجني عليه.⁽⁴³⁾

فأرتأى المشرع حماية الصفة أو التكييف القانوني المتمثل بوصف الموظف أو المكلف بخدمة عامة بحيث شدد من العقوبة اذا تحقق هذا الوصف في المجنى عليه.⁽⁴⁴⁾

⁽⁴²⁾ د. صباح مصباح محمود السليمان، " الحماية الجنائية للموظف العام، المرجع السابق ص123.

⁽⁴³⁾ د. محمود نجيب حسني- شرح قانون العقوبات/القسم العام-ط5- مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي-1982-ص566.

⁽⁴⁴⁾ مما تجدر الاشارة الي ان المشرع قد اعتبر القتل الذي يقع على موظف أو مكلف بخدمة عامة اثناء تأديته وظيفته أو خدمته أو بسبب ذلك.

فضلا عن ما اورده المشرع من حماية للموظف والمكلف بخدمة عامة في تشديد العقوبة عن جرائم الايذاء اذا وقعت عليه فانه قد افرد نصا خاصا يمثل ضمانا ل حمايته من جرائم الاعتداء بالضرر والجرح والايذاء يتمثل بالمادة (230) من قانون العقوبات العراقي التي نصت على " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات أو بغرامة لا تزيد على ثلثمائة دينار كل من اعتدى على موظف أو إي شخص مكلف بخدمة عامة أو مجلس أو هيئة رسمية إثناء تأدية واجباتهم أو بسبب ذلك وتكون العقوبة الحبس أو الغرامة إذا حصل مع الاعتداء والمقاومة جرح أو أذى.

وتكون العقوبة الحبس والغرامة أو إحدى هاتين العقوبتين إذا وقع الجرح أو الأذى على قاض إثناء تأدية وظيفته أو بسببها

ولا يخل ما تقدم بتوقيع أية عقوبة اشد يقررها القانون للجرح أو الإيذاء"

والملاحظ ان الركن المادي لهذه الجريمة هو سلوك اجرامي يتمثل بفعل الاعتداء ويتحقق في كل سلوك من شأنه المساس بسلامة الجسم بالجرح أو الضرب أو بالعنف أو بارتكاب أي فعل آخر مخالف للقانون.

ويتحقق الجرح بكل مساس مادي بجسم المجنى عليه من شأنه أن يؤدي إلى تغيرات ملموسة في أنسجته سواء كانت التمزقات في أنسجة الجسم الخارجية إي ادمة الجلد أم الانسجة الداخلية كالمعدة أو الكلى كما يستوي أن يكون الجرح كبيرا أو ضئيلا كالوخز بالإبر . ويستوي ان يتحقق الضرب او الجرح بأي وسيلة سواء باليد او الرأس او الارجل او استخدام آلة جارحة، غير ان اغلب التشريعات اعتبرت استخدام آلة كالاسلحة والعصي سببا لتشديد العقوبة في النصوص العامة المتعلقة بهذه الجريمة وبغض النظر عن صفة المجنى عليه.⁽⁴⁵⁾

اما الايذاء فهو كل اعتداء يوجه ضد شخص دون اشتراط أن يترك أثرا من جروح ورضوض أو كما يعبر عنه بالاستخدام غير الشرعي للقوة أو التهديد لإلحاقالضرر بالآخرين، وقد عرف البعض الاذى بأنه كل مساس بجسم المجنى عليه من شأنه اعاقه اعضاء جسمه عن السير الطبيعي، او يلحق بعض التغييرات بأحد اعضاء الجسم.⁴⁶

ويتحقق الركن المعنوي في جرائم الايذاء التي تقع على الموظفبتحقق القصد الجرمي لدى الجاني لكون ان هذه الجريمة من الجرائم العمدية ويتجسد هذا القصد بعنصره العلم والارادة، اي يجب ان يرتكب الجاني الاعتداء وهو مدرك لما يفعل ويعلم بشروط الجريمة التي لا يلزم لوجودها غير توافر القصد الجنائي العام اي تتصرف ارادة الجاني الى الاعتداء على مجنى عليه تتوفر فيه الصفة التي حددها القانون في نموذج الجريمة _ اي صفة الموظف ويعلم بأن هذا التعدي يعرقل وظيفته ويحدث اثناء تأدية الموظف لوظيفته او بسببها.⁽⁴⁷⁾

إن التشديد هنا لا يرجع إلى صفة المجنى عليه فحسب وإنما إلى إن القتل يقع إثناء ممارسة أعمال الوظيفة أو الخدمة أو بسبب ذلك ولعل الغاية من التشديد هي حماية شخصية الموظف أو المكلف بخدمة عامة وكذلك توفير الحماية الجزائية للسلطة العامة وذلك بموجب المادة (406/1-هـ) من قانون العقوبات العراقي.

⁴⁵ د. رمسيس بهنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، المرجع السابق ص 322.

⁴⁶ د. جمال ابراهيم الحيدري، شرح احكام قانون العقوبات (القسم الخاص)، دار السنهوري، لبنان 2015 ص303.

⁴⁷ د. رمسيس بهنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، المرجع السابق ص 323.

فضلا عن ان للجريمة صورة خاصة تتمثل فيما اذا وقع الجرح أو الأذى على قاض إنشاء تأدية وظيفته أو بسببها حيث شدد المشرع العقوبة الى الحبس المطلق والغرامة أو إحدى هاتين العقوبتين، يضاف اليها اعتبار ارتكاب كل ما يمس الموظف من الجرائم القولية والفعلية مقترنا بظرف مشدد اذا كان ارتكابها مع سبق الاصرار او تم ارتكابها من خمسة اشخاص فأكثر او ارتكبت من شخص يحمل سلاحا ظاهرا.⁽⁴⁸⁾

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع "الضمانات الجنائية الموضوعية لحقوق الموظف العام" توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نبينها في الآتي:

أولاً: النتائج:

- 1- تتجه اغلب القوانين الجنائية الموضوعية المعاصرة الى تجريم الاعتداء على الموظف العام ، وقد حددت العقوبات لمرتكبي الجرائم ضد الموظفين والمكلفين بخدمة عامة مما يمنح من يمثل الوظيفة العامة ضماناً لحمايته ضد أي سلوك سواء كان قولياً او فعلياً.
- 2- يختلف مدلول الموظف العام في مجال القانون الاداري عن مدلوله في القانون الجنائي، فالقانون الجنائي قد اعتبر ان كل موظف هو مكلف بخدمة عامة ولكن لا يشترط التكليف بالخدمة العامة ان يعهد بالمكلف بها بوظيفة دائمة على ملاك الدولة.
- 3- تنقسم الضمانات الجنائية الموضوعية للموظف العام الى قسمين: الاول: ضمانات حمايته من الاعتداءات المعنوية او القولية، والثاني: ضمانات حمايته من الاعتداءات المادية او الفعلية.
- 4- النص على تجريم الاعتداءات على الموظفين والمكلفين بالخدمة العامة بنصوص لها ذاتية مستقلة وتحديد العقوبة الملائمة لها انما يعني ان الركن الشرعي لها قائماً، والذي ينسجم مع مبدأ قانونية الجرائم والعقوبات.
- 5- عاقب قانون العقوبات العراقي بالحبس او الغرامة كل من يرتكب فعل الأهانة او فعل التهديد ضد موظفاً او أي شخص مكلفاً بخدمة عامة او مجلساً او هيئة رسمية اثناء تأدية واجباتهم او بسبب ذلك، وتندرج هذه الافعال ضمن الاعتداءات القولية او المعنوية على الموظف العام.
- 6- حدد قانون العقوبات الضمانات التي تحمي الموظف العام من جرائم الاعتداء الفعلية بحماية الموظف العام من افعال المقاومة ضده فضلاً عن حماية الموظف العام من افعال الجرح والايذاء والاكراه نظراً لخطورة هذه الافعال كون المجنى عليه يمثل السلطة العامة مما يقتضي تحصينه ضد الاعتداء المادي او الفعلي.

⁴⁸ المادة (232) من قانون العقوبات العراقي.

ثانياً: التوصيات:

- 1- نقترح على المشرع الجنائي العراقي توحيد النظم القانونية التي تنظم المركز القانوني للموظف العام ووضع قانونا جنائيا متكاملًا يتضمن قواعد موضوعية واخرى اجرائية مستقلا عن قانون العقوبات وقانون اصول المحاكمات لضمان حماية الموظف العام والمكلف بالخدمة العامة يحدد تجريم افعال الاعتداء والعقوبة المقررة لها وبما يحقق منظومة متوازنة تكفل حقوق الموظفين وتحصنهم ضد الاعتداء.
- 2- ان المطلع على القوانين الجنائية المقارنة يجد ان اغلب القوانين تعتبر الاعتداء على الموظف او المكلف بخدمة عامة يمثل جناية عقوبتها خمس سنوات فأكثر، لذلك ندعو المشرع الجنائي العراقي الى تشديد العقوبة وتصنيف جرائم الاعتداء على الموظف العام ضمن الجنائيات لا الجنح.
- 3- نظرا لازدياد حالات الاعتداء على الموظفين والمكلفين بخدمة عامة في مجتمعنا في الآونة الاخيرة نوصي بتوعية افراد المجتمع بخطورة الاعتداء على الموظف العام لما يتمتع به من خصوصية نظرا لأنه يمثل السلطة العامة وذلك بوساطة وسائل الاعلام ووسائل التواصل الاجتماعي واقامة الندوات والمحاضرات التي تبين مدى خطورة الجرائم التي تقع عليه وما ينجم عنها من نتائج سلبية تمس المجتمع بأسره.
- 4- نوصي القائمين على البحث العلمي بضرورة ايلاء موضوع حماية الموظف العام جنائيا اهتماما خاصة من حيث تخصيص العديد من الدراسات والبحوث التي تبين الجرائم التي تقع على الموظف العام وعقوبتها وذلك لقلّة البحوث في هذا المجال المهم والجوهري.

CONFLICT OF INTERESTS

There are no conflicts of interest

المصادر:

- [1] ابن منظور لسان العرب- ج13، دار إحياء التراث العربي- بيروت 1999.
- [2] د. اسحق ابراهيم منصور، ممارسة السلطة واثارها في قانون العقوبات، القاهرة 1974.
- [3] د. جمال ابراهيم الحيدري، شرح احكام قانون العقوبات (القسم الخاص)، دار السنهوري، لبنان 2015
- [4] د. رمسيس بهنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، منشأة المعارف الاسكندرية، 1986.
- [5] د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الاداري ط8، دار الفكر العربي القاهرة 1966.
- [6] د. صباح مصباح محمود السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام ط1، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، 2004.
- [7] د. عبد الحميد كمال حشيش، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي- مكتبة القاهرة 1970
- [8] د. عبدالرحمان شكر الجوارني، المدلول الجنائي للموظف العام في التشريع العراقي، مجلة العدالة العراقية، العدد (4) السنة 1974

- [9] د. عبدالوهاب مصطفى ود. رابع جمعة لطفي الفقه والقضاء في جرائم الوظيفة العامة والجرائم التي تقع على الموظفين العموميين، عالم الكتاب للنشر، القاهرة 1963.
- [10] د. عصام عبد الوهاب البرزنجي وآخرون، مبادئ واحكام القانون الاداري ط1، مكتبة السنهوري، 2015
- [11] د. علي خطار شنتاوي، الوجيز في القانون الاداري، دار وائل للنشر، عمان 2003.
- [12] د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991، مطبعة العزة، بغداد 2001.
- [13] د. محمد احمد عابدين جرائم الموظف العام التي تقع منه او عليه، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية 1991.
- [14] د. محمد بطيخ، الوسيط في القانون الاداري، دار النهضة العربية القاهرة، 1997.
- [15] د. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1967.
- [16] د. محمود سليمان موسى، قواعد التجريم واسباب الاباحة دراسة مقارنة في التشريعات العربية، دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية 2012.
- [17] د. محمود نجيب حسني، اسباب الاباحة في التشريعات العربية، المطبعة العالمية، القاهرة 1962.
- [18] د. محمود نجيب حسني-شرح قانون العقوبات/القسم العام- ط5- مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي 1982.
- [19] د.رضا فرج، شرح قانون العقوبات الجزائري (القسم العام) الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 1976.
- [20] د. رؤوف عبيد ، جرائم الاعتداء على الاشخاص والاموال ط7، دار الفكر العربي 1978
- عامر ابراهيم الشمري، العقوبات المنتهية للرابطة الوظيفية، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النهريين، كلية القانون، 2007
- [21] د. كامل السعيد، الجرائم الواقعة على الشرف والحرية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 1996.

المصادر الاجنبية

- [1] CONTE (Philippe) et MAISTRE DU CHAMBON (Patrice), Droit pénal général, Paris, ARMAND-COLIN, 4ème éd., 1999
- [2] BOULOC (Bernard), Pénologie, Paris, DALLOZ, 1991

• القوانين:

- 1- قانون الخدمة المدنية رقم 103 لسنة 1931
- 2- قانون الخدمة المدنية رقم 64 لسنة 1939
- 3- قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل.
- 4- قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (603) لسنة 1987
- 5- قانون التقاعد الموحد رقم (27) لسنة 2006

- 6- قانون تعديل قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (5) لسنة 2008
- 7- رقم (315) الصادر عن مجلس الوزراء عام 2019
- 8- قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل.