

جريمة إهانة الموظف العام (دراسة مقارنة)

خولة اركان علي (مدرس مساعد)

سينم صالح محمد (مدرس)

شيماء مجيد رشيد (مدرس)

الجامعة التقنية الشمالية/المعهد التقني / كركوك

Assault Crime against employees in Iraq[Comparative Study]

Khawlah Arkan Al assistant lecturer(

khavlaharkan@ntu.edu.iq

(lecturer) Sinem Salah Mohammed

Salih@ntu.edu.iq

Shaimaa majeed.rasheed (lecturer)

Shaimaa82@ntu.edu.iq

Northern Technical University/Technical Institute/Kirkuk

doi 10.58564/MABDAA.62.2.2023.521

الملخص

الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة من قبل الحكومة ما هو إلا ممثلاً لتلك الحكومة فلا يجب إهانته أو التعدي عليه بالقول أو الفعل لأي سبب من الأسباب وأيضاً لأنه يقوم بخدمة المواطنين ويقدم لهم الخدمات الضرورية في حياتهم اليومية. وهذا ما سنعالجه في هذا البحث وسنبين آلية المشرع العراقي والمقارن في الحد من هذه الظاهرة التي اصبحنا نراها كل يوم في مواقع التواصل من انتهاكات واعتداءات لفظية وجسدية على المعلمين والاطباء والقوات الامنية وغيرهم من الموظفين الحكوميين كلها بسبب عدم تفعيل النصوص القانونية . الكلمات المفتاحية: الموظف العام الحماية القانونية جريمة الاعتداء الصالح العام عقوبة

Abstract

A public servant or one assigned to a public service by the government is a representative of that government, so they should not be insulted by words or actions because they serve the citizens and provide them with the necessary services in their daily lives. This is what will be addressed in this research, and we will explain the methods of the Iraqi and foreign legislators in reducing and limiting this phenomenon, which we see every day on social media where violations, verbal and physical attacks on teachers, doctors, security forces or other government employees take place, all because of the lack of efficiency of legal texts. Keywords: employee, legal protection, assault crime, public interest, punishment

المقدمة

تميل القوانين الجنائية إلى تجريم الاعتداءات على الموظفين العموميين ، حيث تضمن العديد من الأحكام والقواعد القانونية في القانون الجنائي التي تضمنت حماية الموظفين العموميين من التهديدات التي تقع عليه ، وقد تم وضع أنظمة عقابية للذين يرتكبون هذا النوع من تلك الجرائم فهي تضمن الحماية للموظف عام ، فقد قرر المشرع الجنائي تشديد معاقبة من يرتكب أي اعتداء عليهم لمنحهم الدعم الذي يحتاجونه لأداء واجباتهم بأمان .

نظراً لكثرة ارتكاب جرائم الاعتداء على الموظف العام سواء كان هذا الاعتداء الذي يقع على الموظف العام أثناء تأديته للوظيفة أو بسبب تأديتها ولو لم يكن على رأس العمل، أو بسببهما معاً، ولكونه يعد الدعامة الكبرى لبناء الدولة . وحمايتها والمحافظة عليها، فإن الاعتداء على الموظف العام يؤدي إلى آثار سلبية كثيرة عليه ومن ثم على المجتمع وعلى الدولة. وبالتالي فإن الاعتداء على الموظف العام يعتبر مشكلة كبيرة. ونظراً له لهم تناول هذا الموضوع وبحث هذه المشكلة، كان لا بد من تناولها ما مدى كفاية القوانين العراقية والمقارنة في توفير الحماية القانونية للموظف من الاعتداء عليه ؟

ثانياً : أهمية البحث :

تبدو أهمية الدراسة في أنها تلقي الضوء على مفهوم الموظف العام والواجبات الملقاة عليه وتعرض لتكييف الاعتداء الذي يرتكب ضد الموظف العامة ومعرفة ما إذا كان جريمة أم لا، وبيان العقوبة المترتبة على هذا الاعتداء لحماية والتعرف على حكمه .

ثالثاً - أهداف الدراسة : تتجسد أهداف هذه الدراسة في الأهداف التالية:

١- تحديد المقصود بالاعتداء على الموظفين .

٢- تحديد أركان جريمة الاعتداء على الموظفين.

٣- بيان بصور الاعتداء على الموظفين .

٤- تحديد عقوبة الاعتداء على الموظفين.

المبحث الأول مفهوم الموظف العام

ابتداءً , يمكننا القول أنه لا يوجد اتفاق في الفقه المقارن على وضع تعريف جامع ومفصل, يصدق على الموظفين العموميين في كل الدول, ويناط ذلك إلى تنوع واختلاف في الأنظمة والتقاليد الخاصة بكل بلد, فهناك تعريف واسع يعتمد لا على المركز القانوني للموظف, ولكن على الدور الذي يضطلعون به داخل الجهاز الإداري, ويمكن اعتباره تعريف وظيفي, يدخل ضمنه كل الموظفين العموميين بغض النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها أو مركزهم القانوني, أو مستوى وطرق توظيفهم أو نظام الأجور الذي يخضعون له, حيث حذت الدول الاشتراكية حذو ذلك, فكانت تشرف على كل المرافق وتؤمن كل الخدمات الموجهة لإشباع حاجات المواطنين, آخذة على عاتقها مهمة توظيف كل الأفراد, كون العمل هو وحده الذي يؤمن العيش المشروع, وهو ما يميل بها إلى التوسع والتعميم في تحديد الموظفين المعينين, بينما وفي اتجاه آخر يميل إلى التضييق نجد الدول الرأسمالية, هذه الأخيرة التي تضيق مفهوم الوظيفة العامة, وهو الأمر الذي يتماشى وتصورها للسلطة ووظيفة الحكومة, إلا أن كل هذه الأنظمة أو أغليبتها تتفق في بعض الجوانب المرتبطة بتحديد مفهوم الموظف العام (المعداوي, ٣٣, ١٩٨٤).

المطلب الأول تعريف الموظف العام

إنَّ الموظف لغةً من فعل وظف والوظيفة ما يقدر للإنسان في كل يوم من طعام ورزق (عبدالقادر الرازي, ١٩٨٩, ٦٤٢). والتوظيف تعيين الوظيفة, والموافقة والمؤازرة والملازمة للشيء فالموظف هو المآزر والملازم للشيء ومصاحبه (الفيروزيادي, ٢٠٠٥, ١٤٠٧). كان هناك تطوراً كبيراً في مجال وضع تعريف شامل ودقيق للموظف العمومي نتيجة لتطور دور الدولة في الحياة العامة, والذي رافقه اختلاف الكثير من النظم القانونية النظم السياسية والإدارية من دولة لدولة أخرى في أوقات مختلفة, ولكن مع ذلك سنتعرف على تطوير هذا التعريف عن طريق النظر إلى النظم المقارنة أولاً وفي العراق ثانياً.

أولاً: الموظف العام في العراق: عرف المشرع العراقي في قانون الخدمة المدنية وقانون انضباط موظفي الدولة وغيرها من التشريعات والقوانين التي نظمت أمور الموظفين نصت المادة ٨ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (١٠٣) لسنة ١٩٣١ على أن الموظف هو (كل شخص يتم تكليفه بوظيفة حكومية مقابل راتب يتقاضاه من الموازنة العامة أو ميزانية خاصة ويتبع أحكام قانون التقاعد "والمادة (٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٦٤) لسنة ١٩٣٩ تعرّف الموظف بأنه كل شخص مكلف بوظيفة دائمة في القطاعات الحكومية موظفو الدولة الخاصة" (منصور, القانون الاداري, ١٩٨٠, ٢٧٢). كما نص قانون الانضباط الخاص بموظفي الدولة والقطاع العام والم رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل على تعريف يكاد يتفق مع ما ورد في قوانين الخدمة المدنية اللاحقة لقانون ١٩٣١, بعد الأخذ في الاعتبار كافة التطورات التي شهدتها العراق في الفترة من ١٩٦٠ حتى إصدارها عام ١٩٩١, (المادة الأولى/ الثالثة" التي يعرفها الموظف بأنه "كل شخص مكلف بوظيفة ضمن كادر الوزارة أو جهة غير تابعة لوزارة", (السامرائي, ٥٨١, ١٩٦٧; مهدي, ٢٠٠١, ٥), ومع ذلك, فإن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المعدل

لم يشترط أن تكون الوظيفة الموكلة إلى الموظف ذات صفة دائمة، كما هو مطلوب بموجب قوانين الخدمة المدنية المتعاقبة منذ عام ١٩٣٩ حتى الآن (الجليلي، ٢٠١٣، ٨). فالسبب الرئيسي للاهتمام بإيجاد معايير خاصة لتمييز الموظف العام هو أن هناك ثلاث فئات من العاملين في منشآت الدولة: "موظفون ، عقود ، عمال" / رقم (٥١٨) لسنة ١٩٧٣ و (٩١١) لسنة ١٩٧٦. فتم تحويل جميع العمال إلى موظفين بموجب قرار المجلس رقم ١٥٠ لسنة ١٩٨٧ ، حيث تم وضع كل العمال في الدوائر الحكومية (الزهيري ، ٢٠٠٤ ، ١٦). لذلك حلّ المشرع مسألتين كانتا محل نقاش فقهي، أولهما أنّ الموظف هو كل من يعمل في دوائر الدولة بشكل دائم مع الحقوق والقيود التي تستتبعها هذه الخاصية على ممارسة الموظف لأعماله، الحق في الانتماء إلى الأحزاب السياسية، والثاني أن العاملين في القطاع العام هم موظفون بصراحة، نص تشريعي لا يترك مجالاً للجدل في مسألة من يعتبر موظفاً ومن يعتبر عاملاً، كما كان الحال قبل نقل العمال إلى الموظفين، ولكن قد ينشأ الجدل بشأن طبيعة الدوام بالعمل (الجبوري ، ١٩٩٦ ، ١٠٤)، ويرى جانباً من جوانب الفقه أنّ الموظف هو "الشخص الذي يعمل بشكل دائم في مرافق الدولة والقطاع العام"، وهو تعريف ينسجم مع تعريف قانون الخدمة المدنية وعدد من التشريعات الأخرى دون تمييز، بين العاملين في الدولة والقطاع العام، لذلك يذهب هذا الجانب إلى عدم قابلية تطبيق صفة الموظف لمن يتم تعيينهم في المنشأة بشكل مؤقت (عبد الرزاق التحافي ، ١٩٨٤ ، ص ١٧؛ منصور ، مرجع سابق ، ٢٧٤ ؛ الجبوري ، مرجع سابق ، ١٠٥). إن قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لم يشترط على الصفة الدائمة في تعريفه للموظف العام، مما يعني أن وصف الموظف العام يمكن أن ينطبق على الموظفين المؤقتين، خاصة وأن قانون انضباط موظفي الدولة هو: قانون لاحق لقانون الخدمة المدنية والقرارات التي يتحول فيها الموظفون والعمال إلى موظفين، بحيث أصبح جميع الموظفين في الإدارة موظفين. بناءً على ما تقدم، بالإضافة إلى موافقة المشرع العراقي على اعتماده للنظرية التنظيمية تكيف العلاقة بين الموظف والإدارة (طلال ، مرجع سابق ، ٩).

ثانياً : الموظف العام في مصر: أما في مصر فعلى الرغم من ذكر مصطلح "الموظف العام" في عدد من مواد دستور عام ٢٠١٣ (المعطل العمل به إبان ثورة ٢٠١٣/٦/٣٠) وجاء في نص المادة (٢) من القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ على "كل من يعين في لدوائر الدولة بصفة مؤقتة أو دائمة وبقرار من الجهات المختصة". واستمرت في هذه الدولة حتى صدور القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ بشأن موظفي الخدمة المدنية في الدولة المحدد في المادة (١) منه : " هو كل شخص يعين في إحد وظائف الدولة والتي بينها لموازنة بأنها الوحدة التي يخضع لأحكامه إليها العاملون فيها "(الجليلي، مرجع سابق ، ٧). أما فقها وقضاء فقد اشار المشرع المصري الى الموظف العام "كل من يعهد إليه عمل بصورة دائمة في المرفق العام وتديره الدولة أو أحد أشخاص القانون "(الطماوي، ١٩٧٣ ، ٢٨٥؛ ابراهيم ، ١٩٦٦ ، ٧٦؛ فؤاد مهنا، ١٩٧٣ ، ٥١٣). من هذا التعريف حدد الفقهاء عناصر الموظف العام في مصر على النحو التالي:

١. أن يكون تعيينه بأداة مشروعة ، وهذا الشرط هو ما يحدد الفرق بين الموظف الشرعي والمغتصب أو منتحل الوظيفة. لذلك، لا يعتبر موظفاً عاماً إذا لم يصدر قرار بتعيينه من السلطة التي لها سلطة إصدار هذا القرار (الطماوي، ١٩٦١ ، ٥٧٧).
٢. أن يشغل الشخص وظيفة دائمة بالمنشأة ، والمقصود أن تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف ثابتة ومستقرة وليست عرضية ، وتنتهي بانتهاء مدة معينة ، مثل مقاليد بناء يقوم بعمل عرضي. يعمل في الإدارة ، وبالتالي فإن الجودة الدائمة للوظيفة ليست ثابتة دائماً، بل هي وجود نظام يحكمها نظام قانوني، سواء كان هذا النظام يشمل الدرجات لهؤلاء الموظفين أم لا، أو يمنحهم رواتب أم لا (عبد الحميد ، ٢٠٠١ ، ٣٢).

ثالثاً : تعريف الموظف العام في الأنظمة الأجنبية: تناولت العديد من الأنظمة الأجنبية موضوع الموظف العام ونظمت أحكامه قانونياً وإدارياً وسنتطرق لاهم التعريفات الأجنبية التي تناولت الموظف العام فقد عرّف الموظف العام في المادة ٢ من اتفاقية الأمم المتحدة بشأن الفساد الإداري في ٢٩ سبتمبر ٢٠٠٣: "مصطلح الموظف العمومي يعني (الشريفي، ٢٠٢٢ ، ١٤):

أ- أي شخص يشغل منصباً تشريعياً أو تنفيذياً أو إدارياً أو قضائياً في دولة طرف، سواء كان معيناً أو منتخباً، دائماً أو مؤقتاً، مدفوعة أم لا، شخص بأجر، بغض النظر عن أقدمية ذلك الشخص.

ب- شخص آخر يؤدي وظيفة عامة، بما في ذلك لصالح وكالة عامة أو مؤسسة عامة، أو يقدم خدمة عامة، على النحو المحدد في القانون المحلي للدولة الطرف وعلى النحو المطبق في المجال القانوني ذي الصلة لتلك الدولة الطرف" (الجليلي ، ، ص ٥). أما بالنسبة للتشريع الفرنسي، فلم يكن هناك تعريف شامل للموظف العمومي، حدد القانون الصادر في ١٩٤١/٩/١٤ طوائف الموظفين المختلفة دون تقديم تعريف شامل للموظف العام (الجمال ، ١٩٦٩ ، ٤٢) ، أما نظام موظفي الدولة الصادر في ١٩ أكتوبر ١٩٤٦ فقد نصّت المادة الأولى

منه على أنه "يسري على الأشخاص المعيّنين في وظائف دائمة والذين يشغلون أحد درجات السلم الرئاسي في كواثر الإدارة المركزية أو في منشآت تعتمد على الأموال العامة أو المؤسسات العامة". ظهر النص نفسه في المادة ١ من لائحة الموظفين الصادرة بموجب الأمر رقم ٢٤٤ في ١٤ فبراير ١٩٥٩ (الملط، ١٩٦٧، ١٣-١٤)، يجب أن يشمل الأشخاص المعيّنين العناصر الأساسية المذكورة أعلاه التي قرر توفيرها المجلس الفرنسي للدولة إلى الموظف العمومي (الجمال، مرجع سابق، ٤٣). عليه فإن القضاء الإداري الفرنسي عرفه بأنه: "الشخص المنوط به وظيفة دائمة ضمن كادر الوظائف لمنشأة عامة"، وقد قدّم الفقه الفرنسي تعريفات عديدة للموظف العمومي ولكن الأصح منها هو ما يعرف الموظف العام بأنه: أي شخص يعمل في الدولة ومكلف بوظيفة بصفة دائمة في خدمة منشأة "إدارة عامة تديرها الدولة أو شخص من القانون العام (phillipe, 1999). فقد أكد المشرع الفرنسي على ضرورة إثبات ديمومة الوظيفة التي يشغلها الشخص حتى يوصف بأنه موظف عام في مختلف قوانين العمل الصادرة في عامي ١٩٤٦ و ١٩٥٩، وكذلك قانون ١٩٨٣ الذي أعقب ذلك، الاتجاه في أحكام القضاء الفرنسي وتأكدت هذه النوعية (عبد الحميد، ٢٠٠٠، ٣٢). استقر القضاء في إنجلترا على وجوب تعيين الموظف مباشرة من قبل التاج لأداء الأشغال العامة لخدمة التاج، وعرفه نظام الخدمة بأنه الشخص المختار لشغل المنصب في الوكالة التي يعمل بها وتم اختياره، من موظف شخصي، والموظف العام في المملكة المتحدة معروف بموجب المرسوم الملكي الصادر عام ١٩٩٢ ينص على أن " الموظف الذي يعمل بصفة مدنية ولا يشغل منصباً سياسياً أو قضائياً، ويتلقى الراتب وفقاً للسجل المدني المعمول به " (العبودي، ٢٠١٠، ١٨). أما بالنسبة للولايات المتحدة الأمريكية فقد عرّف الفقه الأمريكي الموظف بأنه الشخص الذي لا يقل أهمية أو قدراً عن صاحب العمل بل إنه يقوم الدور نفسه في وقت محدد وبشكل سليم ويلتزم بواجباته الوظيفية، وقد عرّفه القانون الأمريكي الخاص بشؤون الموظفين بأنه "ذلك الشخص الذي يملك الحق في التوجيه والسيطرة على أداء بعض الواجبات المتوازنة وله الحق في استحصا راتبه مقابل الأعمال التي يقوم بها " (عبد الحميد، مرجع سابق، ٢٤).

المطلب الثاني صور جرائم الاعتداء الموظف العام

عرفت الجريمة مصدرها هو جرم وجمعها أجرام وجروم (الفرايدي، ٢٠٠٤، ٦٢٢)، وهي على وزن فعيلة وأن لكلمة جريمة معاني عدة في اللغة العربية تعني الكسب، فيقال فلان جريمة أهله أي، يكتسب لهم وتأتي بمعنى القطع وأحترم النخل بجرمه جرماً وأجترمه أي صرمه فهو جارم بمعنى صارم قاطع وتأتي بمعنى الذنب أيضاً (الرازي، ١٩٨١، ص ٧٠٢)، والجريمة بوجه عام " كل أمر إيجابي أو سلبي يعاقب عليه القانون، سواء كان مخالفة أم جنحة أم جريمة (الرازي، ١٩٨١، ص ٧٠٢)، والجريمة بوجه عام " كل أمر إيجابي أو سلبي يعاقب عليه القانون، سواء كان مخالفة أم جنحة أم جريمة (الرازي، ١٩٨١، ص ٧٠٢). وترجمتها في اللغة الإنكليزية هي (delict offense crime) فيقال (sunrnry offene) . وفي اللغة الفرنسية تلفظ (guerre crim de) وتعني جزائية). فقد تنوعت جرائم الاعتداء على الموظف وقسمناها الى فرعين حيث تضمن الفرع الاول جريمة اهانة الموظف اما الفرع الثاني فتضمن جريمة الاعتداء على الموظف .

الفرع الأول جريمة اهانة الموظف: جريمة الإهانة هي من الجرائم التي تصيب شرف (عبد الحميد، مرجع سابق، ٢٤) ومكانة من وقع عليه هذا الاعتداء. وقد عاقب عليها المشرع العراقي كما هي غالبية التشريعات المقارنة في القوانين العامة والخاصة التي سنتطرق إليها لاحقاً في هذه الدراسة. إن المشرع مثلما وضع تشريعات الغرض منها حماية الأشخاص الطبيعيين العاملين في الهيئات النظامية، منها عدم التعرض الى شرفهم وكرامتهم ومكانتهم، وضع تشريعات تخص الهيئات التي يعملون فيها لغرض حمايتهم من أي اعتداء. والمجني عليه قد يكون شخصية طبيعية، وهذا يعني أن الشخص المعنوي مثلما يتم الاعتداء على ذمته المالية مثل إحداث ضرر في ممتلكاته أو أمواله كاختلاسها أو الاستيلاء عليها فإنه يمكن أن يقع الاعتداء على شرفه وكرامته، لأن بعضاً الفقه الجنائي العربي يرى إن الجماعات والهيئات التي يمنحها القانون نوعاً من الوجود منفصلاً عن المصالح الفردية المكونة لها، يجوز أن تكون مجني عليها في الجريمة، فإن هذه الجماعات لها حقوق يجوز الحاق الضرر بها، لا فيما يتعلق بجسمها، بل في مصالحها المادية أو مصالحها الأدبية أي في وجودها أو ثروتها ولا يشترط لصلاحيّة هذه الجماعات لتكون مجني عليها في الجريمة أن تكون معتبرة كأشخاص معنوية، وإنما يكفي أن يعتبرها القانون كهيئات نظامية أو مصالح عامة (عبد الملك ، ب ت، ص ٦٣). واصحاب هذا الرأي يستندون الى القانون الاهلي المادة ١٥٩ من قانون العقوبات الاهلي لسنة ١٩٠٤ الملغي والذي تقابله المادة ١٨٤ من قانون العقوبات المصري (قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل) ، وكذلك المادة ٢٢٦ من قانون العقوبات العراقي (قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل). وقد ذهب التشريع العراقي والتشريعات المقارنة، أن تعرض الأفراد العاملين فيها الى الاعتداء من قبل بعض الاشخاص يؤدي الى احتقارهم والتقليل من شأنهم بوصفهم أشخاصاً طبيعيين، جريمة توصف بأنها (إهانة) ، وبالإمكان أن تكون هذه الإهانة موجهة الى الهيئات النظامية بذاتها بصورة مستقلة عنهم أي كانت تسميتها. إن تحديد التصرفات التي تشكل

إهانة هو أمر في غاية الصعوبة ، كون الإهانة ذات طبيعة متغيرة نتيجة تأثرها في الزمان والمكان والظروف الاجتماعية ، فتعد الإهانة مسألة نسبية فما يعد مدعاة للتفاخر في وقت ومكان ما قد يكون غير ذلك في وقت ومكان آخر .

أولاً : تعريف جريمة إهانة لغة إهانة : مصدرها هون إهان فيقال وجه اليه إهانة أمام الملاء وهي تدل على الاحتقار والاذلال ويقال لم يلق إهانة في حياته بهذه الصورة ، وأهانته و هونه واستهان به وتهاون به ورجل فيه مهانة وضعف أي ذل وضعف الهون الخزي .

ثانياً : تعريف جريمة إهانة اصطلاحاً عرف الفقه الفرنسي الجنائي اهانة الموظف بأنها "تعد على نحو مهين وهذا التعريف مختصر بصورة لم يوضح على من يقع عليه هذا الاعتداء وإنما ميزته أنه مهين وهذا التعريف يوضح بأنها اصطلاح نوعي وهي تمثل اعتداء موجهاً ضد من لديه صفة خاصة، وصورة وقوعه بقول أو تهديد وأن يكون هذا الاعتداء ماساً بالشرف أو الكرامة ويقع على موظف أثناء العمل في الوظيفة أو بسبب تأديتها، وعرفها آخر هي " كل تعبير عن فعل تاب يمس الموظف ووظيفته مباشرة ، وهذا التعريف اشترط الإهانة أن تقع على موظف وتكون بسبب الوظيفة أو تأديتها علماً أن الإهانة قد تقع على الشخص الغير موظف ، مثلما جاء في القانون العماني الملغي " يعاقب بالسجن... كل من إهانة أحاد الناس بالوسائل المذكورة في المادة ٣٤ من هذا القانون "، فيما عدل عن ذلك في قانون الجزاء العماني النافذ بذكر أن الإهانة تقع على الموظف. وفي مصر ، عرّفه البعض بأنه فعل غير محدد يمكن أن يُرتكب بطرق مختلفة ويؤثر على شرف أو كرامة الشخص المعتدى عليه(عبد الملك ، ١٩٧٦ ، .٦٢٥) ، وهذا التعريف لم يضع صورة معينة للإهانة ولم يحددها في إطار خاص بل كيفما يكون شكلها وهذا التعريف يتفق مع تعريف الفقه الفرنسي بأنه لم يحدد شكل الإهانة، ويتفق مع تعريف آخر لأحد المختصين للإهانة هي " كل تعبير يتضمن المساس بالشرف أو الاعتبار أو الكرامة (عبد المطلب ، ٢٠١٠، ٨٨٣) . وقد عرّف المختصون في العراق الإهانة بأنها "كل ما من شأنه أن يمس شرف الإنسان ، بحيث يشمل في معناه اللغوي القذف والإهانة للموظف أو غير الموظف. يؤخذ على هذا التعريف أنه لا يتوافق مع القانون لأن القضاء يتعامل مع النصوص القانونية ، وجرائم القذف والسب خلقتها " . أطلق المشرع عليه صراحة (قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل) ، وعرفت في تعريف آخر بأنها " كل ما يمس الشرف والاعتبار أو يقلل من احترام الناس ولا يشترط أن تكون مشتملة على أسناد عيب معين (بيات، ١٩٤٩، ص٢١٣).

الفرع الثاني جريمة الاعتداء على الموظف بالقوة والعنف: يتعرض الموظف بالإضافة الى افعال الإهانة الى افعال الاعتداء الجسدي بالقوة والعنف فقد عرفت القوة في اللغة القوة نقيض الضعف، والجمع قوى وقوى، ورجل شديد القوى أي شديد البنية الجسدية، قال سبحانه وتعالى: {عَلَّمَهُ شَدِيدُ الْقُوَى} (سورة النجم / اية رقم ٥) ، قبل هو جبريل عليه السلام، وكذلك تأتي بمعنى الخصلة الواحدة من ق من قوى الحبل. كما عرف العنف :معناه الحرق بالأمر وقلة الرفق به، وهو ضد الرفق عنف به وعليه يعف عنفاً وصافة وأصفه وعنفه تصنيفاً، وهو عنيف إذا لم يكن رفيقاً في أمره وأصف الأمر: أخذه بعنف بالضم وهو الشدة والمشقة، وكل ما في الرفق من الخير ففي الصنف من الشر مثله كما عرف العنف بالاصطلاح العنف هو : الإيذاء باليد أو باللسان، بالفعل على أو بالكلمة في الحفل التصادمي مع الآخر. بما أن للموظف العام هو ممثل السلطة العامة ويعمل باسمها ولحسابها، فإن الممكن ان يتعرض لخطر التهديد من الغير أكثر من غيره لمخاطر الإجرام عند ممارسته لواجباته الوظيفية ، خصوصاً اذا كانت وظيفته تتعارض مع مصلحة الاشخاص فهذا التعارض يؤدي إلى لحدوث تلك الاعتداءات على الموظفين أثناء تأديتهم لتلك الواجبات أو بسببهما (صبحي، ١٩٩٩، ص٥٧). وقانون العقوبات العراقي هو واحد من بين هذه القوانين، إذ لم يقد حر بدوره أيضاً على حماية الموظف العام في نصوص الإباحية فحسب، بل جرم الكثير من الاعتداءات على الموظفين او على حقه في ممارسة واجباته الوظيفية بشكل كما شدد من عقوبة عدد من ! الجرائم الواقعة على الموظف العام أو من حكمه أثناء تأدية واجبه الوظيفي أو بسببه. كذلك نجد أن قانون العقوبات المصري قد عد الشروع في ارتكاب الجريمة بمثابة جرعة تامة، في حين عد بلوغ الجاني مقصده جراً سلوكه الإجرامي ظرفاً مشدداً يستوجب عقوبة أشد، إذ تنص المادة ١٣٧ مكرر / أ) منه على أنه "يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على خمس سنين كل من استعمل القوة أو العنف أو التهديد مع موظف عام أو شخص مكلف بخدمة عامة ليحمله بغير حق على أداء أعمال وظيفته أو الامتناع عنه ولم يبلغ ذلك مقصده. فإذا بل من الجاني مقصده تكون العقوبة السجن لا تزيد على عشر سنين"(قانون العقوبات المصرية المادة ١٣٧ من قانون العقوبات لسنة ١٩٦٢) .

المبحث الثاني المصلحة المحمية بجريمة الاعتداء على الموظف والعقوبات المقررة لذلك

نص المشرع العراقي في المادة (٢٢٩) من قانون العقوبات العراقي على ما يلي: ((يعاقب بالحبس لمدة لا تزيد عن السنتين أو بدفع غرامة لا تزيد على مائتي دينار كل من هدد موظف مكلف بخدمة عمومية او يعمل في الهيئات الرسمية أثناء تأدية مهامه الوظيفية وتكون العقوبة

الحبس بمدة ثلاث سنوات ولا تزيد عن ذلك مع الغرامة أو بإحدى العقوبات المذكورتين إذا وقعت الإهانة أو التهديد على قاض محكمة أو موظف أثناء أداء واجبه الوظيفي .

المطلب الأول المصلحة المحمية لجريمة الاعتداء على الموظف واركانه

سنتناول في هذا المطلب فرعين يتضمن الفرع الاول المصلحة المحمية من تجريم أفعال الاعتداء على الموظف اما الفرع الثاني فانه يتضمن اركان جريمة الاعتداء على الموظف

الفرع الأول المصلحة المحمية من تجريم أفعال الاعتداء الموظف إن فلسفة المشرع الجنائي في تجريم أفعال الاعتداء على ذوي الصفة الوظيفية ومؤسسات الدولة والتشديد في العقوبة على الجاني في بعض الحالات ترجع إلى أن الاعتداء الذي يقع على ذي الصلة الوظيفية يصيب شخصه كإنسان يؤثر عليه فيلقي في نفسه الخوف والاضطراب مما يجعله غير قادر على القيام بوظيفته المعتادة وهو تحت التهديد أو الإهانة أو الخوف، لأن هذه الجرائم مساس بحرية الموظف أو المكلف واختياره (عزيز، خضر، ٢٠٢٠، ص ٥١٩). كما أنه يمس حقه في أن يعيش حياته الطبيعية وهو متحرر من الضغوط النفسية ومن الرهبة من أن يتعرض إلى أذى في نفسه أو مصالحه المادية أو المعنوية والمشرع حينما يسعى إلى تجريم هذه الأفعال إنما يهدف إلى حماية حرية الإنسان وحرمة بما يمنع المساس بالسير الطبيعي لحياته ليعيش بسلام وأمان (صادق ، ٢٠١١ ، ٦). وأيضا يصيب الوظيفة أو الخدمة العامة التي يؤديها وهيبة الدولة، لأن ذا الصلة الوظيفية هو أدوات الدولة في تنفيذ المهام والواجبات العامة وخدمة الناس، فهو القائم على تنفيذ القوانين والتعليمات التي تنظم حياة الناس، فالمشرع الجنائي لم يقصد بالعقاب عليها تحقيق امتياز شخصي لمصلحة بعض الأفراد، وإنما أراد تحقيق احترام الوظيفة الموكلة إلى الموظف Schmidt, (2010,118). وإن المشرع العراقي قد عد جريمة الاعتداء على ذي الصلة الوظيفية مقترنة بظرف مشدد لأن كرامة الوظيفة كانت هي محل الاعتداء، والمصلحة المحمية في هذه الجرائم هي الوظيفة العامة وليس شخص الموظف العام فحسب. لذا يجب على الدولة أن توفر لهم ولمؤسساتها الحماية اللازمة من أجل تأدية أعمالهم بحرية تامة ومأمن من كل اعتداء، وبالنسبة تؤدي إلى تحقيق المصلحة العامة (جنابي ، ٢٠١٨، ٨٤).

الفرع الثاني: أركان الجريمة تقوم الجريمة على ثلاثة أركان رئيسية وهي: الركن المفترض والركن المادي والركن المعنوي:

أولاً: الركن المفترض: لكي يتحقق هذا الركن يجب أن تقع الإهانة أو التهديد على الموظف أو المكلف بخدمة عامة أو مجلس أو هيئة رسمية، أو محكمة قضائية أو إدارية أو مجلس يمارس عملاً قضائياً، وأن يقع الاعتداء أثناء تأدية الواجب أو بسبب ذلك.

١ - يطلب المشرع العراقي أن يكون المجنى عليه من ذوي الصلة الوظيفية أو يقع الاعتداء على مجلس أو هيئة رسمية، أو محكمة قضائية أو إدارية. وقد سلك المشرع الفرنسي نفس مسلك المشرع العراقي، حيث اعتبر صفة المكلف بخدمة عامة كمجنى عليه ركن في هذه الجريمة، كما نصت المادة (٤٣٣ / ٥) من قانون العقوبات الفرنسي الجديد على أنه: (يعاقب بالغرامة مقدارها (٧٥٠٠ يورو)، كل من أهان شخص مكلف بخدمة عامة بمناسبة وظيفتها. فمن الواضح أن المشرع الفرنسي أورد هذا النص لحماية الموظف العام والمكلف بخدمة عامة (المهندي ، ٢٠١١، ٤٣). كما قررت محكمة جنح مندلي بإدانة الشخص وفق أحكام المادة (٢٢٩) لارتكابه جريمة إهانة ضد الموظف العام، وحكمت عليه بالحبس لمدة أربعة اشهر مع ايقاف التنفيذ (قرار محكمة جنح مندلي/ رقم ٤٠ /ج/ ٢٠٠٩ ، تاريخ ١٩ / ١٠ / ٢٠٠٩ ، ص ٤٠) .

٢ - وقوع الاعتداء أثناء تأدية الواجب أو بسبب تأدية الواجب بالنسبة لحالة وقوع الاعتداء أثناء تأدية الواجب فإن المعيار المعتمد هو معيار زمني، أي لا بد من وجود علاقة زمنية بين الجريمة والعمل الوظيفي، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز في العراق بأنه: يعد الفعل إهانة تفوه المتهمه بكلمة (حقير) للمشتكي أثناء قيامه بصفته الرسمية كرئيس عرفاء في مركز الشرطة بسبب نزاع حصل بينها وبين زوجة المشتكي (تميز عراقي رقم ٢٧١٧ / جزء متفرقة / ٨٧ - ٨٨ ، تاريخ ١٤ / ٤ / ١٩٨٨ . مجموعة الأحكام العدلية، ع، ١٩٨٨، ص ١١٤) .

ثانياً: الركن المادي: يشمل الركن المادي لهذه الجريمة فعلي الإهانة والتهديد، فبالنسبة لفعل الإهانة أن المشرع العراقي لم يعرفه ولم يحدد وسائله، وإنما جاءت كلمة الإهانة مطلقاً. ولكن عرفها الفقه بأنها عبارة عن أي قول أو إشارة يؤخذ من مظاهرها الاحتقار أو الاستخفاف بالموظف أو المكلف الموجه إليه الالفاظ والإشارات وفيها مساس بشرف الموظف أو المكلف وإعتباره (قاس تركي عواد جنابي ، مصدر سابق، ص ١٨٠) . أما فعل التهديد فلم يتطرق المشرع العراقي وأغلب التشريعات الجنائية إلى تعريفه ولم يحدد وسائله، إلا أن الفقهاء حددوا معنى التهديد بأنه: تخويف المجنى عليه وإلقاء الرعب في نفسه وإنزعاجه من ضرر معين يراد إيقاعه به . والتهديد عادة يكون إما بإلحاق ضرر بالنفس كالتهديد بالقتل أو الضرب أو الجرح، أو إلحاق ضرر بالسمعة كالتهديد بإسناد أمور مخدشة بالشرف، أو إلحاق ضرر بالمال كالتهديد

بالسرقة أو أمور مادية أخرى. وأيضاً يمكن إرتكاب الجريمة بكل وسائل التهديد سواء كان قولاً أم كتابةً أم فعلاً (عبدالله، ٢٠١٣، ٢٦) وتتمثل النتيجة الضارة بالضرر المعنوي الذي يصيب شخصية الموظف أو المكلف ويؤثر في نفسيته، بمعنى آخر كل ما يمس الموظف العام بشرفه أو اعتباره نتيجة لسلوك الجاني، ولا بد من توافر علاقة سببية بين ما حدث للموظف وبين السلوك الإجرامي الصادر عن مرتكب الجريمة (المفيز، ٢٠٠٦ ص ٧٨) .

ثالثاً: الركن المعنوي: الراجح في الفقه الجزائي يقول: إن جريمة إهانة الناس أو تهديدهم بالصفة العامة ومؤسسات الدولة هي جريمة نوايا عامة وليست نية خاصة ، إذ يكفي أن يعلم الجاني أن السلوك. النابعة منه يعتبر إهانة لشرف أو مقابل الموظف أو دافع الضرائب أو المؤسسة. لسلوكه الإجرامي أثناء أو بسبب واجب وظيفته ، موجهاً إرادته لتحقيق كل هذا. كلما توفرت عناصر المعرفة والإرادة كما سبق ، تتحقق النية الإجرامية للجريمة ، بغض النظر عما إذا كان الجاني ينوي من وراء سلوكه الإجرامي إهانة الموظف العام أو ينوي تحقيق غاية غير السب أو التهديد المهيمن (السليمان ، ٢٠٠٤ . ١٤٩). ونستنتج في كل ما سبق بأن المشرع العراقي جرم فعلي الإهانة والتهديد وعاقب مرتكب الجريمة بعقوبة الحبس والغرامة، ولكن يشترط المشرع لقيام الجريمة أن يكون المجنى عليه موظفاً أو مكلفاً بخدمة عامة أو هيأة أو مجلساً رسمياً، وهذا يدل على أن وجود الصفة الوظيفية ركناً خاصاً في الجريمة وبدونها لا تتحقق هذه الجريمة. ولكن لم يتطرق القانون الجنائي العراقي وأغلب القوانين الجنائية الأخرى إلى تحديد معنى الإهانة والتهديد. أما بالنسبة لوسيلة ارتكاب الجريمة، فالمشرع العراقي لم يحددها، وجاءت بصورة مطلقة، وهذا يعني أن هذه الجريمة ترتكب بكل الوسائل، أما المشرع الفرنسي فقد حددها على سبيل الحصر. ونحن نرى بأن المشرع العراقي كان موفقاً في عدم تحديد وسائل تحقيق الإهانة والتهديد، ولكن نعتقد بأن المشرع العراقي كان مقصراً في بيان هذه المادة - ٢٢٩ - لأنها نصت على الإهانة والتهديد معاً في مادة واحدة وعقوبتهما واحدة، ولكن نحن نعلم بأن هناك فرقاً بينهما من حيث المفهوم وجسامته الفعل، ومن جانب آخر نظم المشرع العراقي جريمة التهديد في مواد مستقلة (٤٣٠ - ٤٣١ - ٤٣٢) (من قانون العقوبات. لذا نحن نقترح على المشرع العراقي حذف مصطلح التهديد من المادة (٢٢٩) ، وبالنسبة لمعالجة تهديد ذوي الصفة الوظيفية أو المجالس أو المحاكم نوصي بإضافة هذه الفقرة إلى المادة (٤٣٠) من قانون العقوبات العراقي (عزيز، خضر، مصدر سابق، ص ٥١٩) .

المطلب الثاني العقوبات والظروف المشددة

إن لقيام المشرع بجمع الظروف المشددة لها في مادة واحدة ، لذلك فضلنا جمعها في فرعين مستقلين. على هذا الأساس سنخصص فرع لبحث العقوبات بدون الظروف المشددة ، وفرع ثاني للظروف المشددة.

الفرع الأول العقوبات

تخصص فقرة لبحث عافية كل جريمة على حدة وكالتالي :

أولاً : عقوبة جريمة إهانة أو تهديد موظف عام : يعاقب بالحبس كل من قام بإهانة أو تهديد موظف أو مكلف بخدمة عامة أو محكمة قضائية أو إدارية أو مجلس أو هيئة رسمية (المادة ٢٢٩ من قانون العقوبات العراقي)، وبما أن الحبس ورد مطلقاً فللمحكمة أن تنزل به إلى الحد الأدنى وهو أكثر من ٢٤ ساعة ولها أن تحكم بالحد الأعلى وهو خمس سنوات. ولكن حبذا لو أن المشرع جعل الحد الأدنى للعقوبة الحبس أكثر من سنتين وارتفع بالحد الأعلى إلى السجن مدة لا تزيد مسبع سنوات وذلك منعا للمجرمين من تهديد الموظفين واعطاء الموظف ثقة أكثر بالدولة وقانونها ، فضلاً عن أن جريمة التهديد بارتكاب جناية المنصوص عليها في (م ٤٣٠) تنص على عقوبة السجن كحد أعلى بهدف حماية اطمئنان وهوده الناس ، ومن باب أولى تطبيق هذه العقوبة على مرتكب جريمة تهديد أو إهانة الموظف ؛ لأن في ذلك حماية للموظف العام وللهيئات والمحاكم وبالتالي فالمادة (٢٢٩) تحمي مصلحة أكبر مما تحميها (م ٤٣٠) . جدير بالذكر أن محكمة استئناف بغداد الكرخ بصفتها التمييزية قضت بتأييد حكم محكمة جبايات الكرخ القاضي بتغريم مدان بجريمة إهانة موظف عام مبلغ مليون دينار عراقي مع تنزيل خمسين ألف دينار عن كل يوم قضاء في التوقيف (علوان، ٢٠١٤، ٣٧١)، وقد استندت في قرارها إلى أحكام المادة (٢ / ب) من قانون تعديل الغرامات الواردة في قانون العقوبات المرقم (٦) لسنة ٢٠١٠. (منشور في جريد الوقائع العراقية عدد ٤١٤٩ في ٢٠١٠/٤/٥). غير أن قرار محكمة جبايات الكرخ ومن ورائها محكمة استئناف بغداد الكرخ لم يكن موفقاً ؛ لأن المادة (٢٢٩) عقوبات قد تعدلت بموجب القانون رقم (٩٠) لسنة ١٩٨٥، حيث حذفت الغرامة من نص المادة (منشور في جريدة الوقائع العراقية عدد ٣٠٧٢ في ١٩٨٥/١١/١٨) . بالتالي لا يمكن الركون إلى القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ قانون تعديل الغرامات - المعاقبة المدان بجريمة تهديد موظف عام. ومن نافلة القول أن محكمة استئناف واسط الاتحادية الهيئة التمييزية قضت بعدم جواز وقف تنفيذ العقوبة، وبررت ما ذهبت إليه بالقول

(إن وقف تنفيذ العقوبة لا مسوغ له لأنه سينعكس سلباً . على الموظف ويفتح الباب على مصراعيه لخرق القانون والاعتداء على المسؤولين عن تطبيقه (قرار رئاسة محكمة استئناف واسط الاتحادية / الهيئة التمييزية، رقم ٨ في ٢٠٠٧/٣/١٢)، وحسناً صنعت ؛ إذ أن الوظيفة العامة جديرة بالحماية الجنائية التي من أدواتها معاقبة الجاني وعدم شموله بوقف تنفيذ العقوبة . هذا وقد أفرد قانون المرور رقم (٨) لسنة (٢٠١٩) عقوبة خاصة لمن يهين أو يهدد رجل المرور ، إذ تنص المادة (٣٨ أولاً) على : (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على (٣) ثلاثة أشهر كل من أهان أو هدد رجل المرور أثناء تأدية واجبه أو بسبب ذلك بوجود شهود محايدین او دليل اثبات ملموس ونرى ان المشرع لم يكن موفقاً البتة في تقرير هذا العقوبة البسيطة وكان الاجدى به ان يجعلها الحبس مدة لا تقل عن سنة لأن من يهين أو يهدد رجل المرور أمام الناس يتصف بالتمرد مما يستأهل معاقبته بشيء من الشدة زجراً له وردعاً لغيره.

ثانياً : عقوبة الاعتداء على موظف أو هيئة أو محكمة:نميز هنا بين ثلاث حالات : الأولى الحبس مدة لا تقل عن سنة اذا كان المجني عليه موظفاً أو مكلفاً بخدمة عامة أو محكمة قضائية أو ادارية أو هيئة رسمية ، الثانية الحبس مدة لا تقل عن سنتين اذا نتج عن الاعتداء أو المقاومة جرح أو اذى ، والثالثة السجن مدة لا تزيد على سبع سنوات أو الحبس مدة لا تقل عن ثلاث سنوات اذا كان المجني عليه قاضياً أو من هو بدرجة مدير عام فما فوق ، كل ذلك مع عدم الإخلال بعقوبة أشد ينص عليها القانون بمعنى امكانية تطبيق عقوبة السجن أكثر من سبع سنوات المنصوص عليها في المادة ٤١٢ من قانون العقوبات المتعلقة بجريمة الإيذاء(المادة ٢٣٠ من قانون العقوبات العراقي).جدير بالذكر أن قانون المخدرات والمؤثرات العقلية رقم (٥٠) لسنة (٢٠١٧) قد أفرد حكماً خاص لمرتكب جريمة الاعتداء على الموظفين المسؤولين عن مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية ، إذ تقرر المادة (٣٠) منه عقوبة أشد مما تقرر م (٢٢٩) عقوبات وهي:

١ - السجن المؤقت اذا وقع الاعتداء على الموظف أو المكلف بخدمة عامة المسؤول عن تطبيق القانون أو اذا قاومهم الجاني بالقوة أو العنف ، متى كان الاعتداء أثناء قيامهم بالواجب أو بسببه ، نلاحظ أن المشرع ترك مجال واسع للمحكمة لتقدير مدة السجن؛ لأنه أورد عبارة (السجن المؤقت) أي من أكثر من خمس سنوات إلى خمس عشرة سنة.

٢ - السجن المؤبد في إحدى الحالتين :

أ - إذا نتج عن الاعتداء عاهة مستديمة.

ب - إذا كان الفاعل المعتدي - من المنوط بهم مكافحة الإجرام المحققين القضائيين - المكلفين بحفظ الأمن العام رجال الشرطة والقوات الأمنية والعسكرية .

٣ - الإعدام إذا نتج عن الاعتداء موت المجني عليه . كما ينبغي التنويه إلى أن قانون المرور قد أفرد نصاً خاصاً لمعاقبة الذي يعتدي على رجل المرور . فقد نصت (م ٣٨ / ثانياً) على : يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة واحدة كل من اعتدى على رجل المرور أثناء تأدية واجبه أو بسبب ذلك، وتكون العقوبة الجليسة الشديدة إذا حصل نتيجة الاعتداء والمقاومة جرح أو اذى او تمزيق الملابس الرسمية نسجل استغرابنا من العقوبات البسيطة التي قررها المشرع لمن يعتدي على رجل المرور، فهل من المنطق معاقبة المعتدي على رجال المرور بالحبس مدة لا تزيد على سنة؟ أين الردع الجنائي المرجو تحقيقه من العقوبة ١٩ كذلك لا تكفي عقوبة الحبس التنديد الزجر الجاني الذي يتسبب باعتدائه جرح أو اذى أو تمزيق الملابس ، لأن مدة الحبس الشديدة تتراوح ما بين ثلاثة أشهر وخمس سنوات (المادة ٨٨ من قانون العقوبات العراقي)، عليه نقترح تشديد العقوبة بجعل حداها الأدنى الحبس سنة ولا تزيد على ثلاثة سنين إذا لم ينتج عن الاعتداء جرح أو اذى أو تمزيق الملابس الرسمية ، والحبس مدة لا تقل عن ثلاثة سنين أو السجن مدة لا تزيد على سبع سنين إذا حدث شيء مما ذكر آنفاً.

ثالثاً : عقوبة منع الموظف أو المكلف بخدمة عامة عن أداء واجبه عمداً:عقوبة هذه الجريمة هي الحبس مدة لا تزيد على ثلاثة سنين (المادة ٢٣١ من قانون العقوبات العراقي) فللمحكمة أن تنزل الى الحد الأدنى وهو أكثر من ٢٤ ساعة ولكن لا يجوز لها الارتفاع على ثلاث سنوات ما لم يوجد ظرف مشدد للعقوبة .

الفرع الثاني الظروف المشددة

لقد جمع المشرع الظروف المشددة للعقوبة على الجرائم الثلاثة موضوع البحث بنص واحد وهي المادة ٢٣٢ ع.ع. ونصها (يعتبر ظرفاً مشدداً في ارتكاب الجرائم المبينة في المواد ٢٢٩ و ٢٣٠ و ٢٣١ .

١ - إذا ارتكب الجريمة مع سبق الإصرار والترصد.

ب - إذا ارتكبت الجريمة من خمسة أشخاص فأكثر.

ج- إذا ارتكبها شخص يحمل سلاحاً ظاهراً، ولم يحدد المشرع المقدار الذي تشدد به العقوبة إذا توافر أحد هذه الظروف أو أكثر ، وكنا نفضل أن يجعل هذه الظروف تشدد العقوبة بحيث يصبح الحد الأدنى لها يساوي الحد الأعلى للعقوبة بدون تشديد . على الا يتجاوز الحد الأعلى للتشديد ضعف الحد الأعلى للعقوبة الخالية منه. على أية حال الظروف المشددة للعقوبة هي ثلاثة :

أولاً: سبق الإصرار :يعرف القانون العقوبات العراقي سبق الإصرار في الفقرة ٣ من المادة ٣٣ بأنه (سبق الإصرار هو التفكير المصمم عليه في ارتكاب الجريمة قبل تنفيذها بعيدا عن ثورة الغضب الأنفي أو الهياج النفسي. فسبق الإصرار يتكون من عنصرين الاول العنصر الزمني اي لا بد من مرور مدة كافية لقيام المجرم بالتخطيط للجريمة والعنصر الثاني العنصر النفسي وهو مهم في تحقق هذا الظرف اذ ان هدوء نفس الجاني يجعله يخطط لارتكاب الجريمة بشكل دقيق اكثر من كونه مضطرب الاعصاب (الحديثي ، ٢٠١٠ ، ص ٣١٥) .

ثانيا : ارتكاب الجريمة خمسة اشخاص او اكثر: لا ندري ما السبب الذي حدا بالمشرع الى اشتراط ارتكاب الجريمة من قبل خمسة أشخاص أو أكثر ! فهذا أمر شاذ عن قواعد التشديد في النصوص العقابية التي تجعل من ارتكاب الجريمة من قبل شخصين أو أكثر ظرفاً مشدداً للعقاب، لذا نوصي بجعل عدد الجناة المشدد للعقوبة اثنين أو أكثر فهذا أقرب للعدالة والمنطق الجنائي .

ثالثاً : اذا ارتكب الجريمة شخصاً يحمل سلاحاً ظاهراً :كان الأصوب للمشرع شمول من يحمل سلاح مخبأ بالنص ، فقد يبتدئ الجاني بالتهديد أو الاعتداء دون استخدام سلاحه الذي قد يكون ختاه ، لكنه يلجأ اليه اذا رأى مقاومة شديدة من المجني عليه ، لذلك نوصي بإضافة عبارة (أو مخبأ) للنص كي يتناسب مع الوقائع الجنائية.

الخاتمة

أولاً : الاستنتاجات

١- 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 أو فعلياً.

٢- 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.

٣- إن الاعتداء على الموظف ينتج عنه نتائج سلبية عديمة على الموظف نفسه وعلى المجتمع وعلى الدولة.

٤- أن الاعتداء على الموظف العام قد يكون مادياً وقد يكون معنوياً، فمن صور الاعتداء المادي استعمال القوة والعنف بحق الموظف العام، و من صور الاعتداء المعنوي، اهانة الموظف العام.

٥- إن الاعتداء الذي يقع على الموظف العام أثناء تأديته للوظيفة أو بسببها أو بسببها معاً، ليس اعتداء على الموظف نفسه وإن الحق أذى في جسمه أو في مشاعره، بل هو أيضاً اعتداء على النظام ومس هيئته من خلال من حلال الاعتداء على ما يمثه.

ثانياً: التوصيات:

١- أن للموظف العام أمين على المصلحة العامة في نطاق اختصاصه ومسئول عن بذل قصارى جهده للإسهام في حسناً أداء لمرفق الذي يعمل فيه، ومن هذا كان لا بد الدولة اهتماماً خاصاً بحقوق للموظف العام وواجبات ، وأن تصدر النظم التي تتكفل بها.

٢- توعية المجتمع بخطورة جرائم الاعتداء على الموظف العام، عبر كافة وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة، والمهار خطورة الجرائم الواقعة على الموظف وما ينتج عنها من نتائج سلبية عديدة عليهم أنفسهم ومن ثم على المجتمع وعلى الدولة.

٣- نقترح على المشرع الجنائي العراقي توحيد النظم القانونية التي تنظم المركز القانوني للموظف العام ووضع قانوناً جنائياً متكاملًا يتضمن قواعد موضوعية وأخرى إجرائية مستقلة 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 .

٤- ان المطلع على القوانين الجنائية المقارنة يجد ان اغلب القوانين تعتبر الاعتداء على الموظف او المكلف بخدمة عامة يمثل جنائية عقوبتها خمس سنوات فأكثر، لذلك ندعو المشرع الجنائي العراقي الى تشديد العقوبة وتصنيف جرائم الاعتداء على الموظف العام ضمن الجنائيات لا

الجنح.

المصادر

أولاً: الكتب

- ١- إيهاب هابد المطلب ، شرح قانون العقوبات ، المجلد الثاني ، المركز القومي للطبوعات القانونية ، مصر ، ٢٠١٠.
- ٢- جندي عبد الملك ، الموسوعة الجنائية ، ج ٣ ، دار المؤلفين الشرعيين ، بيروت ، بدون سنة طباعة.
- ٣- رزاق جبار علوان ، المختار في دائرة محكمة استئناف بغداد الاتحادية بصفتها التمييزية ، القسم الجنائي ، ٢٠١٤.
- ٤- سليمان محمد الطماوي ، أصول القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٧٣.
- ٥- الشاب توما منصور ، قانون إداري ، الكتاب الثاني ، الطبعة الأولى ، جامعة بغداد ، العراق ، ١٩٨٠.
- ٦- صباح مصباح محمود السليمان ، الحماية الجنائية للموظفين العموميين ، الطبعة الأولى ، دار الحميد للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٤.
- ٧- عبد العظيم عبد السلام عبد الحميد - تأديب موظف عام في مصر ، الطبعة الأولى ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، القاهرة ،
- ٨- عبد الوهاب عبد الرزاق الطحفي ، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة ، الطبعة الأولى ، بدون دار نشر ، بغداد ١٩٨٤.
- ٩- عثمان سلمان غيلان العبودي في شرح أحكام قانون تأديب موظفي الدولة والقطاع العام ، الطبعة الأولى ، المكتبة القانونية ، العراق ،
- ١٠- فخري عبد الرزاق الحديث ، شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ٢٠١٠.
- ١١- قاسم تركي عوض الجنابي ، الوضع الوظيفي في القانون الجنائي ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي لحقوق الإنسان ، ٢٠١٨.
- ١٢- كامل السامرائي ، أنظمة وأنظمة وتعليمات الخدمة والتشغيل الصادرة بموجبها ، العدد الخامس ، مطبعة الإرشاد ، بغداد ، ١٩٦٧.
- ١٣- ماهر صالح علوي الجبوري ، أصول القانون الإداري ، دار الكتب للطباعة ، بغداد ١٩٩٦.
- ١٤- محمد إبراهيم ، شرح نظام العاملين المدنيين في الدولة ، دار المعارف ، الإسكندرية ، ١٩٦٦.
- ١٥- محمد فؤاد مهنا ، أصول وأحكام القانون الإداري في جمهورية مصر العربية ، مؤسسة بيت الشباب الجامعي ، الإسكندرية ، ١٩٧٣.
- ١٦- محمد يوسف المعداوي ، دراسة في التوظيف العمومي في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، مدينة دبي الطبية ، الجزائر ، ١٩٨٤.
- ١٧- نجم محمد صبحي ، الجرائم الواقعة على الأشخاص ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط ٢ ، عمان ١٩٩٩.

ثانيا : المصادر الاجنبية

Conte Phillipe et Maistre Du Champon Patrice, Droit penal general, Paris, Armand Colin, 4eme ed., 1999.

Kenneth G. Dau-Schmidt, Indiana University, Bloomington, 2010.

ثالثا: القواميس

- ١- أحمد بن خليل الفراهيدي ، كتاب العين معجم التقليد اللغوي ، توزيع ومراجعة الدكتور داود سلوم. داود سلمان العنكي ، د. أنعم داوود سلوم ، الطبعة الأولى ، مكتبة لبنان للنشر ، ٢٠٠٤ .
 - ٢- مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروزبادي ، القاموس المحيط ، توزيع وتوثيق: خليل مأمون شيحة ، ط ١ ، دار المعارف ، بيروت ٢٠٠٥.
 - ٣- محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي ، مختار الصحة ، دار المعاجم ، مكتبة لبنان ، بيروت ، ١٩٨٩.
- رابعا: الرسائل والرسائل الجامعية
- ١- إبراهيم بن محمد المفيز ، الاعتداء على موظفين عموميين ، رسالة ماجستير ، مقدمة لكلية الدراسات العليا - جامعة نايف العربية للعلوم
 - ٢- حسن طلال يونس الجليلي ، "حق الموظف في الانتماء للأحزاب السياسية" دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة لكلية الحقوق في جامعة
 - ٣- حسن فلاح حسن الشريفي ، النظام القانوني لاستقالة الموظف العام في ظل تطور الفقه والتشريع العراقي والمقارن ، الجامعة الإسلامية اللبنانية ، كلية الحقوق ، قسم القانون العام ، ٢٠٢٢.
 - ٤- حسن محمد سعد المهدي ، الحماية الجنائية للأفراد ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، ٢٠١١.
 - ٥- سامان عبد الله عزيز ، أمر خضر ، دور الخاصية الوظيفية ركيزة في الجريمة ، بحث منشور ، مجلة قهلاي زينب ، أربيل ، المجلد (٥)
 - ٦- محمد جودت الملت ، المسؤولية التأديبية للموظفين العموميين ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، دار النهضة العربية ،
 - ٧- مهدي حمدي الزهيري ، أثر الجريمة التي ارتكبتها الموظف العام في إنهاء علاقة العمل ، دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، العراق ، ٢٠٠٤.
 - ٨- آزاد حاج كاكول عبد الله ، جرائم الاعتداء على الموظفين والمكلفين بخدمة عامة ، بحث مقدم إلى مجلس القضاء في إقليم كردستان ،
 - ٩- ناهدة عمر صادق ، التهديد بالجريمة في قانون العقوبات العراقي ، بحث مقدم إلى مجلس القضاء في إقليم كردستان ، النيابة العامة -

خامسا : القوانين

- ١- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (١٠٣) لسنة ١٩٣١ .
- ٢- قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل .

٣- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٦٤) لسنة ١٩٣٩

٤- قانون العقوبات المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٦٢ .

٥- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .

٦- قانون الانضباط الخاص بموظفي الدولة والقطاع العام العراقي والم رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل .

Resources :

- ^١Ihab Habd al-Matlub, Explanation of the Penal Code, Volume2, National Center for Legal Publications, Egypt. 2010
- 2- 2-Joondee Abdul Malik, Criminal Encyclopedia, Vol. 3, Dar Al-Muaalifeen Al-Sharai'een Publishers, Beirut, no printing year.
- ^٣Rizq Jabbar Alwan, The Chosen in the Federal Court of appeal in Baghdad as a Special Chamber, Criminal
- ^٤Suleiman Mohammed Al-Tamawi, Principles of Administrative
- ^٥Law, Book Two, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, 1973.
- ^٦Al shaab Toma Mansour, Administrative Law, Book Two, First Edition, University of Baghdad, Iraq, 1980.
- ^٧Sabah Musbah Mahmoud Al-Sulaiman, Criminal Protection of Public Officials, First Edition, Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution, Amman, 2004.
- ^٨Abdul Azim Abdul Salam Abdul Hamid - Disciplining a Public Employee in Egypt, 1st Edition, Part 1, Dar Al Nahda Al Arabiya, Cairo, 2000.
- ^٩Abdul Wahab Abdul Razzaq Al Tahfi, General Theory of Duties and Rights of Public Employees in the State, 1st Edition, Published by No Publishing House, Baghdad, 1984.
- ^{١٠}Othman Salman Ghilan Al Aboudi in the Explanation of Provisions of the Law Disciplining State Employees and the Public Sector, 1st Edition, Legal Library, Iraq, 2010.
- ^{١١}Fakhri Abdul Razzaq Al Hadith, Explanation of the Penal Code, General Section, Dar Al Thaqafa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan, 2010.
- ^{١٢}Qasim Turki Awad Al-Janabi, Employment Situation in Criminal Law, First Edition, Halabi Publications for Human Rights, 2018.
- ^{١٣}Kamel Al-Samarrai, Systems and Regulations and the Issued Instructions, Volume Five, Al-Irschad Printing Press, Baghdad, 1967.
- ^{١٤}Mohamed Youssef Al-Maaddawi, a study on public employment in comparative systems and Algerian legislation, Dubai Medical City, Algeria, 1984.
- ^{١٥}Najm Mohammed Sabhi, crimes against persons, Dar Al-Thaqafa publishing and distribution, 2nd edition, Amman 1999.
- ^{١٦}Maher Saleh Alawi Al-Jubouri, Principles of Administrative Law, Dar Al-Kutub for Printing, Baghdad,
- ^{١٧}Mohammed Ibrahim, Explanation of the Civil Servants System in the State, Dar Al-Ma'arif, Alexandria,
- ^{١٨}Mohammed Fouad Mahna, Principles and Provisions of Administrative Law in the Arab Republic of Egypt, Youth Hostel Institution, Alexandria, 1973.

Secondly: Foreign resources :

- ^١Conte Phillipe et Maistre Du Champon Patrice, Droit penal general, Paris, Armand Colin, 4eme ed., 1999.
- ^٢Kenneth G. Dau-Schmidt, Indiana University, Bloomington, 2010

Thirdly: Dictionaries

- ^١Ahmad ibn Khalil al-Farāhīdī, Kitāb al-‘Ayn, Mu‘jam al-Taqlēd al-Lughawī, Distribution and revision by Dr. Dāwud Suloom. Dāwud Sulmān al-Anbaki, Dr. An‘am Dāwud Suloom, 1st edition, Lebanon Library for Publishing, 2004
- ^٢Majd al-Dīn Muḥammad ibn Ya‘qūb al-Fayroozbādī, Al-Qāmūs al-Muhīt, Distribution and documentation by Khalil Ma'moun Sheiha, 1st edition, Dar Al-Ma'arif, Beirut 2005.
- ^٣Muhammad ibn Abī Bakr ibn ‘Abd al-Qādir al-Rāzī, Mukhtār al-Sihah, Dar Al-Ma'ajim, Lebanon Library, Beirut, 1989

Fourthly: Dissertations and Theses:

- ^١Ibrahim bin Mohammed Al-Mufiz, "Assault on Public Employees," Master's thesis, submitted to the College of Graduate Studies - Naif Arab University for Security Sciences, 2006.
- ^٢Hassan Talal Younis Al-Jalili, "The Employee's Right to Belong to Political Parties: a Comparative Study," Master's thesis submitted to the College of Law at the University of Mosul, Iraq, 2013.
- ^٣Hassan Falah Hassan Al-Sharifi, "The Legal System of Resignation for Public Employees in light of the Development of Iraqi and Comparative Jurisprudence and Legislation," Lebanese Islamic University, Faculty of Law, Department of Public Law, 2022.
- ^٤Hassan Mohammed Saad Al-Muhandi, "Criminal Protection of Individuals," Doctoral dissertation, Faculty of Law, Cairo University, 2011.
- ^٥Saman Abdullah Aziz, Amz Khudr, the role of the functional attribute as a pillar in crime, published research, Qahlay Zainab Magazine, Erbil, Volume (5), Issue (4), 2020.
- ^٦Mohamed Judt Al-Multa, disciplinary responsibility of public employees, PhD thesis, Faculty of Law, Cairo University, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 1967.