

Criminal Policy to Protect Public Office ‘Comparative study

Hamdi Salih Majeed

College of Law, University of Al-Maarif, Ramadi, Iraq

hamdi.majeed@uoa.edu.iq

KEYWORDS: Protection, Criminal policy, Public employment, System, Crime.



<https://doi.org/10.51345/v36i1.1024.g518>

ABSTRACT:

The majority of countries have been keen in their criminal legislation to provide criminal protection for the public office, represented by their employees, and to surround them with a stronger protection than the ordinary individuals, since the employee may be assaulted, insulted, threatened and prevented from performing their duty by ordinary people, which does not only affect themselves, but also extends to their jobs which they in charge of. Public job protection is not a privilege for employees, but rather a privilege for the public job, as the matter is related to public system, which is not permissible to discuss it, and Crimes committed against public office are not permissible for waiver or reconciliation, the victim's absence at the trial does not lead to the case being dropped and the entity represented by the employee must appear on behalf of him at the trial to not make the job subjected by bargaining.

السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة، دراسة مقارنة

أ.د. حمدي صالح مجيد

كلية القانون، جامعة المعارف، الرمادي، العراق

hamdi.majeed@uoa.edu.iq

الكلمات المفتاحية | الحماية، السياسة الجنائية، الوظيفة العامة، النظام، الجريمة



<https://doi.org/10.51345/v36i1.1024.g518>

ملخص البحث:

حرصت غالبية الدول في تشريعاتها الجنائية على ضرورة تأمين الحماية الجنائية للوظيفة العامة والمتمثلة بموظفيها واحاطتها بسياسات متينة من حماية الفرد العادي، كون ما يمس الموظف من اعتداء او إهانة او تهديد او منع من أداء واجب لا يمس بذاته فقط وإنما يتعدى الى الوظيفة التي يشغلها.

فالحماية في هذا المجال ليست امتياز للموظف بقدر ما هي امتياز للوظيفة العامة، فالأمر يتعلق بالنظام العام، لا يجوز الاتفاق على خلافه، فالجرائم الواقعة على الوظيفة العامة لا يجوز التنازل او الصلح فيها، ولا يؤدي عدم حضور الموظف المرافعة في الدعوى الى سقوطها، وعلى الجهة التي يتبع لها الموظف ان تحل نفسها محللة في مقاضاة المتهم، حتى لا تكون الوظيفة محل مساومة بين الخصوم.

المقدمة:

تمارس الدولة سلطاتها التشريعية والقضائية والتنفيذية معتمدة بذلك على موظفيها، وهم اشخاص طبيعيون يعبرون عن ارادتها من خلال ممارستهم لذلك، لكون السلطة لا تمارس لذاتها وبذاتها وإنما من قبل الانسان ولأجل الانسان.

الدولة والموظف العام توءمان لا يمكن تصور وجود أحدهما دون الآخر، فهو العقل المدبر والمترجم لسياستها وساعدها المطبق والمنفذ لقوانينها. فالوظيفة رسالة مجيدة وخدمه للشعب يؤديها الموظف فهي امانة مقدسه وخدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص الواعي لمصالح الجماهير وحقوقها وحرارتها وفقا لأحكام الدستور. فالوظيفة التي يمارسها الموظف كرسى لخدمة المواطن، وللاتصال المستمر بين الموظف والمواطن وحاجة الأخير للأول، نتوقع جراء ذلك التماس المباشر ان يتعرض الموظف اثناء قيامه بواجباته لمضايقات واعتداء من المواطن، فحياته الوظيفية لا تخلو من معاناة، فلا بد من رعايتها عندما يمارس عمله لتخفيف معاناته ومنع الاعتداء عليه، وعلى الدولة ان تضيف الحماية الجنائية لموظفيها، وهو ما اكدت عليها غالبية الدول في تشريعاتها، وضمنت قوانينها العقابية نصوصا خاصة تحمي موظفيها جنائيا من الاعتداء عليهم وهم يؤدون واجباتهم

الوظيفية او بسببها، لضمان هيبه الوظيفة العامة التي يتقلدها الموظف ويعد ذلك حماية للوظيفة وليس امتيازاً للموظف، كل ذلك كان السبب الدافع لبحث موضوع السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة. ولبحث هذا الموضوع يستوجب بيان السبب الدافع لاختيار الموضوع واشكاليته والهدف منه ومنهجيته وخطة بحثه وعلى النحو الآتي:

أولاً: أسباب اختيار الموضوع:

1. قلة الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة.
2. ازدياد الجرائم المرتكبة بحق الوظيفة العامة في الوقت الحاضر مما يضعف هيبه الدولة امام مواطنيها، مما يتطلب إيجاد حلول منطقية للحد من تلك الجرائم.
3. تبصرة الموظف العام نفسه بحق الحماية الجنائية التي كفلها القانون له وافهامه بان هذا الحق ليس امتيازاً شخصياً له، بل هو حق للدولة متعلق بالنظام العام خصته للحفاظ على هيبته فلا يجوز الصلح فيه او التنازل عنه.
4. توعية المواطنين على احترام السلطة العامة واطاعتها والهيبه منها.

ثانياً: إشكالية البحث:

تكمن إشكالية البحث بتحديد السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة من خلال التطرق للنصوص القانونية سيما الجنائية منها في العراق والدول العربية والأجنبية، وان كانت تكفي كضمانه لحماية الوظيفة العامة مع تزايد الاعتداءات عليها حالياً ام تحتاج الى توسيع نطاق دائرة تلك الحماية لاحتواء المستجدات من الاعتداءات عليها بنصوص جديده.

ثالثاً: هدف البحث:

يكن الهدف من بحث السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة، بتوضيح مفهوم تلك السياسة بشكل عام ومدى ضرورتها واساسها ونطاق ما يتمتع به الموظف من تلك الحماية وعدم استغلالها لمصالح شخصية.

رابعاً: منهجية البحث:

اتبعتنا بشأن دراسة موضوع السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة منهج تحليلي ووصفي للنصوص القانونية الجزائية المتعلقة بالدراسة حيث تم تحليل تلك النصوص وبيان تكييفها واساسها لتاريخي.

خامساً: خطة البحث:

سنقوم ببحث موضوع السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة وعلى أربعة مباحث خصص الأول منها الى العلة من سياسية الجماعة الجنائية للوظيفة ومدى ضرورتها ام الثاني خصص الى السياسة الجنائية لحماية

الوظيفة العامة من جرائم الاعتداء عليها اما المبحث الثالث تناولنا فيه سياسة الحماية الجنائية للوظيفة العامة في مجال الإجراءات، وسبقنا البحث بمبحث تمهيدي خصص الى التأصيل التاريخي الى حماية السياسة الجنائية للوظيفة العامة وختمناه بخاتمة ضمنها اهم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث التمهيدي: التأصيل التاريخي لسياسة الحماية الجنائية للوظيفة العامة

ان سياسة الحماية الجنائية للوظيفة العامة لم تكن وليدة التشريعات الحديثة، فكان لهذه السياسة حضور في شريعة لبة عشتار حيث وجد فيها نص ناقص هو المادة الثالثة منها (..... ابن الحاكم، ابن موظف القصر، وابن المفتش.....) ويستشف منه بوجود معاملة خاصة بسبب الصفة الوظيفية، كما نصت المادة 34 من شريعة حمورابي على انه (إذا تقبل رئيس او عريف حاجات جندي او اغتصب أمواله او اعطى جنديا كأجير او قدم جنديا للمحاكمة بتأثير شخصي قوي فان هذا الرئيس او العريف يعدم).

فكان الملك بصفته القضائية يأمر بأجراء التحقيق في الجرائم التي تعرض امامه، سيما ان كانت تلك الجرائم تتعلق بأمر قيام الموظفين بواجباتهم⁽¹⁾ وكانت تطبق اقصى العقوبات في جرائم إهانة الملوك واتباعهم⁽²⁾. اما في الشريعة الإسلامية، فرغم عدم تمييزها بين أبنائها لمكانة او جاه او منصب، ولم تميز بين صفة الجناة وبين صفة المجني عليهم، لا لكنها في بعض الأحيان تقرر المعاملة الاستثنائية لبعض أصحاب المناصب في الدولة، وهذا لا يعني دفع العقاب عنه ان اساء او تشدد العقاب على من يعتدي عليه وليس معناه امتيازاً لهم وانما ترى في ذلك خدمة للمجتمع⁽³⁾.

فالشريعة الإسلامية تعاقب من يسئ التصرف في مجلس القضاء والقاضي الحق في فرض عقوبة تعزيرية تتناسب والاستثناء.

وقد عاقب الرسول (صلى الله عليه وسلم) بحرمان الجندي المقاتل في صفوف جيش المسلمين في معركة مؤتة بقيادة خالد بن الوليد (رضي الله عنه) سلب قتيله واعطاه الى خالد بن الوليد لإساءة الجندي لخالد في مجلس الرسول عندما تلاهى معه امام الرسول، كعقوبة تعزيرية على إساءته لقائده، حيث ان الأصل الشرعي هنا (من قتل قتيلا فله سلبه)⁽⁴⁾.

وكان القانون الروماني يشدد العقاب على من يعتدي على وكلاء الملك اللذين يوكل اليهم بمهام دولته اثناء ممارستهم لمهامهم، فإهانة رجال القضاء تعد إهانة لوظيفة الملك. والاعتداء على ضابطه اعتداء عليه يعاقب فاعلها بعقوبة اشد جسامه⁽⁵⁾.

وعدت مدونة جوستينيان سنة 533 م السب والاهانة جسيمه ان هي وقعت على عضو من أعضاء مجلس الشيوخ⁽⁶⁾.

اما قانون الجزاء العثماني فقد تناول في مواده (112، 113، 114، 115، 116) عقوبات مشددة على من يرتكب جرائم ضد من يحتقر او يهدد او يضرب او يجرح او يقتل مأموري الدولة والعساكر النظامية اثناء مباشرتهم مأموريتهم او بسبب ذلك.

اما المشرع العراقي ففي قانون العقوبات البغدادي الملغي عالج جرائم مقاومة الموظفين وعدم الامتثال لأوامرهم او التعدي عليهم بالضرب والجرح والقتل، ومنع الموظف من القيام بواجباته وذلك في المواد (122، 132). واكد المشرع العراقي في قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 م، وقانون أصول المحاكمات الجزائية رقم 23 لسنة 1971م وبعض القوانين الخاصة كقانون المرور النافذ جريمة الاعتداء على الموظفين واعتبارها من الجرائم الواقعة على الوظيفة العامة. فجرم إهانة الموظف والتهديد الواقع عليه اثناء تأدية واجبه او بسببه وقرر بحق من فعل ذلك عقوبة الحبس لمدة لا تزيد عن سنتين..... وشدد الاعتداء إذا وقع على القاضي⁽⁷⁾.

وجرم الاعتداء على الموظف وقرر لذلك عقوبة الحبس التي لا تزيد عن ثلاث سنوات، وإذا حصل مع الاعتداء او المقاومة جرح يعاقب الفاعل بالحبس مدة لا تزيد على (3) سنوات، وإذا حصل مع الاعتداء او المقاومة جرح واذى تكون العقوبة الحبس ولا يخل مما تقدم بتوقيع أي عقوبة اشد يقررها القانون للجرح او الأذى⁽⁸⁾، واعتبر من يمنع موظفا قصدا عن القيام بواجبة جريمة قرر لها عقوبة الحبس مدة لا تزيد عن 3 سنوات⁽⁹⁾.

واعتبر ارتكاب الجرائم اعلاه مع سبق الإصرار او من خمسة اشخاص فأكثر او من شخص يحمل سلاحا ظاهرا ضرفا مشددا⁽¹⁰⁾، واعتبر ضرفا مشددا أيضا لجريمة القتل العمد وقوع القتل عمد على الموظف اثناء تأديته واجبه او بسببه وقرر لها عقوبة الإعدام⁽¹¹⁾.

كما عد من الظروف المشددة لجريمة الضرب المفضي الى الموت، كون المجني عليه موظفا اثناء تأدية واجبه، وقرر لها عقوبة السجن لا تزيد عن 20 سنة⁽¹²⁾. كما عد من الظروف المشددة في جرائم الجرح والضرب والايذاء إذا كان المجني عليه اثناء تأدية واجبه موظفا⁽¹³⁾، كما جرم القانون القذف بحق الموظف وكان ما اسنده القاذف متصلا بوظيفة المقذوف او عمله وقرر لها عقوبة الحبس، وتنفي الجريمة عند إقامة الدليل على ما اسنده⁽¹⁴⁾.

وهذه الحماية ما هي الا تأكيداً على حماية الوظيفة العامة من مخاطر الاعتداء عليها من أي جانب⁽¹⁵⁾، فعندما يخص الموظف بتلك النظرة بهدف تحقيق المصلحة العامة وضمان احترام السلطة العامة وتطبيق وتنفيذ

قوانينها وهذا يتطلب حماية من يقوم بأعباء الوظيفة كونه أمين السلطة العامة، فمن تدعوه الدولة للقيام بواجبتها عليها ان تؤمن الحماية له بالشكل الذي تطمئنه القيام بذلك، فحياة الموظف الوظيفية تختلف عن حياته العادية داخل المجتمع، مما يتطلب حماية حياته الأولى برعاية خاصه يستلزمها وضعه الخاص بوظيفته العامة. لهذا فان غالبية الدول في تشريعاتها الجنائية حرصت على تأمين السياسة الجنائية للوظيفة العامة ولمن يقوم بها كي يؤدي واجبة مطمئنا او هادئ البال والوجدان⁽¹⁶⁾.

المبحث الأول: العلة من سياسة الحماية الجنائية للوظيفة العامة ومدى ضرورتها

حرصت اغاب التشريعات الجنائية للدول على تأمين الحماية الجنائية للوظيفة العامة، فما العلة من ذلك وما مدى ضرورة تلك الحماية. الامر الذي يتطلب بحث ذلك بمطلبين وعلى النحو الاتي:

المطلب الأول: مدى ضرورة الحماية الجنائية للوظيفة العامة

الحماية الجنائية للوظيفة العامة ضلت مثار خلاف وجدل بين فقهاء القانون الجنائي، ما بين مؤيد لها ومعارض، فهناك اتجاهان مختلفان بشأن الموضوع، الأول يؤيد إضفاء حماية جنائية للوظيفة العامة والثاني يعارض ذلك مما يتطلب بيان ذلك:

الاتجاه الأول: يرى بانه لا بد من حماية الوظيفة العامة من أي اعتداء يقوم على من يمارسها من الموظفين كونهم الأمناء على السلطة العامة وحقوق ومصالح المجتمع، فعلى الدولة ان لا تبخل بحمايتها للموظف وان تحيطها بسياج من الحماية امتن من مما تحيطه للمواطن العادي⁽¹⁷⁾.

ولا ينظر: لذلك كونه امتياز خاص لشخصوهم يرتبط بهم دون غيرهم، انما هو جزء من نظام الخدمة العامة لتقديم أفضل الخدمات للمواطنين⁽¹⁸⁾. ويغي من وراء ذلك حماية المركز القانوني للوظيفة العامة والموظف لتقديم أفضل الخدمات.

فالوظيفة العامة تستوجب من الموظف العام القيام بواجباته المكلف بها مقابل منحه امان أكثر، يتطلب من المواطنين احترام الموظف اثناء تأدية واجبة، فالإساءة اليه تعد إساءة الى الوظيفة العامة وبالتالي إساءة للسلطة والنظام العام⁽¹⁹⁾.

فعالية التشريعات افردت نصوصا خاصة لحماية الوظيفة العامة وشددت العقوبة على من يعتدي على القائم بها، وهو تشديد مبرر يرتبط بالمصلحة العامة لكون طبيعة الوظيفة وعمل الموظف تنفيذية، فهو ينفذ ما تامر به القوانين، مما يتولد عن ذلك مساس بالمصلحة الفردية للمواطنين، واثارة للشعور كالتحري والتفتيش والاستيقاف وتنفيذ امر القاء القبض، مما قد ينتج عنها ردود فعل على من تقع عليه باتجاه القائم بها لذلك

يستوجب الإحاطة بحماية خاصة، وهذه الحماية في اصلها حماية للصفة الوظيفية التي يحملها الموظف، لا لمصلحته الشخصية، فهو دون هذه الصفة بلا حصانة يتقاضى على من يعتدي عليه كفرد عادي.

الاتجاه الثاني: اما الاتجاه الثاني ينكر فكرة إضفاء الحماية الجنائية للوظيفة العامة والموظف، بحجة ان التشريعات الجنائية جاءت بالأصل لحماية افراد المجتمع كافة وعلى حد سواء، وفيها من الضمان الكافي لحماية الجميع من أي اعتداء أيا كان نوعه لردع المعتدي، فلا يعد الاعتداء على الوظيفة العامة والموظف عدوان على السلطة العامة ولا يعتبر صراع معها ⁽²⁰⁾. فان جميع افراد المجتمع في ميزان واحد امام القانون ⁽¹²⁾. وجميعهم يقدمون خدمة للمجتمع فالعامل والكاسب والمزارع يقدمون خدمة لمجتمعهم لا تقل عما يقدمه الموظف من خدمة له.

فالخلاف فيما بين ذلك لفضي فالجميع اجراء للمجتمع، فلا داعي للمفاضلة فيما بينهم في الاحترام والمناصرة، فإضفاء الحماية الجنائية للموظف تؤدي الى إيجاد نوع من التمايز عند تطبيق القانون ان كان المطبق عليه موظفا او شخصا عاديا امام القضاء، وكذلك تؤدي الى التمايز حتى ما بين الموظفين أنفسهم، إذا تطلب النص تحديد صفه وظيفية خاصه كان يكون قاضيا او رجل مرور.

فمجرد وجود العلاقة فيما بين الموظف والدولة ليس الذي يبيغيه تفريد العقاب ⁽²²⁾، وثم صعوبة في تطبيق القانون إذا كان الجنائي عليه موظفا، حيث يتطلب أمورا معينة كصفة الوظيفة والرجوع الى أوامر التكليف ان كان مكلفا بخدمة عامة، ويتطلب ان يتوصل القاضي الى ان الاعتداء حصل اثناء الواجب او بسببه.

نلخص مما تقدم بان هنالك اتجاهين مختلفين، أحدهما يؤيد إضفاء حماية جنائية خاصه للوظيفة العامة والموظف، والآخر يعارض ذلك، ولكل منهما مبرراته.

ونرى ان استتباب الامن واستقرار المجتمع لا يمكن تحقيقه الا عن طريق احترام وطاعة القانون، ولا يتحقق ذلك الا من خلال احترام تنفيذه الذي يستمد أصوله من وجوب احترام وضمن وهيبة الدولة واحترام القوانين، فالاعتداء على منفذي القانون له من النتائج السلبية على المجتمع اكثر مما لو وقع على غيرهم، مما يتطلب رد فعل اقوى من المجتمع، فمن لم يرفع من الاحجام عن الجريمة ضد الوظيفة العامة ومن يمتثلها نكون خطورته الاجرامية اكثر من غيره، فالأمر الذي يستلزم عدم معاملة الجميع بأسلوب مماثل، لان الحفاظ على النظام العام يقتضي لزوم انزال العقاب الشديد بالبعض وتخفيف العقاب عن البعض الاخر ⁽²³⁾.

وطالما يكون الموظف محلا للجريمة وضحيها أكثر استهدافا من غيره بحكم تماسه المباشر مع المواطنين، فتأمين حماية له ضمانا أكثر من خطورة اشد، فهي حماية واجب أكبر من حماية شخص الموظف، وهذا ما أكدته المشرع العراقي عندما نص (.... اثناء تأديته واجباتهم او بسبب ذلك....) ⁽²⁴⁾.

فما يقع على الموظف خارج نطاق الوظيفة ولم يكن بسببها يخضع لنفس قواعد تجريم الاعتداء الواقع على الشخص العادي، فليس من المنطق ترك الموظف المعتدى عليه من جراء الوظيفة يعاني اثار الاعتداء لوحده ويسلك نفس الطريق الذي يسلكه غيره في التظلم من الاعتداء (25).

فالواجب الوظيفي للموظف هو الدافع الذي حرك الجاني ودفعه للاعتداء عليه، فالحماية الجنائية له حماية للسلطة العامة والنظام العام، لذا لا يجوز المساومة عليه والصلح فيه او التنازل عنه وتحريك الدعوة فيها لا يتوقف على شكوى من المجني عليه (الموظف)، واي اتفاق على خلاف ذلك يعد باطلا، كونه مخالفا للنظام العام، والحق فيه لا يسقط بمجرد عدم حضور الموظف المجني عليه امام المحاكم (26).

المطلب الثاني: العلة من سياسة الحماية الجنائية للوظيفة العامة

للدولة سلطات ووظائف مختلفة تمارسها من خلال مؤسساتها التشريعية والقضائية والتنفيذية، فوظيفة الدولة التنفيذية تعد أكثر اتصلا بمصالح الجمهور فهي تقدم الخدمات بهدف اشباع الحاجات العامة للمجتمع، كحفظ الامن في الداخل والخارج وإقامة العدل وتقديم خدمات التعليم والصحة والتعمير..... وتقديم تلك الخدمات لمواطنيها يتم بالاعتماد على موظفيها اللذين هم اشخاص طبيعيون يعبرون عن إرادة الدولة من خلال ممارستهم سلطة الوظيفة العامة لان (السلطة لا تمارس لذاتها وبذاتها وانا من قبل انسان ولأجل الانسان، لذلك فان ممارسة السلطة يجب ان يتم برضى الشعب وحين ذاك تكون السلطة شرعية) (27).

فالدولة والموظف العام توئمان فلا يمكن تصور وجود دولة بدون موظفين وبالعكس. فيعتبر الموظف مترجم لسياسة الدولة ومنفذا لبرنامجها الى الواقع العملي الملموس: كونه أداة لتطبيق قوانين الدولة وعليه بذل قصارى جهده لأداء ما كلف به بما يحقق المصلحة العامة (فالوظيفة العامة امانة مقدسة وخدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص والوعي بمصالح الجماهير وحقوقها وحرّياتها وفق لأحكام الدستور والقانون (28).

فما دامت الوظيفة العامة خدمة اجتماعية لتحقيق مصالح المواطنين ومادام الموظف هو شاغل للوظيفة العامة. فالاتصال بين المواطنين والموظفين لم يكن امرا استثنائيا في حياتهم، فليس بوسع المواطن ان يتجنب سلطة الموظفين او الاستغناء عنها، فأصبحت الوظيفة جزءا في حياة كل مواطن لذا نتوقع جراء الاحتكاك والتماس المباشر بين الموظف والمواطن ان يتعرض الموظف اثناء أداء اعماله الوظيفية او بسببها لمضايقات واعتداءات من قبل المواطنين، فلا تتصور ان يعيش الموظف حياته الوظيفية دون معاناة جراء تعامله المستمر مع المواطنين، قد تصل هذه المعاناة أحيانا ان يفقد الموظف حياته ويصبح ضحية ممارسته للوظيفة العامة. الامر الذي يتطلب رعاية الدولة لموظفيها وحمايتهم جنائيا ومدنيا من اجل ان تضمن له حياة وظيفية امنة مستقرة وفي رفاه أكثر تضمن نزاهته وامانته كي لا يهوي الى الرذيلة او يخل بشرف الوظيفة العامة.

ولكي يمارس الموظف عملة الوظيفي بحرية تامة بعيدا عن الاعتداءات والمضايقات نرى ان مو واجب الدولة ان تضفي الحماية الجنائية على موظفيها وهذا ما فعلته اغلب التشريعات الجنائية للدول حيث ضمنت قوانينها العقابية نصوصا تحمي موظفيها من الاعتداء عليهم وهم يؤدون واجباتهم الوظيفية او بسبب ذلك. فالحاجة أصبحت واضحة وجلبه لوضع سياسة جنائية حماية للوظيفة العامة ولمن يقوم بها من الموظفين من أي اعتداء يقع عليهم اثناء قيامهم بواجباتهم للحفاظ على هبة الوظيفة واعتبار ذلك حق عام خالص للدولة فهو ليس امتياز خاص بالموظف بقدر ما هو حماية للوظيفة العامة والحفاظ على هبة الدولة وسلطانها لذا يعد ذلك من النظام العام.

المبحث الثاني: السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة من جرائم الاعتداء عليها

ان اهم الجرائم التي تشكل اعتداء على الوظيفة العامة وبالتالي على الموظف الذي يمارسها والتي تطرقت اليها غالبية القوانين الجنائية للدول اجنبية كانت ام عربية ام عراقية تتمثل بجريمة إهانة الوظيفة العامة وجريمة التعدي عليها وجريمة منع الموظف من أداء وظيفته وجريمة القذف بحق الموظف العام الامر الذي يتطلب بيان السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة من تلك الجرائم وعلى النحو الاتي:

المطلب الأول: السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة من الاهانة

الإهانة تعني لغة الاستخفاف او الاحتقار او الازلال او استصغار شيء ما او شخص ما (29). اما من الناحية القانونية فاغلب القوانين العقابية للدول خلت من تعريف الإهانة كونها امرا نسبي متغير تبعا للمكان والزمان فهي كلمة مبهمة واسعة وغير محددة مما يصعب وضع تعريف لها (30). ومه ذلك فقد عرفها قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 م حيث نصت المادة منه على انه (التحقير هو كل تحقير او سباب غير الذم والقذح يوجه الى المعتدى عليه وجها لوجه بالكلام او بالحركات او الكتابة او الرسم لم يحصل علي او بمخاطبة برقية او هاتفية او بمعاملة غليظة). وهو تعريف عام يشمل الموظف او غيره. اما من ناحية القضاء فقد عرفت محكمة النقض المصرية معنى الإهانة (..... بصرف النظر عن العلنية كل شيء يوجه الى الموظف ويكون مساسا بشرفه قذفا كان ام سبا ام غير ذلك) (31).

اما الفقه فقد أورد تعاريف شتى للإهانة فعرفها الفقيه الفرنسي جارو (كل تعد على نحو مهين) (32). اما في الفقه المصري فقد عرفها البعض بانها (عبارة عن أي قول او إشارة يؤخذ من ظاهرها الاحتقار او الاستخفاف بالموظف الموجه اليه الالفاظ والاشارات ومنها ما يمس شرف الموظف او اعتباره كرفع الصوت او عمل حركة بالراس او الكتف او الضحك....) (33). اما الفقه العراقي فقد عرفها البعض بانها (كل ما من

شأنه ان يمس شرف الشخص فتشمل بمعناها اللغوي القذف او السبب الواقعين ضد الموظف او غير الموظف (34). وهذا التعريف يتعارض مع المعنى القانوني للإهانة حيث شمل الموظف وغير الموظف بينما الإهانة لا تقع الا على الموظف العام.

من خلال ما تقدم يتضح ان الإهانة جريمة تمس شرف واعتبار الموظف تطاله جراء ما يقوم بواجبات الوظيفة العامة. فهي كبقية الجرائم لا يمكن ان تتحقق من غير سلوك يصدر عن الجاني يسبب النتيجة الضارة على شخص ذو صفة عمومية اثناء أداء واجبه او بسبب ذلك وعن عمد لذلك تدخل المشرع بوضع نصوص قانونية جزائية لمنع وقوعها. فغالبية قوانين الدول جرمت الإهانة لتؤمن سياسة جنائية خاصة لحماية الوظيفة العامة من تلك الجريمة.

ومن بين تلك القوانين نذكر على سبيل المثال قانون العقوبات العراقي المرقم 111 لسنة 1996 م المعدل فقد تناول جريمة إهانة الموظف والهيئات النظامية في المادة (229) المعدل اذ نصت على انه (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين او بغرامة لا تزيد على مائتي دينار كل من اهان او هدد موظف او أي شخص مكلف بخدمة عامة او مجلس او هيئة نظامية رسمية.....اثناء تأدية واجباتهم او بسبب ذلك...).

ومن خلال تحليل نص المادة 229 أعلاه يستنتج بان المشرع العراقي رسم لنا بموجب هذه المادة سياسته الجنائية في حماية الوظيفة العامة من جريمة الإهانة.

حيث يتبين من خلال النص القانوني أعلاه ان جريمة إهانة الموظف والوظيفة العامة تقوم على أربعة اركان حيث تقوم بركنها المادي والمعنوي إضافة الى ركن الصفة الوظيفية للمجني عليه وركن وقوع الإهانة اثناء أداة الواجب او بسببه مما يتطلب بيان تلك الأركان وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول: الركن المادي لجريمة الإهانة

يتمثل الركن المادي لجريمة الإهانة بسلوك يصدر عن الجاني يسبب نتيجة ضارة من شأن ذلك السلوك ان يمس شرف او اعتبار الوظيفة العامة المتمثلة بالموظف الذي عهدت اليه القيام بأدائها، سواء كان هذا السلوك إيجابياً كالقول او الإشارة او التهديد بالقول، او سلوك سلبي عن طريق الامتناع. فالموظف الذي يطلب من أحد المراجعين مغادرة غرفة عملة لتمشيه أمور بقية المراجعين فيمتنع عن المغادرة ولم يلي امره بقصد اهانتته واحراجه امامهم يعد امتناعه سلوك سلبي فمتى يبغي الجاني جراء سلوكه ما يشين الموظف بشرفه واعتباره وان يكون هنالك علاقة سببية بين سلوك الجاني وما يحصل عنه من المساس باعتباره وشرف الوظيفة. ولا وشروع في الإهانة ويعد البدا بتنفيذ الإهانة جريمة تامة.

الفرع الثاني: ركن صفة المجني عليه (ان يكون موظفاً او مكلفاً بخدمة عامة)

نصت المادة 133 من قانون العقوبات المصري النافذ على انه (من اهان موظفا عموميا او انسان مكلف بخدمة عامة وإذا وقعت الإهانة على محكمة او مجلس). كما نصت المادة (229) من قانون العقوبات العراقي النافذ المعدل على انه (يعاقب بالحبس كل من اهان او هدد موظفا او أي شخص مكلف بخدمة عامة او مجلس او هيئة رسمية او محكمة....).

فيتضح من خلال النصين المصري والعراقي ان من يقع عليه الاعتداء بالإهانة يتطلب توفر صفة معينة فيه اما ان يكون موظفا او مكلفا بخدمة عامة او هيئة نظامية) لذا سنوضح ما المقصود بهذه المصطلحات وبشكل مختصر وعلى النحو الآتي:

أولاً: الموظف العام: اختلفت كثير من قوانين الدول بشأن تحديد مفهوم الموظف العام ومنها ما جاءت خالية من تعريفه تاركة الامر للفقه ولل قضاء ومنها ما تضمنت تعريف له. كما يوجد خلاف ما بين كلا من القانون الإداري والقانون الجنائي بشأن تحديد مفهوم الموظف العام مما يتطلب الوقوف عند وجهه نظرا كلا منهما وبشكل مبسط وعلى النحو الآتي:

1. المفهوم الإداري للموظف العام: يقوم هذا المفهوم على اعتبارات أساسها المصلحة القانونية بين

الموظف والدولة، فالعلاقة بينهما هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين والأنظمة التي تحدّد بموجبها القواعد التي تحكم شؤون الوظائف والموظفين، فقانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1964 م المعدل المادة 2 منه اورد تعريفا للموظف العام بانه (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل في ملاك الدولة الخاص بالموظفين).

فلكي يكون الشخص موظفا وفقا لذلك القانون يتطلب بان تكون الوظيفة العامة التي يتقلدها دائمة وان تكون داخلية في الملاك للموظفين أي في خدمة مرفق عام تديره الدولة او أحد اشخاص القانون العام وقد صدر بحقه قرارا بالتعيين من سلطة مختصة قانونا⁽³⁵⁾.

2. المفهوم الجنائي للموظف العام: تبنت بعض من الدول في قوانينها العقابية تعاريف خاصة للموظف

وفق احكامها وعبرت عنها صراحة في نصوصها. فقانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 المعدل عرف الموظف العام بانه (يعد موظفا بالمعنى المقصود.... كل موظف عمومي بالسلوك الإداري او القضائي وكل ضابطا من ضباط السلطة المدنية او العسكرية او فرد من افرادها وكل عامل او مستخدم في الدولة او في ادارة عامة).

وعرفه قانون العقوبات اللبناني النافذ في المادة (383) بانه (يراد بالموظف كل شخص عين او انتخب لأداء وظيفة او خدمة عامة ببدل او بغير بدل)⁽³⁶⁾.

اما قانون العقوبات العراقي النافذ لم ينص صراحة على تعريف للموظف العام ولكن في المادة (2/29) منه عرف المكلف بخدمة عامة وحشر الموظف مع الأشخاص الذين عدّهم من المكلفين بخدمة عامه وسار المشرع المصري في قانون عقوباته النافذ المادة (111) بنفس الاتجاه.

وموجب التشريع الفرنسي يعتبر الموظف (كل شخص يقوم بعمل من اعمال الحكومة بصفة دائمة او مؤقتة لقاء اجر ويخضع لسلطة الحكومة النيابية)⁽³⁷⁾.

اما عن الفقه الجنائي بشأن تعريف الموظف العام فقد عرفه الفقيه الفرنسي جارسون بانه (كل شخص من رجال الحكومة له عمل رئيسي ويده نصيبا من السلطة العامة)⁽³⁹⁾.

اما بالنسبة الى الفقه الجنائي المصري فقد عرف الموظف بانه (كل شخص احتاجت اليه الحكومة في أداء واجباتها وتنفيذ اوامرها وخولته جزء من سلطاتها العامة)⁽⁴⁰⁾.

اما الفقه الجنائي العراقي فقد عرف الموظف بانه (يعتبر موظفا من كان على ملاك الموظفين او على ملاك العمال العاملين في الدولة او في المؤسسات التابعة لها سواء كانت الوظيفة دائمة او مؤقتة)⁽⁴¹⁾.

اما القضاء الجنائي العراقي فقد عرفته محكمة تميز العراق (كل من.... يتقاضى راتبه من الميزانية والذي يكون تابعا لقانون التقاعد)⁽⁴²⁾.

وبالنسبة الى القضاء الجنائي المصري عرفه (.... من خول اشتراكا ان كان في أداء السلطة العامة لضمان سير المصالح العامة)⁽⁴³⁾.

يتضح مما تقدم لكي يكون موظفا وفق المفهوم الإداري بان تكون الوظيفة العامة التي يشغلها الموظف دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين وقد صدر بحقة قرارا بالتعيين من سلطة مختصة قانونا وبخدمة مرفق عام تابعا للدولة بينما الموظف وفق المفهوم الجنائي وسع في مفهوم الموظف العام فاعتبر كل من كلفت الدولة بممارسة جزء من سلطتها او نشاطها اتجاه الناس بصفة دائمة او مؤقتة باجر او بدونه.

لذا يعتبر من وجهة نظر القانون الإداري موظفا كل شخص يقوم بأعباء الوظيفة العامة ويخضع لأحكام القانون⁽⁴⁴⁾.

فالتشريعات العقابية الحديثة قرنت المكلف بخدمة عامة بالموظف حيث اعتبرته بحكمة وتعامله بنفس المعاملة وتفرض عليه نفس العقاب وتضفي اليه نفس الحماية.

فالساسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة حاليا أعطت مفهوما واسعا لمدلول الموظف العام حيث اعتبرت كل من يناط به مهمه عامة في خدمة الدولة باجرا او بدونه موظفا تماشيا مع اتجاه الدولة الرامي الى التوسع في النشاط الذي تمارسه في خدمة الصالح العام حيث يستلزم حماية السلطة العامة في كافة ميادينها (45).

فالمشروع العراقي في قانون العقوبات النافذ مادة (2/19) شمل في سياسته لحماية الوظيفة العامة فئات عديده بأحكامه واعتبرتهم بحكم الموظفين على الرغم بانه لا يعتبرون كذلك طبقا لمفهوم القانون الإداري كرئيس الوزراء ونوابه وأعضاء المجالس النيابية والإدارية والبلدية ورئيس المحكمين والخبراء والمصفين والحراس القضائيين وأعضاء مجلس الإدارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت والمستخدمين والعمال وكل من يقوم بخدمة عامة باجر او بدونه.... وان المسؤولية الجزائية تبقى قائمة بحقهم حيث لا يحول دون تطبيق قان العقوبات بحقهم انتهاء وظيفتهم او خدمتهم او عملهم متى وقع العمل الجرمي اثناء توفر صفة الخدمة العامة بهم.

ثانيا: الهيئات النظامية: اما بخصوص السياسة الجنائية لحماية الهيئات النظامية فغالبية التشريعات الجنائية امنت حماية تلك الهيئات من جريمة الإهانة حيث نصت المادة (133) من قانون العقوبات المصري النافذ (....) وإذا وقعت الإهانة على محكمة قضائية او إدارية او مجلس او على أحد أعضائها). كما نصت المادة (229) من قانون العراقي النافذ (... او مجلسا او هيئة رسمية او محكمة إدارية او قضائية...). يتضح من النصين المصري والعراقي أعلاه بان الإهانة تقع على الهيئات النظامية باعتبارها شخصية معنوية فما يوجه من إهانة الى تلك الهيئات ينسحب على أعضائها لوجود تلازم معنوي فيما بينهم لعدم إمكانية فك الارتباط فيما بينهم، فالإهانة التي تقع على الهيئات سببها أمور تتعلق بالخدمة العامة وليس بصفه الموظف الخاصة (46). فأهانة القضاة بصفتهم تعني إهانة المحكمة التي تتألف منهم. فما يوجه الى قرار الحكم الصادر من المحكمة من اوصاف مزرية ينسحب الى أعضاء هيئة المحكمة كما يعاب على القرار ينسحب الى الهيئة التي أصدرته (47).

الفرع الثالث: ان تقع الإهانة اثناء أداء الواجب او بسببه

من تحليل نص المادة (229) المعدلة من قانون العقوبات العراقي النافذ والتي تضمنت على انه (يعاقب بالحبس كل من اهان موظفا... اثناء تأدية واجباتهم او بسبب ذلك). وكذلك من تحليل نص المادة

(133) من قانون العقوبات المصري النافذ والتي تضمنت على انه (من اهان موظفا... اثناء تأدية وظيفته او بسبب تأديتها...).

يتضح من خلال النصين أعلاه المصري والعراقي بان تجريم الإهانة يتطلب وقوعها اثناء أداء الواجب الوظيفي او بسببه، فتخلف أحد هذين الشرطين او أحدهما لا يعد الفعل إهانة للوظيفة العامة انما يعد جريمة أخرى ان نص عليها القانون.

فبعد الموظف ومن بحكمة متى عمل بصفته الحكومية وضمن حدود اختصاصه وبالمكان والزمان المحدد لوظيفته وحسب ما تقرره القوانين والأنظمة والتعليمات واللوائح والامور الصادرة عن رؤسائه يعد بانه اثناء تأدية واجبه سواء كانت الإهانة بسبب الوظيفة او بسبب يتعلق بحياة الموظف الخاصة (48). مادام يمارس اعمال وظيفته او الخدمة المكلف بها (49). وتعد الإهانة واقعة اثناء أداء الواجب أينما ينطلب تواجد الموظف وفق لحكم متطلبات واجباته سواء داخل دائرته او خارجها.

ويجب ان تقع الإهانة زمن وقوع الواجب فان كان خارج ذلك الوقت لا تعد إهانة اثناء تأديته الواجب فالعبرة بزمن وقوع الإهانة على الموظف وهو يؤدي واجبه. والاهانة الواقعة على الموظف اثناء أداء واجبه من الغير كرد فعل على تصرف الموظف الذي تصرف بسوء نية لا تعتبر واقعة اثناء تأدية الواجب كونها تجاوز الموظف الحدود المعقولة لسلطته لكيلا يتذرع بحماية الوظيفة لأنه لا يتصور بان القانون سيبقي في ظل حمايته من خرق القانون.

وقد تقع الإهانة بسبب تأديته الواجب كون المصلحة المحمية هي الوظيفة العامة لا لشخص الموظف، فلو كانت لشخصه لسقطت عنه بانتفاء صفته الوظيفية، ولكنها تستمر الى ما بعد العلاقة الوظيفية شرط وقوع الإهانة من جراء الوظيفة. فالاعتداء بالإهانة يعتبر موجها بسبب الوظيفة متى ما كان الموظف مقصودا بصفته الوظيفية، لأنه يهدف من وراء ذلك الخط من اعتباره الوظيفي (50).

والاهانة تعتبر واقعة حتى وان انتفت الصفة الوظيفية عن الموظف لأي سبب كان مادامت قد وقعت لسبب يخص علاقته بأيام الوظيفة (51). فلا عبرة بزمن وقوع الاعتداء (52).

والعلة من تجريم الإهانة بسبب الواجب هو الحفاظ على هبة الوظيفة ولكيلا يقلت من العقاب من يوجهه إهانة للموظف بعد انتهاء مهامه الوظيفية خشية ان يضرر البعض العداء للموظف من جراء الوظيفة الى ما بعد الانتهاء بها ان علموا ان القانون لا يعاقب عليها بعد فقدان الصفة الوظيفية.

الفرع الرابع: الركن المعنوي (قصد الإهانة)

الإهانة شأنها شأن أي جريمة لا بد من تحقيقها من توافر ركن معنوي قوامه صدور فعل خاطئاً عن إرادة واعية مدركة تحيط بمضمونة وبما يترتب عليه (53). فهي من الجرائم العمدية يلزم بقيامها توافر قصد جنائي يتجسد هذا القصد بالإرادة والعلم فالإرادة تتحقق بتوجيه الشخص إرادته إلى ارتكاب السلوك الجرمي المكون لجريمة الإهانة وعلى النحو الذي يتطلبه القانون سواء كان ذلك قولاً أو فعلاً أو إشارة أو كتابة أو ربما وبأي وسيلة أخرى مع رغبة الجاني بالنتيجة المترتبة على ذلك السلوك وهو المساس بشرف واعتبار الموظف والوظيفة العامة.

أما عن العلم في الإهانة يتحقق متى كان الجاني عالماً بأن ما يقوم به يكون إهانة موظف، أي علمه بأن السلوك الصادر عنه وقع على موظف وهو يؤدي واجبة الوظيفي أو بسبب ادائه له كالعبارات والاشارات والرسوم والكتابة.... والتي تطوي في ثناياها نوع من الازدراء والاستخفاف أو خدش في شرف واعتبار الموظف والوظيفة العامة وهو يقوم بواجبة أو بسبب ذلك. فيعتبر القصد في جريمة الإهانة متوفراً بمجرد توجيه ذلك عمداً تجاه الموظف اثناء تأدية الواجب أو بسبب ذلك.

الفرع الخامس: عقوبة الإهانة

نص المشرع العراقي على عقوبة الإهانة في المادة (229) من قانون العقوبات العراقي النافذ على انه (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد السنتين أو بغرامة لا تزيد مائتي دينار كل من اهان أو هدد موظف أو أي شخص مكلف بخدمة عامة اثناء تأدية واجباتهم أو بسبب ذلك)، (وتكون العقوبة بالحبس لا تزيد عم ثلاث سنوات أو بالغرامة أو بأحد هاتين العقوبتين ان وقعت الإهانة أو التهديد على قاضي أو محكمة.... اثناء تأدية واجباتهم أو بسبب ذلك).... إذا لم تقتزن بظرف مشدد.

وفي حالة اقتراحها بظرف مشدد أوردت المادة (220) من القانون أعلاه يجعل العقوبة اشد مما يتطلب في المواد (229)، (230)، (231) من القانون أعلاه.

فقد اتبع المشرع العراقي سياسة جنائية اشد صرامة في حماية الوظيفة العامة حيث أورد تعديلاً على عقوبة الإهانة جعلها عقوبة الحبس فقط دون الغرامة ودون ان يحدد مدة الحبس وان كانت تتراوح ما بين يوم إلى خمس سنوات (54). أما عن الظروف المشددة التي تحيط بجريمة الإهانة فقد بيّنتها المادة (232) من القانون أعلاه حيث نصت على انه (يعتبر ظرفاً مشدداً في ارتكاب الجرائم المبينة في المواد (229)، (230)، (231). إذا ارتكبت الجريمة مع سبق الإصرار. 2) إذا ارتكبت الجريمة من خمس اشخاص أو أكثر. 3) وإذا ارتكبت الجريمة من شخص يحمل سلاحاً ظاهراً.

حيث تكون الجريمة بهذه الظروف المشددة أكثر خطورة مما يتطلب لها عقاب اشد، لأنه ليس من العدالة ان يعامل الجميع بأسلوب واحد متمثل. فافتران الإهانة بأحد هذه الظروف المشددة يستلزم تغليظ العقاب.

المطلب الثاني: السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة من الاعتداء والمقاومة

من اجل ممارسة الوظيفة العامة من قبل الموظف العام وبحرية تامة قامت اغلب التشريعات العقابية للدول باتباع سياسة جنائية لتجريم أي اعتداء يقع عليها او مقاومة مثلها.

فالتشريع الجنائي في البلدان الاشتراكية اعتبرت مقاومة ممثل السلطة عندما يؤدي واجبه حماية للنظام العام جريمة ضد نظام الإدارة وأقرت لها عقوبات تصل الى السجن (15) سنة وفي بعض الظروف المشددة تصل الى الإعدام (55).

فالتشريع الجنائي السوفييتي السابق جعل المسؤولية مشددة على من يهاجم إدارة السجن ويستخدم القوة البدنية ضد منتسبي دوائر العمل الإصلاحية اثناء تنفيذ مهامهم الوظيفية (56).

اما التشريع المصري فقد نص في قانون العقوبات النافذ المادة (136) على انه (كل من تعدى على أحد الموظفين العموميين او أي مكلف بخدمة عمومية او قاومه بالقوة او بالعنف اثناء تأديته وظيفته او بسبب تأديتها يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ستة شهور او بغرامة لا تزيد عن 20 جنيه).

اما المشرع العراقي فقد نص في قانون العقوبات النافذ (مادة 230) معدلة على انه (يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة لكل من تعدى على الموظف او أي مكلف بخدمة عامة او المجلس اثناء تأديته واجباتهم او بسبب ذلك وتكون العقوبة بالحبس لا تقل عن سنتين إذا حصل مع الاعتداء جرح او اذى وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد عن سبعة سنوات او الحبس مدة لا تقل عن ثلاث سنوات إذا وقع الاعتداء على قاضي اثناء تأديته وظيفته....).

يبدو من خلال النصوص العقابية أعلاه الجريمة لأفعال التعدي او المقاومة الواقعة على الموظف العام او من يحكمه فان هذه الجريمة تتحقق بالأركان الآتية: (1) الركن المادي (التعدي او المقاومة). (2) صفة المجني عليه. (3) حصول التعدي اثناء تأدية الواجب او بسببه. (4) الركن المعنوي.

وقد بينا المقصود بالركن الثاني والثالث فيما سبق في موضوع الاهانة لذا نحيل الى ذلك لعدم التكرار ونقتصر على بحث الركنين المادي والمعنوي وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول: الركن المادي (التعدي او المقاومة)

للركن المادي في هذه الجريمة صورتين هما صورة التعدي وصورة المقاومة: فصورة التعدي تشمل كل سلوك جرمي لا يصل الى درجة الضرب او الجرح انما هو فعل بسيط اقل جسامة وخطورة منهما يقع على الموظف اثناء أداء واجبة او بسبب ذلك⁽⁵⁷⁾. حيث يتضح ذلك من نص المادة (230) من قانون العقوبات العراقي النافذ حيث ورد فيها (.....) وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين إذا حصل مع الاعتداء او المقاومة جرح او اذى (.....).

كما أكد ذلك المشرع المصري في نص المادة (137) قانون العقوبات المصري النافذ (.....) وإذا حصل مع التعدي والمقاومة ضرب او نشاء عنها جرح تكون العقوبة الحبس (....). ويعد من قبيل صور التعدي على سبيل المثال لوي الذراع، جذب الشعر، الطرح على الأرض، دفع او سحب الجسم، تقييد اليدين او الرجلين، ربط العينين، وتكميم الفم، والرش بالماء، ورمي الاوساخ، والبصق في الوجه، وتمزيق الملابس، والتلويح بالعصا، وإطلاق عيارات نارية في الهواء... الخ. والمقصود بالتعدي في هذا المجال تعدي لا يحول دون قيام الموظف بأداء واجبه لتمييزه عن التعدي المانع من القيام بالواجب كون ذلك يدخل في جرائم المنع⁽⁵⁸⁾.

اما بالنسبة الى الصورة الثانية من الركن المادي فهي صورة المقاومة وتتمثل بكل سلوك اجرامي إيجابي يصدر عن الجاني اتجاها الموظف يأخذ شكلا دفاعيا. فالمقاومة هي رد فعل يصدر عن الجاني تجاه ما يقوم به الموظف من تنفيذ واجبة. فلا يمكن حدوث المقاومة دون ان يسبقها فعل عن الموظف أي يسبقها أداء واجب. بينما التعدي قد يكون قبل قيام الموظف بفعل باتجاه الجاني⁽⁵⁹⁾. فقيام المقاومة مقترنة بأداء الواجب حيث يفترض ان يكون الموظف يمارس واجبه مسبقا فيعارضه الغير لعرقله ذلك.

ويشترط في المقاومة ما يشترط في التعدي فلا يصل تأثيرها الى درجة الجرح او الضرب او الأذى. فان حصل ذلك مع المقاومة عد ظرفا مشددا. وتحقق المقاومة بنفس ما يتحقق به التعدي، حيث يجب صدور سلوك جرمي عن الجاني يمس به كيان الموظف ينتج عنه حدوث نتيجة جرمية.

وبعض التشريعات العقابية قرنت التعدي او المقاومة بالقوة والعنف فقد نصت المادة (136) من قانون العقوبات المصري (... كل من تعدى على أحد الموظفين.... او قاومهم بالقوة والعنف) بينما المشرع العراقي في المادة (230) من قانون العقوبات النافذ لن قترن التعدي او المقاومة بالتعدي والعنف فجاءت المادة خالية من ذلك لكون المشرع اطلق النص دون اقتران القوة والعنف كي يحوي النص كل اعتداء او مقاومة

سواء استعملت معه القوة او العنف ام وقعت دونهما، وعدم امكان تصور وقوع التعدي او مقاومة دون عنف او قوة.

الفرع الثاني: الركن المعنوي لجريمة التعدي

تعد جريمة التعدي او مقاومة الموظف من الجرائم العمدية يتطلب لقيامها توفر القصد الجرمي لدى فاعلها. ويتوفر القصد الجرمي عندما يريد الجاني السلوك الجرمي والنتيجة مع العلم بهما. فتعد جريمة المقاومة او التعدي قائمة بمجرد ارتكاب سلوكها بهدف الحصول على نتيجتها بإرادة الجاني وعلم منه وان يكون الجاني عالم بصفه الجني عليه بانه موظف عام. والتعدي والمقاومة وقعت منه عليه وهو يؤدي واجبه الوظيفي او بسبب صفته الوظيفية. فان كان الجاني يجهل ان سلوكه المؤدي موجه الى موظف عام وعدم انصراف ارادته لذلك فلا يتصور توفر القصد. ولا يتوفر القصد ان كانت إرادة الجاني غير معتبره قانونا كان يكون مجنون او صغير دون سن العاشرة. فالقصد يعتبر متوافر والجريمة قائمة بمجرد العلم اثناء الاعتداء بصفة الجني عليه بانه موظف عام وانه اثناء أداء واجبه او بسببه وصدر عن سلوك بإرادته وحقق نتيجة لذلك.

الفرع الثالث: عقوبة جريمة التعدي والمقاومة

المشرع العراقي في قانون العقوبات العراقي النافذ المادة (230) منه المعدلة نصت على انه (...) يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة على كل من اعتدى على موظف) فالحبس مدة لا تقل عن سنة لهذه الجريمة الزامية للقاضي بعد تعديل المادة (230) حيث لا سبيل له عنها بعد ان كانت عقوبتها قبل التعديل الحبس مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات او بغرامة لا تزيد عن ثلاث مائة دينار. أي بإمكان القاضي ان يعاقب بأقل من سنة او بغرامة اقل من ثلاث مائة دينار.

اما بعد التعديل أصبحت العقوبة مدة لا تقل عن سنة فلا يجوز نزول الى دون السنة حبس ويجوز ان تصل الى خمس سنوات، وألغيت عقوبة الغرامة الى هذه الجريمة. وبمقارنة عقوبة هذه الجريمة في قانون العقوبات العراقي مع وصيقاتها من القوانين الأخرى نجد ان المشرع العراقي أبرز لها أهمية أكبر. فقانون العقوبات المصري النافذ مادة (136) منه قرر لها عقوبة الحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر او بغرامة لا تتجاوز عن عشرين جنيها. اما قانون العقوبات الأردني النافذ فقد قرر لها عقوبة الحبس من ثلاثة أشهر الى سنة. اما قانون العقوبات اللبناني النافذ فقد قرر لها عقوبة الحبس من عشرة أيام الى ثلاثة أشهر وغرامة من عشرة ليرات الى مئة ليرة.

فسياسة علة تشديد عقوبة هذه الجريمة من قبل المشرع العراقي تتجسد بما تنطوي عليه نظرة المشرع العراقي الخاصة الى الوظيفة العامة المتمثلة بالموظف العام باعتبارها امانه مقدسه وخدمة اجتماعية. فالاعتداء على الموظف يعد اعتداء على السلطة العامة وبالتالي يعد بدوره اعتداء على الهيئة الاجتماعية، فيصبح من حق الهيئة الدفاع عن وجودها وإنزال ما تراه من عقاب، فلهذا ولغيره من الأسباب حدث بالمشرع العراقي الى تشديد العقوبة الى مثل هذه الجريمة، والمشرع العراقي لم يكتفي بتشديد العقوبة لهذه الجريمة بعد تعديل المادة (230) أعلاه بل جعلها بظرف مشدد في حالة حصل مع الاعتداء او المقاومة جرح او اذى وإذا وقعت الجريمة على القاضي او على المدير العام.....

المطلب الثالث: السياسة الجنائية لحماية الموظف من منعه بالقيام بواجباته

يلاحظ ان اغلب التشريعات العقابية الأجنبية والعربية وكذلك المشرع العراقي تناولت في نصوصها جريمة منع الموظف من القيام بواجباته الوظيفية.

فالمشرع العراقي تضمن هذه الجريمة في المادة (231) من قانون العقوبات العراقي النافذ حيث نصت (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات او بالغرامة او بإحدى هاتين العقوبتين من منع قصدا موظف او أي شخص مكلف بخدمة عامة من القيام بواجباته).

ول هذه الجريمة حضور في قانون العقوبات المصري النافذ المادة (137) مكرر على انه (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن خمسة سنين كل من استعمل القوة او العنف او التهديد مع الموظف ليحمله بغير حق على أداء عمل من اعمال وظيفته او الامتناع عنه). كما نصت المادة (169) من قانون العقوبات الفرنسي على معاقبة من استعمل القوة او العنف او التهديد او اعطى هدية الى موظف ليحمله على أداء عمل من اعمال وظيفته او الامتناع عنه.

يستنتج من خلال النصوص المتقدمة العراقي والمصري ان منع الموظف من القيام بواجباته جريمة يعاقب عليها. لذا يتطلب الوقوف على سياسة المشرع الجنائي لحماية الموظف العام من منعه من أداء واجباته ولبحث ذلك سنتطرق فيما يخص نص المادة (231) عقوبات عراقي نافذ موضحين اركان هذه الجريمة حيث يشترط قيامها بثلاثة اركان: (1) الركن المادي (ارتكاب ما يمنع الموظف من أداء واجباته. 2) صفة المجني عليه (ان يكون موظفا او مكلفا بخدمة عامة. 3) الركن المعنوي (القصد الجرمي) ووفقا للاتي:

الفرع الأول: الركن المادي (منع الموظف من القيام بواجباته)

يتمثل الركن المادي في جريمة منع الموظف من أداء واجباته الوظيفية ان يصدر عن الجاني سلوك جرمي يهدف من وراءه تحقيق نتيجة جرمية معينة هي منعه عن أداء واجباته المكلف بها.

فالمنع هنا يجب ان يكون نتيجة لما تعرض اليه الموظف من نشاط جرمي إيجابي او سلبي صادرا عن الجاني، كاعتداء المتهم المقبوض عليه على رجل الشرطة المكلف بألقاء القبض عليه بقصد منع الأخير عن تنفيذ واجب القاء القبض قاصدا الهرب، او كسائق السيارة الذي يعتدي على رجل المرور بقصد عدم تحرير مخالفة مرورية ضده⁽⁶⁰⁾..... والمسافر الذي يمتنع عن تقديم حقيبة سفره لتفتيشها من قبل مفتشي المطار عند الطلب منه ذلك، وكمن يغلق بابيه بوجه قارئ مقياس الكهرباء بقصد منعه من دخول الدار لقراءة المقياس⁽⁶¹⁾.

ويلاحظ على المشرع المصري والفرنسي انه يشترطا لقيام جريمة المنع ان يعاصرها او يسبقها قوة او عنف او تهديد، بينما المشرع العراقي بموجب المادة (231) من قانون العقوبات العراقي النافذ لم يشترط لتحقيق جريمة منع الموظف ان تقتزن بقوه او عنف او تهديد حيث ورد في النص المذكور (..... من منع قصدا....) فالعبارة جاءت مطلقة فالمنع يمكن ان يكون بالقوة او بالعنف او التهديد ويمكن ان يكون بغير ذلك. وكل ما في الامر يجب ان يكون هنالك علاقة مباشرة بين ما صدر عن الجاني وبين التأثير في عمل موظف، بمعنى ان يكون المنع عن القيام بالواجب من نتائج ذلك السلوك الصادر عن الجاني. فالجريمة تعتبر متحققة متى ما استجاب الموظف مكرها لسلوك الجاني وامتنع عن القيام بواجبة وليس لديه وسيلة تغلب على ما تعرض عليه، فاذا كان الضغط هو الذي حمل الموظف على عدم القيام بواجباته فنحن امام جريمة منع، فالمهم ان الواجب لم يتم بعد والمنع قد حصل بمعنى ان السلوك الجرمي قد وقع من اجل منع الموظف من المضي في أداء واجبه او لمنعه من ادائه مستقبلا⁽⁶²⁾. على ان يكون العمل الذي منع عن القيام به الموظف من صميم واجبة ومختص به⁽⁶³⁾.

الفرع الثاني: ركن صفة المجني عليه (ان يكون موظفا او مكلفا بخدمة عامة)

وقد تمت الإشارة اليه في جريمة الإهانة لذا نشير بالرجوع الى ذلك.

الفرع الثالث: الركن المعنوي (القصد الجرمي)

يتضح من خلال نص مادة (231) من قانون العقوبات العراقي النافذ بان جريمة منع الموظف من أداء واجبة تعتبر من الجرائم العمدية حيث نصت على انه (يعاقب بالحبس من منع قصدا موظفا او عن القيام بواجباته). ولكن لا يكفي لقيام جريمة المنع توفر قصدا جنائي عام وهو اتجاه إرادة الجاني

المجلد 36، العدد 1، لسنة 2025

لذا لجأت غالبية التشريعات للدول في نصوصها العقابية الى تحديد الحالات التي تستدعي تجاوز العقوبة المقررة أصلاً للجريمة وعلى سبيل الحصر وتحت تسمية الظروف المشددة منها ظروفًا مادية تتعلق بالجانب المادي للجريمة، كاستعمال السم في جريمة القتل العمد ومنها ظروفًا شخصية تتعلق بالجانب الشخصي، كتوافر صفه الموظف العام في شخص المجني عليه. وما يهمنا هو الظرف الشخصي المتعلق بصفة الموظف العام لإحاطته بحماية إضافية خاصة تقديراً لمركزه الوظيفي الذي يشغله وعلية سنتطرق بذكر الجرائم التي يعد وقوعها على الوظيفة العامة والتي يتطلب توافر صفة الموظف العام في شخص المجني عليه كظرف مشدد للعقوبة فيها ودون الخوض في تفاصيل تلك الجرائم.

فالقصد من وراء التشديد هو توافر الاحترام اللازم للوظيفة العامة المتجسدة في الموظف الذي يقوم بها نيابة عن الدولة وإحاطتها بسياسات قوي دعماً لفكرة سلطان الدولة⁽⁶⁸⁾. فعلة التشديد كون الموظف العام يمثل السلطة ويعمل باسمها ولحسابها فالاعتداء عليه يمس هيبة السلطة العامة⁽⁶⁹⁾.

وما يؤيد ذلك أن التشريعات الجنائية التي نصت على التشديد ومن ضمنها ق.ع.ع. نافذ اشترطت لكي يصار إليه وجود علاقة زمنية أو سببية بين الاعتداء أو الوظيفة العامة.

وأما الجرائم التي اعتبرت صفه الموظف العام كظرف مشدد عند وقوعها عليه أو بسببه هي جريمة قتل الموظف العام وكذلك جريمة الضرب المفضي إلى الموت، وجريمة الإيذاء العمد، وجريمة القبض أو الحجز أو الحرمان من الحرية. فقد نصت المادة (406) فقرة (1/هـ) من ق.ع.ع. نافذ على ظرف تشديد العقوبة في جريمة القتل العمد أن وقعت على موظف عام حيث نصت على أنه (يعاقب بالإعدام إذا وقع القتل على موظف أو مكلف بخدمة عامة أثناء تأدية وظيفته أو خدمته أو بسبب ذلك).

أما بالنسبة إلى تشديد العقوبة في جريمة الضرب المفضي إلى الموت فقد نصت المادة (410) على أنه (من اعتدى عمداً على آخر بالضرب أو الجرح أو بالعنف ولم يقصد من ذلك قتله ولكن أفضى إلى موته يعاقب بالسجن مدة لا تزيد عن خمس عشرة سنة، وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على عشرين سنة إذا ارتكبت الجريمة مع سبق الإصرار أو كان المجني عليه موظفاً أو مكلفاً بخدمة عامة ووقع الاعتداء عليه أثناء تأدية وظيفته أو خدمته أو بسبب ذلك).

أما بالنسبة إلى تشديد العقوبة في جريمة الإيذاء العمد فقد نصت المادة (414) فقرة (4) من ق.ع.ع. نافذ على أنه (إذا ارتكب الاعتداء ضد موظف أو مكلف بخدمه عامة أثناء تأديته وظيفته أو بسبب ذلك). حيث أن هذا الظرف المشدد يخص الجرائم المذكورة في المادتين (412، 413). أما بالنسبة إلى التشديد في جريمة القبض أو الحجز أو الحرمان من الحرية فقد نصت المادة (421) فقرة (و) من ق.ع.ع. نافذ على أنه

(.....) وتكون العقوبة مدة لا تزيد عن خمسة عشر سنة) حيث اعتبرت الصفة الوظيفية لهذه الجريمة ظرفاً مشدداً جعلت العقوبة فيه (15) سنة بدلاً من عقوبة الحبس.

المطلب الخامس: السياسة الجنائية في استعمال حق الطعن بأعمال الوظيفة العامة

تضمنت المادة (2/433) من ق.ع.ع النافذ الاحكام الموضوعية لا باحة استعمال حق القذف او الطعن في اعمال الموظف حيث نصت على انه (....) ولا يقبل من القاذف إقامة الدليل على ما اسنده الا إذا كان القذف موجهاً الى الموظف او المكلف بخدمة عامة او كان يتولى عملاً يتعلق بمصالح الجماهير وكان ما اسنده القاذف متصلاً بوظيفة المقذوف او عمله فاذا اقام الدليل على ما اسنده انتفت الجريمة). وتناول المشرع المصري احكام استعمال هذه الحق في المادة (302) ق.ع.ع. المصري النافذ حيث نصت على انه (...ومع ذلك في الطعن في اعمال موظف عام او شخص ذي صفة نيابية عامة او مكلف بخدمة عامة لا يدخل تحت احكام هذه المادة، إذا حصل بسلامه نية وكان لا يتعدى اعمال الوظيفة او الخدمة العامة وبشرط اثبات حقيقة كل فعل اسند اليه. ولا يقبل من القاذف إقامة الدليل لأثبت ما قذف به (...).

من خلال النصين العراقي والمصري أعلاه يتبين بان هنالك نوع من التفرقة والتمييز قصدها المشرعين بين حاله إذا ما وقع القذف بحق شخص عادي وحاله إذا ما وقع على موظف عام او من في حكمه في دائرة حياته الوظيفية وتبرير تلك التفرقة يرجع الى طبيعة الجريمة ذاتها ولاقتراها من الصفة الوظيفية لكونها صفة عامة تمس المصلحة العامة وتكون اشد خطورة مما لو وقعت على شخص عادي، فلا بد من توفير الاحترام اللازم للوظيفة العامة لارتباطها الوثيق بمصلحة الجماعة فالتعرض لها ينعكس سوء أثره على تلك المصلحة (70).

فالمشرع اعطى لكل فرد من افراد المجتمع حق الرقابة على اعمال الموظف العام باعتبارها اعمال دوله ملك للمجتمع وما الموظف الا امين عليها يمارسها باسمها ولحسابها وحسب الحدود المرسومة له بموجب القوانين فان تخطاها جاز توجيه اللوم والطعن فيها ضمن شروط رسمها القانون خدمه للمصالح العام.

ولإمكان معرفة مدى استعمال حق القذف والطعن في اعمال الوظيفة العامة يتطلب التطرق الى كيفية استعمال هذا الحق باعتباره استثناء من الإحكام العامة من القذف او الطعن بحق الغير من غير الموظفين. فبموجب المادة (2/433) من ق.ع.ع النافذ يشترط لصحة استعمال حق الطعن او القذف بحق اعمال الموظف الشروط الاتية:

1. ان يكون القذف موجهاً الى الموظف العام او من هو بحكمه.

2. ان تركز الواقعة المسندة اليه المتعلقة بأعمال الوظيفة.

3. ان يكون الاسناد بحسن نية.

4. ان يثبت القاذف حقيقة كل امرأ اسنده الى الموظف.

وسنوضح هذه الأمور بشكل مبسط وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول: ان يكون القذف موجها الى الموظف او من هو بحكمه

وقد تم توضيح المقصود بالموظف العام والمكلف بخدمة عامة في جريمة الإهانة سابقا لذا نشير بالرجوع الى ذلك لعدم التكرار.

الفرع الثاني: ان تكون الواقعة المسندة متعلقة بأعمال الوظيفة

لكي يعد القذف مباحا يجب ان ينصب على الاعمال التي يقوم بها الموظف بتخويل من الدولة باسمها ولحسابها. فالطعن يقتصر على ما يتعلق بالحياة الوظيفية العامة للموظف والتي هي ملك للمجتمع فان تعدى تلك الحياة ومس حياته الخاصة بالقذف لا يعد مباحا بل هو جريمة يعاقب عليها القانون⁽⁷¹⁾. فلا يجوز الطعن او القذف بحق الموظف ان كان الامر يتعلق بحياته الخاصة حتى وان صحت وكان بالإمكان إقامة الدليل على اثبات الواقعة التي أسندت اليه حيث لا يجوز سحب او انعكاس سوء خلق الموظف او ادمانه على الخمر او الملهذات او السهرات باعتبار تلك الأمور تخص حياته الشخصية لا حياته الوظيفية. فقد يكون منضبطا على أحسن وجهها فيما يتصل بحياته العامة رغم ما يتصف به ما ذكر من حياته الخاصة. ولكن قد تؤثر حياة الموظف الشخصية على حياته الوظيفية العامة تأثيرا يؤدي الى الاختلال بواجباته الوظيفية وبما يشكل تأثيرا سلبي عليها وكان بينهما ارتباطا وثيقا لا يقبل التجزئة ما بين الحياتين وبما يشكل انعكاسا سلبيا واضحا على اعماله الوظيفية، ففي مثل ذلك يمكن التعرض لحياته الخاصة وبالقدر الذي يستوجب ذلك الارتباط فعند ذلك يصح إقامة الدليل لأثبات ما اسند من الوقائع الخاصة ومدى تأثيرها على حياته العامة.

كما اباح المشرع الطعن بالأعمال الوظيفية وان انقطعت صلة الموظف بالوظيفة متى كان ذلك راجعا لتلك الفترة التي أمضاها موظفا وتدخل في دائرة أعماله الوظيفية سابقا⁽⁷²⁾.

الفرع الثالث: ان يكون الطعن صادرا عن حسن نية

ان المشرع عندما اباح الطعن في اعمال الوظيفة العامة التي يقوم بها الموظف نيابة عن الدولة كان غرضه من ذلك خدمة المصلحة العامة وكشف العيوب التي تنتاب اعمال المكلفين بها من قبل الدولة ولكي يتحقق ذلك

يجب ان يكون الطعن بتلك الاعمال بحسن نية. وهي حاله متى ما يوجد الشخص نفسه نتيجة ظروف تشوه حكمة على الأمور رغم تقديره الكاف لها واعتماده في تصرفه فيها على أسباب معقولة (73).

فالمشرع المصري وفق المادة (302) ق.ع. المصري النافذ ينفي الطعن في اعمال الموظف العام إذا حصل بحسن نية فلا يعد جريمة كذب لأنه ينبغي من وراء ذلك تحقيق مصلحه عامة.

فلا يعد جريمة كذب بحق الموظف العام متى كان القاذف حسن النية، الى جانب اثبات صحة الوقائع المنسوبة انتفى الكذب بحق الموظف فأصبح الامر مباحا فمتى خلى الكذب بحق الموظف من التشهير به او الانتقام منه او الحط والتجريح من كرامة الوظيفة العامة والموظف عد ذلك بحسن نية فلا جريمة بذلك (74)، فانتفاء حسن النية تعتبر جريمة قائمة بحق الموظف حتى لو ثبت القاذف صحة الوقائع.

اما بالنسبة للمشرع العراقي ففي قانون العقوبات البغدادي (252) منه نهج نفس اتجاه المشرع المصري حيث النصان متشابهان في الصيغة.

ولكن في قانون العقوبات العراقي النافذ جاءت الفقرة الثانية من المادة (433) خالية من شرط حسن النية وهذا ما يؤخذ عليها المشرع العراقي ليتطلب اليها الالتفات مستقبلا لسد النقص ومنع أصحاب النفوس المريضة بالطعن بأعمال الموظف لا من اجل المصلحة العامة بل لغرض التشهير والانتقام لان سوء النية يتعارض والمصلحة العامة.

الفرع الرابع: ان تكون الوقائع المسندة صحيحة وعلى مدعيها اثبات صحتها

حسن النية لا يكفي لوحده في جعل الكذب في حق الموظف مباحا عندما يطعن بأعمال الموظف مالم تكن الوقائع اسندها القاذف صحيحة، وعليه اثبات صحة كل ما اسنده من طعن الى الموظف. فلا يكفي اثبات صحة أحد الوقائع دون البقية الأخرى المسندة اليه.

وللقاذف إمكانية اثبات صحة كل الوقائع بكافة طرق الاثبات القانونية، فان لم يتمكن من اثبات ذلك وجب عقابه بالعقوبة المقررة قانونا.

فان اثبات صحة ما اسند الى الوقائع بحق الموظف يعد استثناء من القاعدة العامة المقررة لجريمة الكذب بحق غير الموظف والتي تنص على عدم قبول إقامة الدليل على ما اسند لأثبات صحة الوقائع. حيث وفق القواعد العامة لجريمة الكذب ان العقوبة تلاحق القاذف سواء صح ادعائه ام كذب (75).

فالأثبات يعد ضمانه رئيسية لتحقيق الرقابة الجماهيرية لأعمال الموظف وكشف ما استتر من اعمال ضاره من اجل عدم الاستمرار على الخطاء.

فمن واجب الجمهور ان يظهر عيوب واخطاء الموظف العام عند ممارسته للوظيفة العامة.

المبحث الثالث: السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة في مجالي اجراء إحالة الموظف الى المحاكم ومسؤوليته عن اخطائه الوظيفية

لم تكن غالبية التشريعات باتباع سياسة جنائية لتجريم الاعتداء على الموظف اثناء تأديته واجبة او بسببه فقط، بل حرصت على تأمين حماية أكثر مما ذكر تتمثل باتباع سياسة إجرائية عامة ومنها عدم احاله الموظف الى المحاكم المختصة الا بأذن، وعدم مسؤوليته عن الأخطاء المرتكبة منه اثناء واجبة او بسببه وسنبحث ذلك في مطلبين وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول: اجراء إحالة الموظف الى المحاكم المختصة

قد يقع من الموظف اثناء تأدية واجبة او بسببه ما يعتبر جريمة بموجب التشريعات الجنائية، مما يستوجب تحريك الدعوى الجزائية ضده واحالته الى المحاكم المختصة.

وقد بينت كثيراً من التشريعات هذا الامر عندما ضمنت قوانين أصول المحاكمات الجزائية نصوصاً بعدم احاله الموظف الى المحاكم عن جريمة نشأت بسبب الوظيفة العامة، ارتكبها بصفته الوظيفية، الا بناء على موافقة الدائرة التي ينتمي اليها الموظف او اذناً من الوزير المختص.

فالتشريع المصري يشترط لتحريك الدعوى الجنائية ضد الموظف العام، عن جريمة ارتكبها اثناء الوظيفة او بسببها، ان تحرك من قبل الادعاء العام، او رئيس النيابة العامة، ولا يجوز اتخاذ أي اجراء فيها الا بناء على اذن النائب العام⁽⁷⁶⁾.

واشترط المشرع اللبناني عدم جواز ملاحقة الموظف العام عن جريمة ناشئة عن الوظيفة، الا بناء على موافقة الإدارة التي ينتمي اليها الموظف⁽⁷⁷⁾.

وتطرق المشرع العراقي الى عدم تحريك الدعوى بالنسبة الى الجرائم المرتبطة بالموظف بصفته الوظيفية الا بموافقة وزير العدل⁽⁷⁸⁾ او الهيئة التي يخضع لها الموظف⁽⁷⁹⁾.

كما ثبت هذا المبدأ في قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي النافذ حيث تضمن اخذ اذن من الوزير التابع له الموظف بإحالته الى المحاكم المختصة عن جريمة ارتكبها اثناء تأدية وظيفته الرسمية مع مراعاة ما تنص عليه القوانين الأخرى⁽⁸⁰⁾.

فعندما يرتكب الموظف جريمة اثناء تأديته الوظيفة او بسببها، يحال الى لجنة تحقيقه إدارية من رئيس الدائرة التي يتبع لها الموظف او من الوزير المختص، وإذا اقتنعت اللجنة ان الفعل المرتكب يكون جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات، توصي بإحالته الى المحاكم المختصة وللوزير المختص الصلاحية بالموافقة على الإحالة من عدمها⁽⁸¹⁾.

وفي حاله حصول بين دائرة الموظف والادعاء العام حول طبيعة الجريمة وعلاقتها للصفة الوظيفية، يبت الوزير المختص في الخلاف⁽⁸²⁾.

وتناولت بعض القوانين الخاصة موضوع منع تحريك الدعوى الجزائية او اتخاذ التعقيبات بشأن الجرائم المرتكبة من الموظف بصفته الوظيفية او بسببها، الا بأذن او طلب من جهة معينه يشير اليها صراحة⁽⁸³⁾، اما الجرائم المرتكبة من قبل موظف والتي ليس لها علاقة بالوظيفة او بسببها، فللادعاء العام اتخاذ التعقيبات القانونية بحقه، على ان يخبر الجهة التي يتبع لها الموظف بتلك الإجراءات، لسحب يده من الوظيفة، ولحين صدور قرار في القضية من المحكمة المختصة⁽⁸⁴⁾.

وقد ذهب المشرع العراقي الى ابعاد من ذلك، حيث منع اتخاذ أي اجراء جزائي ضد القاضي، ولا يجوز توقيفه في غير حاله الجنائية المشهوده، الا بعد استحصال اذن من وزير العدل⁽⁸⁵⁾. ويتم تبليغ الموظف بالحضور امام قاضي التحقيق او المحاكم المختصة عن طريق دائرته، وبموجب كتاب رسمي يوجه اليها من تلك الجهات.

وقد اخضع قانون العقوبات العراقي النافذ للمسائلة الموظف او القائم بخدمة عامة، الذي يرتكب خارج العراق جريمة تعد طبقا لأحكام قانون العقوبات العراقي النافذ جنائية او جنحه اثناء تأدية عملة الرسمي او بسببه، حيث اشترط لذلك ان يكون مرتكب الجريمة في الخارج موظفا في جمهورية العراق، او قائما بخدمه عامه فيها، واحالته الى المحاكم المختصة بأذن من وزير العدل، وتحديد ذلك مناطه الى قانون العقوبات العراقي النافذ ولا اهمية لجنسيتها سواء كان عراقيا ام اجنبيا مادامت قد تحققت فيه صفة الوظيفة العامة او التكليف بخدمة عامة ولا صفة لوجوده في الخارج، سواء كان من العاملين هناك في الأصل او ممن يعملون في داخل العراق وارسلوا بمهمهم رسمية الى الخارج.

كما اشترط قانون العقوبات العراقي النافذ ان تكون الجريمة المرتكبة من ذلك الموظف من نوع الجنائية او الجنحة ولا يهم ان كان قانون الدولة التي وقعت فيها الجريمة يعاقب عليها او لا يعاقب.

كما واشترط كذلك ان تكون الجريمة قد ارتكبت اثناء العمل الرسمي كالرشوة او الاختلاس او تزوير أوراق مختصة بتدوينها او ارتكبت بسبب الوظيفة او أدائها كالاستيلاء دون حق على مال لم يؤتمن عليه مستغلا الظروف او النفوذ التي اتاحت له الوظيفة.

كما لا يشترط عودة الموظف او القائم بخدمة عامة الى العراق من اجل خضوعه الى القانون العراقي، وبالإمكان طلب تسليمه إذا بقي في الخارج ويطبق ذلك حتى لا يفلت من العقوبة من يرتكب جريمة من هؤلاء في الخارج وللحفاظ على سمعة الدولة وكرامة الوظيفة التي يمثلها.

كما اخضع قانون العقوبات العراقي النافذ للمساءلة، موظف السلك الدبلوماسي العراقي الذي يرتكب خارج العراق جريمة، تعد طبقا لا حكمة جنائية او جنحه ويشترط لتطبيق ذلك ان يكون من ارتكب الجريمة في الخارج من موظفي السلك الدبلوماسي العراقي وارتكب جريمة في ظرف يتمتع فيها بالحصانة الدبلوماسية المقررة في القانون الدولي على نحو لا يمكن ان تتخذ ضده إجراءات الملاحقة من اجلها من قبل قانون الدولة المعتمد فيها، وان تكون الجريمة المرتكبة فيها من نوع الجنائية او الجنحة.

وقد أورد المشرع العراقي قيود المحاكمة على الجرائم التي ترتكب خارج العراق سواء ممن ذكروا أعلاه او غيرهم..... فمن يرتكب جريمة في الخارج وهو موظف او مكلف بمجده عامة او موظف في السلك الدبلوماسي، لم تكن إجراءات محاكمته في العراق مطلقه وانما يقيد بها قيدين (86):

أولاً: عدم اجراء التعقيبات القانونية بحق مرتكبي الجريمة في الخارج الا بأذن من وزير العدل، فاشترط لاتخاذ التعقيبات القانونية ضد من يرتكب جريمة من الموظفين العاديين وموظفي السلك الدبلوماسي في الخارج، اخذ اذن من وزير العدل بذلك، فان لإقامة الدعوى العامة والسير فيها اتجاه هؤلاء موقوفه على اذن يصدر بذلك من وزير العدل وبدونه ليس على الادعاء العام او غيره اتخاذ أي اجراء في القضية حيث نصت المادة 14 من قانون العقوبات العراقي النافذ فقره (1) (لا تجري التعقيبات القانونية على من ارتكب جريمة خارج الجمهورية الا بأذن من وزير العدل....) والحكمة من ذلك هو لوزن الظروف والملايسات والعلاقات الدولية ما بين الدولتين التي طالما تسيء في مثل هذه الحالات.

ثانياً: والقيد الثاني يشترط عدم صدور حكما سابق نهائي نافذ في الخارج او سقوط الدعوى او العقوبة قانونا، وعله ذلك وجب احترام مبدا (قوة الشيء المحكوم فيه). اذ لا يجوز ان يحاكم الشخص مرتين على جريمة واحدة كمن صدر بحقه حكما خارج العراق من محكمة اجنبية ونفذ ذلك الحكم بحقه، وكما يشترط ان يكون ذلك الحكم نهائي او قطعي، وتقدير ذلك الى قانون البلد الأجنبي الذي صدر فيه الحكم، ويجب ان يكون الحكم في ذلك بالبراءة او بالإدانة كي يمنع إقامة الدعوى عليه في العراق عن الجريمة.

فامر غلق التحقيق وحفظ القضية لعدم توفر الأدلة او عدم كفايتها لأحاله المتهم الى المحكمة والعفو الصادر من السلطة التنفيذية وسقوط الدعوى العامة لمضي المدة وعدم قبول الدعوى لسبب شكلي كرفعها من قبل غير ذي صفه، لا يعد ذلك مانعا من محاكمة المتهم امام القضاء العراقي كون ذلك لم يعد مانعا من قبيل صدور الحكم بالبراءة. وصدور الحكم بالإدانة وتنفيذه من قبل المحكمة الأجنبية تماما يمنع من إجراءات التعقيبات القانونية بحق المدان، ومحاكمته في العراق، فهروب المحكوم عليه الى الخارج قبل تنفيذ العقوبة او

تنفيذ جزء منها فانه لا يتمتع بالإعفاء من المحاكمة في داخل العراق والحكم عليه بعقوبتها بموجب احكام قانون العقوبات العراقي (87).

كما لا يجوز معاقبة الجاني بما في ذلك الموظف في العراق عن جريمته التي ارتكبها خارج العراق فيما إذا سقطت عنه الدعوى العامة او العقوبة المحكوم بها عليه في الخارج قانونا، وسقوط الدعوى العامة والعقوبة قانونا بمضي المدة او صدور العفو عنها من قبل السلطة التنفيذية ومناطق ذلك هو قانون الدولة الأجنبية التي صدر فيها الحكم (88).

كما منح دستور العراق لسنة 1970 م أعضاء البرلمان حصانه تجاه قانون العقوبات بالنسبة للجرائم القولية او الكتابية كالسب والقذف والاهانة حيثما يكون البرلمان مجتمعاً في جلساته او في لجنة من لجانه واساس ذلك الضمان اريد به إطلاق حرية أعضاء البرلمان للتعبير عن آرائهم وأداء واجباتهم على النحو الأمثل، وعدم اتخاذ التعقيبات القانونية بحق عضو البرلمان في غير الجريمة المشهوده من نوع الجنحة او الجناية الا بعد موافقة رئيس البرلمان.

وقد تضمن قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم (14) لسنة 1991 م ضمانه وحماية للموظف عند ارتكاب فعل يشكل جريمة نشاء عن وظيفته او ارتكبها بصفته الرسمية، ان يتم التحقيق معه إدارياً أولاً من قبل لجنة تحقيق إدارية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة، على ان يكون احدهم حاصل على شهادة أولية جامعية في القانون، وتشكل هذه اللجنة من قبل الوزير المختص او رئيس الدائرة، ويجوز سحب يد الموظف ان كان في ذلك تأثيراً على سير التحقيق بعد توصيه بإحالته الى المحاكم للتحقيق معه قضائياً من قبلها، وحصول موافقه الوزير المختص بالإحالة الى المحاكم، أي لا يجوز إحالة الموظف الى القضاء للتحقيق معه مباشرة وانما يتطلب تحقيق اداري أولاً، وفي حاله توقيف الموظف من قبل قاضي التحقيق وفقاً لذلك يتم سحب يد الموظف خلال مدة التوقيف وتعتبر مدة الموقوفة ضمن مدة فصله عن الوظيفة وطالما هو في حاله سحب ليد من الوظيفة تصرف له انصاف رواتبه وتعاد انصاف الرواتب المتبقية عندما تثبت براءته من التهم الموجهة له واطلاق سراحه واعادته الى الوظيفة واذا اسفرت نتيجة التحقيق او المحاكمة عن براءة الموظف او الافراج عنه تصرف له انصاف رواتبه الموقوفة ولا يحال الموظف الى المحاكم الا بأذن الوزير المختص (89).

وقد حدد قانون التنفيذ رقم 40 لسنة 1980 بانه لا يجوز حجز نسبه تزيد على خمس ما يتقاضاه الموظف من راتب ومخصصات وبضمنها مخصصات غلاء المعيشة شرط ان يكون الدين ثابت بحكم قضائي بات، ولا يعتد بموافقه المدين على خلاف ذلك، وتنفيذ قرار الحجز يتم من الشخص المسؤول عن صرف الرواتب والمخصصات بشرط تبليغ مديره التنفيذ بالحجز، وقد يتم حجه أيضاً عن طريق قرار صادر من المنفذ العدلي.

وكضمانه للموظف ومركزه المالي ومرتبته، ترك مسألة تضمينه عن الاضرار التي تكبدتها خزانة الدولة بسبب اهماله او مخالفته القوانين والأنظمة والتعليمات، الا بموافقة الوزير المختص التابع له الموظف⁽⁹⁰⁾.

المطلب الثاني: عدم مسؤولية الموظف عن أخطائه الوظيفية

قد يتجاوز الموظف حدود اختصاصه الوظيفي ليدخل غي مجال المصالح التي تتدخل الدولة بحمايتها معتقدا انه مازال في دائرة الاختصاص، فلا بد من التماس العذر له واعفاءه من المسؤولية، واباحه ما ارتكب منه لا يعتبره المشرع في نصوص عقابية أخرى جريمة، لانتفاء الخطورة عن الفعل، فاعتبر المشرع أداء الواجب سبب من أسباب الإباحة⁽⁹¹⁾، متى اعتقد الموظف بمشروعية العمل الذي قام به.

ويتم ذلك بتوافر حسن النية وبيني اعتقاده على سبب معقوله، وان لا يرتكب الفعل الا بعد اتخاذ الحيطة المناسبة، وينتفي العقاب في هذه الحالة ان كان القانون لا يسمح للموظف مناقشه ما صدر اليه من رئيس يجب عليه طاعته، او اعتقد ان طاعته واجب عليه⁽⁹²⁾. ولا يسمح له حق الدفاع الشرعي بمقاومة الموظف اثناء تأدية واجبه، واعتبر المشرع العنف الذي يقع من الموظف على من يرتكب جريمة من نوع الجنائية او الجنحة بقصد القبض عليه وعدم فسح المجال امامه بالتمادي بجريمته استعمال الحق⁽⁹³⁾، فقد اعتبر المشرع ان ما يقوم به الموظف من أداء واجبه، وان كان ذلك يشكل اعتداء على مصالح محمية من قبل القانون، سبب من أسباب الاباحة حيث اعتبر ما يقوم به الموظف بذلك يدور في فلك اسباب الاباحة حتى وان ارتكب بذلك خطأ وأدى ذلك الخطأ الى المساس بالمصالح المحمية متى كان الموظف عند قيامه بذلك يعتقد ان ما قام به لا يزال مباحا، على ان يثبت اعتقاده لأسباب معقوله وانه قد قام بذلك بعد ان اتخذ جوانب الحيطة التي يتخذها الشخص العادي لو كان مكانه.

فكل فعل يرتكب تنفيذا لواجب يأمر به القانون ويفرضه يعتبر مشروعاً، وان كان في الأصل جريمة، فقاضي التحقيق الذي يصدر امر باللقاء القبض على متهم وتوقيفه او يأمر بتفتيش منزل، وان كان برئ لا يعد مرتكباً لجريمه طالما ان واجبه يتطلب ذلك، فالفعل في هذه الحالة يتحول بموجب القانون من كونه مجرماً الى فعل مباح.

فالموظف ان ارتكب عملاً تنفيذا لأمر ليس من الأوامر الواجب عليه العمل بها، بمعنى عمل غير قانوني كون العمل الذي يقوم به غير جائز قانوناً، او لأنه صدر عن شخص لا يملك اصداراً، او كونه ليس رئيساً له في الحقيقة وارتكب الموظف الفعل معتقدا بصحة الامر الصادر اليه، ومعتقدا بانه مكلفا بتنفيذه كما لو قبض الموظف بحسن نية على شخص بمقتضى امر قبض باطل شكلاً.

وكذلك لو أخطأ الموظف في معرفه واجبه وارتكب العمل بحسن نية، اعتقاداً منه انه من اختصاصه وهو ليس كذلك، كالموظف المكلف بالقبض على شخص، ويقوم بحسن نية باللقاء القبض على شخص غيره معتقداً بأنه هو المطلوب، ففي هذه الحالة نلاحظ ان ما قام به هذا الموظف هو عمل غير قانوني، ويفترض مسألته عن هذا الفعل جنائياً، ولكن المشرع، وضماناً لما يجب للموظف من طمأنته للقيام بعمله، اعفاه من المسؤولية الجزائية ولكن قيد هذا الاعفاء بشرطين:

أولهما: ان يكون ما قام به بحسن نية.

ثانيهما: ان يكون ما قام به الموظف مبنياً على أسباب معقولة، اعتقد الفاعل مشروعيتها ولم يرتكبها الا بعد اتخاذ الحيطة المناسبة، كمراقب الصحة الذي يقوم بغلق محل للمأكولات بناء على امر صادر بذلك، فان كان يضمر سوء النية ولم يكن قد بنى اعتقاده على أسباب معقولة ولم يحتط للأمر وقام به عن طيش، فلا يعفى من المسؤولية الجزائية، واثبات ذلك من حسن النية او غيرها يقع على عاتق الموظف الذي قام بتلك الاعمال.

وكذلك ضمن للموظف المحكوم عليه، بعد صدور العفو بحقه، العودة الى الوظيفة وممارسة عمله او اعاده تعيينه في حاله الحكم عليه بجريمة مخله بالشرف ورد اعتباره، كون العفو العام والشامل يشمل الجرائم وليس العقوبات فقط ومفعوله يؤدي الى محو الجريمة تماماً، ولا يبقى لها اثر، فهو بمثابة الحكم بالبراءة⁽⁹⁴⁾.
فالإعفاء العام لا يعتبر حكماً بالإدانة في مفهوم قانون الخدمة المدنية فلا يترتب عليه والحالة هذه حرمان المعفى من العقاب من حق تولي الوظائف العامة.

كما ان خدمته لا تنتهي بقوة القانون ان كان موظفاً كون القانون قد نص على الحرمان من شغل الوظائف العامة لمن يصدر عليه الحكم بعقوبة مقيدة للحرية، او جريمة مخله بالشرف او الأمانة، لكن في حاله العفو الشامل يترتب عليه محو اثار الجريمة والعقوبة معاً، وبالتالي لا يبرر على المشمول به حرمانه من تولي الوظائف العامة⁽⁹⁵⁾.

الخاتمة:

ونحن نختم بحثنا في موضوع (السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة، دراسة مقارنة) لابد من الإشارة الى اهم الاستنتاجات والتوصيات التي أثمر عنها البحث وعلى النحو الآتي:

الاستنتاجات:

ان اهم الاستنتاجات تتمثل بالآتي:

1. ان موضوع السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة لم يكن وليد العصر الحاضر وانما كان له حضور في الشرائع القديمة كشرعية لبة عشتار، وارنمو وشريعة حمورابي، والشرية الإسلامية، وعند الرومان، كما له حضور في قانون الجزاء العثماني وقانوني العقوبات البغدادي الملغي، والعراقي النافذ وله حضور في اغلب القوانين العربية والأجنبية حالياً.
2. يعتبر الموظف ممثلاً او وكيلاً او نائباً عن الدولة يقوم بأداء خدمات عامة الى الناس يمارس سلطاته واختصاصه وفق القوانين. كما يقع عليه من اعتداء اثناء أداء واجبه او بسببه لا يمسه بذاته فحسب وانما يعتبر اعتداء على الوظيفة العامة وشخص الدولة فالحماية الممنوحة له ليس امتيازاً خاصاً به بقدر ما هي حماية للوظيفة العامة التي يقوم بأدائها.
3. استنتجنا من دراسة الموضوع بان هنالك اتجاهين بشأن سياسة الحماية الجنائية للوظيفة العامة، الاتجاه الأول يرى ضرورة حماية جنائية أكثر رصانة في حالة وقوع اعتداء على الوظيفة العامة. بينما الاتجاه الثاني يرى ضرورة لذلك وكل اتجاه له ما يبرره، وقد ايدنا الاتجاه الأول لأسباب ذكرناها في محلها.
4. الاعتداء على الوظيفة العامة يعد اعتداء على حق عام يتعلق بالنظام العام خالصاً للدولة لا يجوز التنازل عنه ولا الصلح فيه من قبل الموظف الذي وقع عليه الاعتداء.
5. تناولت الدراسة اهم جرائم الاعتداء على الوظيفة العامة كالإهانة، ومنع الموظف من أداء واجبه ومقاومته، والكذب بحق اعمال الوظيفة العامة... الخ.
6. وبينما في الدراسة الإجراءات الواجب اتباعها عند احاله الموظف الى المحاكم المختصة ومدى مسؤوليته عن الأخطاء التي يرتكبها اثناء أداء الوظيفة العامة.

التوصيات:

على ضوء ما كشفته الدراسة لموضوع السياسة الجنائية لحماية الوظيفة العامة نبين اهم التوصيات بشأن ذلك وعلى النحو الآتي:

1. نوصي المشرع العراقي ان يجمع النصوص القانونية الخاصة لتجريم الاعتداء على الوظيفة العامة كونها مبعثرة بين مواد قانونية مختلفة وقوانين خاصة أخرى ويخصص لها باباً او فصل مستقلاً بها.
2. نوصي بتعديل عنوان الفصل الثاني من الباب الثالث من قانون العقوبات العراقي رقم (111) لسنه 1969م المعدل وجعلها تحت عنوان جرائم الاعتداء على الوظيفة العامة بدلا من العنوان (جرائم الاعتداء على الموظف او المكلف بخدمة عامة اثناء أداء الواجب او بسبب ذلك).

3. نوصي المشرع العراقي باتباع الأسلوب التدريجي والمتسلسل في عرض جرائم الاعتداء على الوظيفة العامة وذلك تبعاً لخطورة وجسامة الجرائم كي تيسر للقضاء مهمه تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بتلك الجرائم.
4. نوصي في حالة وقوع اعتداء على الموظف او المكلف بخدمة عامة اثناء أداء واجبه على الدائرة التي ينتسب اليها الموظف المعتدى عليه بان تحل بنفسها محل ذلك الموظف في مقاضاة المتهم عن طريق مثلها القانوني والمطالبة بالحقوق العامة والخاصة الناتجة عن الاعتداء حتى لا تكون الوظيفة محل مساومة ما بين الخصوم، ولكي نبعد الموظف عن التهديد والوعيد والضغوط التي تمارس ضده.
5. نوصي بتشديد العقوبة في جرائم القذف بحق اعمال الوظيفة العامة في حالة عدم تمكن المتهم من اثبات واقعة القذف حتى لا يتسرع الافراد في ارتكاب مثل هكذا جرائم.
6. الاهتمام بتوعية المواطنين بالآثار السلبية التي تترتب نتيجة الاعتداء على الوظيفة العامة، عن طريق القيام بحملات توعية عامة لمكافحة هكذا نوع من الجرائم وعبر وسائل الاعلام كافة وعن طريق وسائل التواصل الاجتماعي، وكذلك بنشر الأحكام التي تصدر عن القضاء بحق من يعتدي على الوظيفة العامة.

ومن الله التوفيق

المصادر:

1. ابراهيم عبد الكريم الغازي، تاريخ القانون في وادي الرافدين والدولة الرومانية، مطبعة الازهر، القاهرة، 1972.
2. أحمد أمين بك، شرح قانون العقوبات المصري، القسم الخاص، القاهرة، 1949.
3. د. أحمد رفعت خفاجي، جرائم الرشوة في التشريع المصري والقانون المقارن، ط1/ 1975.
4. د. أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، القسم الخاص، الجرائم المضرّة بالصلحة العامة ط2 و ط3، 1985.
5. د. أكرم نشأت إبراهيم، قانون العقوبات القسم الخاص، جرائم الاعتداء على الانسان والمال والجرائم المخلة بالثقة العامة، طبع مكتب بغداد، 1973.
6. د. أكرم نشأت إبراهيم، الحدود القانونية لسلطة القاضي الجنائي في تقرير العقوبة. دراسة مقارنة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
7. السيد حسن البغال، موسوعة التعليقات على قانون العقوبات والقوانين المكمل له دراسة عربية مقارنة ط1/ 1965.
8. السيد مصطفى السعيد، الاحكام العامة في قانون العقوبات، ط4/ 1962.
9. جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، الجزء الثاني والرابع، دار الكتب المصرية، القاهرة / 1932.
10. جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، مجموعة المبادئ الجنائية ط2/، دار المنشورات القانونية، بيروت، لبنان.
11. جبران مسعود، معجم الرائد، ط 1967م.
12. حميد السعدي شرح قانون العقوبات الجديد، جرائم الاعتداء على الاشخاص ج/2 و ج/3 مطبعة المعارف، بغداد، 1967.
13. د. حسين علي الخلف، سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، مطبعة الكويت، 1982.
14. حسن الفكيهاني، موسوعة القضاء والفقه ج/260.
15. د. حسن صادق المرصفاوي، قانون العقوبات معلقاً عليه بالأحكام والمذكرات الايضاحية ط1/ 1962.
16. د. خالد حسن آل جعفر، جريمة تظليل القضاء في القانون العراقي، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية القانون، لسنة 1979م.
17. د. رضا فرج، تاريخ النظم القانونية من القانون الروماني حتى مجموعات نابليون، الجزائر، 1979.

18. رشيد عالي الكيلاني، مسالك قانون العقوبات. ط/3، مطبعة التفيض الاهلية بغداد، 1940.
 19. زاغور و دينكوف، وسموليا، بورو فينكوف، نبذة موجزة عن قانون العمل والقانون المدني والجنائي في البلدان الاشتراكية، دار التقدم، موسكو.
 20. صالح سيد منصور، جريمة القذف في حق ذوي الصفة العمومية، دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والفرنسي، مطبعة عباس عبد الرحمن، القاهرة.
 21. د. صالح مهدي العبيدي، تعريب قانون الجنائي السوفياتي، القسم الخاص. ط/1 مطبعة بغداد، 1984.
 22. عباس الحسني وكامل السامرائي، الفقه الجنائي في قرارات محكمة تمييز العراق.
 23. عبد الوهاب مصطفى ورايح لطفي، جمعة، الفقه والقضاء في جرائم الوظيفة العامة والجرائم التي تقع على الموظفين العموميين، طبع ونشر عالم الكتب، القاهرة.
 24. عبد الوهاب حومد، شرح قانون الجزاء الكويتي، القسم الخاص.
 25. عبد الوهاب عبد الرزاق التحاني، النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية القانون والسياسة، 1983.
 26. د. عبد الكريم زيدان. نظام القضاء في الشريعة الإسلامية، مطبعة العاني، بغداد. ط/1، 1984.
 27. د. عبد العظيم مرسي وزير، الشروط المفترضة في الجريمة دراسة تحليلية تأصيلية، دار النهضة العربية/1983.
 28. د. عبد الستار الجميلي، جرائم الدم، جريمة القتل العمد. ط/1، بغداد، دار السلام، 1972.
 29. د. عبد الفتاح مصطفى الصفي، حق الدولة في العقاب بيروت / 1971.
 30. د. علي خليل إبراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي دراسة مقارنة، الدار العربية، بغداد، 1985.
 31. د. علي السماك، الموسوعة الجنائية في القضاء العراقي، ج/4، ط/1 مطبعة الرشاد، بغداد.
 32. د. محمد سليم العوا، في أصول النظام الجنائي الإسلامي.
 33. محمد أبو زهرة، الجريمة والعقوبة في الفقه الإسلامي، القسم العام، مكتبة الانجلو المصرية.
 34. د. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقها وقضاء، ط/2، مطبعة دار النهضة، القاهرة، 1964.
 35. د. محمد الفاضل، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص، مطبعة جامعة دمشق، ط/2، 1962.
 36. د. محمد نوري كاظم، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، دار الحرية للطباعة، 1977.
 37. د. محمد زكي ابو عامر، و.د. علي عبد القادر القهوجي، القانون الجنائي القسم الخاص، 1985م.
 38. د. محمود محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، مطابع دار الكتاب العربي/ط/5 1985.
 39. د. منير حميد البياتي، الدولة القانونية والنظام السياسي الإسلامي، الدار العربية للطباعة، بغداد، 1979.
 40. د. نوري محمد كاظم، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، 1977.
 41. د. هاشم الحافظ، تاريخ القانون، مطبعة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/1980.
- القوانين**
42. الدستور العراقي لسنة 1970.
 43. قانون أصول المحاكمات الجزائية البغدادي الملغي.
 44. قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم 69 لسنة 1936 الملغي.
 45. قانون العقوبات العسكري رقم 13 لسنة 1940.
 46. قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل.
 47. قانون خدمة الشرطة رقم 46 لسنة 1968.
 48. قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل.
 49. قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم 23 لسنة 1971 المعدل.
 50. قانون الادعاء العام رقم 159 لسنة 1979.
 51. قانون التنظيم القضائي رقم 169 لسنة 1979.
 52. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991.
 53. قانون اصلاح النظام القانوني 35 لسنة 1977.
 54. قانون التجارة العراقي رقم 30 لسنة 1984.

- www.uoajournal.com

- (34) ينظر: رشيد عالي الكيلاني، مسالك قانون العقوبات، ص 118.
- (35) ينظر: د. محمد حامد الجمل، الموظف العام فقهاً وقضاء، القاهرة، ط/2، لسنة 1969، ص 97.
- (36) ينظر: في تعريف الموظف العام. م (340) من قانون ق.ع. السوري، والمادة (82) من ق.ع. التونسي، والمادة 107 من ق.ع. البحريني، و. م (14) ق.ع. السوداني، و. م (149) ق.ع. الجزائري، و. م (16) من ق.ع. الليبي.
- (37) ينظر: د. صالح سيد منصور، جريمة القذف في حق ذوي الصفة العمومية، دراسة مقارنة، بين التشريعين المصري والفرنسي، ص 109.
- (38) ينظر: د. صالح سيد منصور، المصدر السابق، ص 109.
- (39) ينظر: د. احمد امين بك، شرح قانون العقوبات المصري، القسم الخاص، ص 7.
- (40) ينظر: د. محمد حامد الجمل، المصدر السابق، ص 48.
- (41) ينظر: د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي، المبادئ العامة في قانون العقوبات، مطابع الكويت 1982، ص 253.
- (42) ينظر: محكمة تمييز العراق قرار رقم 94/39 في 1939/02/27 م عن عباس الحسيني وكامل السامرائي، الفقه الجنائي في قرارات محكمة تمييز العراق، ص 375.
- (43) ينظر: قرار محكمة الجنايات الاسكندرية في 1957/5/26 عن عبد الرحمن شكري الجوراني، جريمة اختلاس الأموال العامة في التشريع والقضاء العراقي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير جامعة بغداد، كلية القانون والسياسة 1975، ص 180.
- (44) ينظر: د. علي خليل ابراهيم، جريمة الموظف العام الخاضعة للتأديب في القانون العراقي، دراسة مقارنة، بغداد، لسنة 1985م، ص 78.
- (45) ينظر: د. خالد حسين علي ال جعفر، جريمة تظليل القضاء في القانون العراقي والمقارن، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية القانون والسياسة 1979، ص 192.
- (46) ينظر: احمد امين بك، شرح قانون العقوبات الأهلي، مصدر سابق، ص 102.
- (47) ينظر: د. حميد السعدي، النظرية العامة لجريمة القتل، بغداد، 1968م، ص 382.
- (48) ينظر: د. محمد الفاضل، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، جرائم الاعتداء على الأشخاص، ص 310.
- (49) ينظر: د. صالح سيد منصور، جريمة القذف في حق ذوي الصفة العمومية، دراسة مقارنة، بين التشريعين المصري والفرنسي، ص 41.
- (50) ينظر: د. محمد الفاضل، المصدر السابق، ص 212.
- (51) ينظر: د. عبد الستار الجميلي، المصدر السابق، ص 282.
- (52) ينظر: د. محمد زكي ابو عامر، و د. علي عبد القادر القهوجي، القانون الجنائي القسم الخاص، 1985م، ص 162.
- (53) ينظر: د. علي خليل ابراهيم، جريمة الموظف العام، المصدر السابق، ص 61.
- (54) ينظر: م (88) من ق.ع. ع النافذ.
- (55) ينظر: زاغور ودينيكوف، سيموليا، يوروفيكوف، نبذة موجزة عن قانون العمل والقانون المدني والجنائي في البلدان الاشتراكية، دار التقدم، موسكو ص 261.
- (56) ينظر: د. صالح مهدي العبيدي، كتاب القانون الجنائي السوفياتي، القسم الخاص، ص 82.
- (57) ينظر: احمد فتحي سرور، المصدر السابق، ص 335 وينظر: د. حميد السعدي جرائم الاعتداء على الأشخاص ص 45.
- (58) ينظر: جندي عبد الملك، الموسوعة الجنائية، ج/2 و 4 مطبعة دار الكتب المصرية، القاهرة 1932 ص 180.
- (59) ينظر: احمد فتحي سرور، المصدر السابق، ص 375.
- (60) ينظر: محكمة تمييز العراق قرار رقم 953/تميزية/ 79 في 1979/05/20.
- (61) ينظر: م (20) من قانون التجارة العراقي رقم 30 لسنة 1982.
- (62) ينظر: حسن صادق المرصفاوي، قانون العقوبات معلقا عليه بالأحكام، ط/1، لسنة 1962، ص 103.
- (63) ينظر: رشيد عالي الكيلاني، المصدر السابق، ص 196.
- (64) ينظر: د. علي حسين الخلف و د. سلطان عبد القادر الشاوي، المصدر السابق، ص 343.
- (65) ينظر: د. علي السماك، الموسوعة الجنائية في القضاء العراقي، ج/4، ص 23.
- (66) ينظر: د. أحمد رفعت خفاجي، جرائم الرشوة في التشريع المصري والقانون المقارن، ط/1 1957 مكتبة النهضة المصرية ص 90.
- (67) ينظر: د. أكرم نشأت إبراهيم، الحدود القانونية لسلطة القاضي الجنائي في تفريد العقوبة، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998 ص 203.
- (68) ينظر: د. محمد نوري كاظم مصدر سابق ص 91 وينظر: د. كامل السعيد، الجرائم الواقعة على الانسان مصدر سابق ص 79.

- (69) ينظر: د. ماهر عبد شويش شرح قانون العقوبات القسم الخاص ص163.
- (70) ينظر: د. صالح سيد منصور، المصدر السابق، ص5.
- (71) ينظر: د. حسن الفكاهاني، موسوعة القضاء والفقه ج/260، ص 284 فقرة 600.
- (72) ينظر: د. محمود محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، ط5، ص545.
- (73) د. حسن الفكاهاني، موسوعة القضاء والفقه ج/260، ص288 فقرة 611.
- (74) ينظر: د. أكرم نشأت إبراهيم، قانون العقوبات القسم الخاص، بغداد، 1973، ص108.
- (75) ينظر: د. سعيد مصطفى السعيد، الاحكام العامة في قانون العقوبات ط4/، 1962 ص180.
- (76) عبد الفتاح مصطفى الصفي، حق الدولة في العقاب، بيروت 1971 ص270.
- (77) ينظر: المادة (61) من المرسوم الاشتراكي الصادر في لبنان رقم 112 لسنة 1990.
- (78) ينظر: المادة (144) من قانون أصول المحاكمات الجزائية البغدادي الملغي.
- (79) ينظر: المادة (25) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 الملغي.
- (80) ينظر: المادة (136) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم 23 لسنة 1971.
- (81) ينظر: المادة (136/ب) من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم 23 لسنة 1971.
- (82) ينظر: المادة (37) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 69 لسنة 1936 الملغي.
- (83) ينظر: قانون العقوبات العسكري رقم 13 لسنة 1940، وقانون خدمة الشرطة رقم 149 لسنة 1968م (48)، وقانون الادعاء العام رقم (159) لسنة 1979 مادة 64، وقانون التنظيم القضائي رقم 169 لسنة 1979 مادة (61).
- (84) ينظر: المادة 39 من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (14) لسنة 1991.
- (85) ينظر: المادة 64 من قانون التنظيم القضائي رقم 160 لسنة 1979.
- (86) ينظر: المادة 141 والمادة 151 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل.
- (87) ينظر: م/14، ف/2 من قانون العقوبات العراقي النافذ.
- (88) ينظر: م/14، ف/1 من قانون العقوبات العراقي النافذ.
- (89) ينظر: المادة 24 من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ.
- (90) ينظر: المادة 56 من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم 24 لسنة 1960 المعدل.
- (91) ينظر: م/39 من قانون العقوبات العراقي النافذ.
- (92) ينظر: م/39 من قانون العقوبات العراقي النافذ.
- (93) ينظر: م/39 من قانون العقوبات العراقي النافذ.
- (94) ينظر: عبد الوهاب حومد، شرح قانون الجزاء الكويتي، القسم العام، ص417.
- (95) ينظر: المواد 8 و 10 و 19 من قانون انضباط موظفي الدولة، رقم 14 لسنة 1991.