



جامعة المستقبل
AL MUSTAQBAL UNIVERSITY

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المستقبل
كلية القانون

جريمه الاعتداء على الموظف العام اثناء تأدية واجباته او بسببها

بحث اتقدم به الى مجلس كلية القانون وهو جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في القانون

اعداد الطالب

حسين عايد كاظم

بإشراف

أ.د. عمار عباس الحسيني

2025م

1446هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا

تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ)

سورة البقرة: الآية 286

الاهداء:

الى راعي العلماء في هذا البلد العظيم.....

الى من اقترن اسمهما باسم رب العالمين والدي وامي المبجلين رحمهم الله

الى اساتذتي الافاضل الذين لم يبخلوا بعملهم وتوجيهاتهم

الى جميع معارفي الكرام

اهدي اليكم بحثي المتواضع.

-ب-

الشكر والتقدير

يسرني ان اوجه شكري لكل من نصحني او ارشدني او وجهني او ساهم معي في اعداد هذا البحث
بايصالني للمراجع والمصادر المطلوبة في اي مرحلة من مراحلها، واشكر على وجه الخصوص استاذي

الفاضل

د. عمار عباس الحسيني

المشرف والمناقش للبحث على مساندي وارشادي بالنصح والتصحيح وعلى اختيار الموضوع، كما ان
شكري لأدراه جامعة المستقبل وخاصة اساتذة كلية القانون لتوفير افضل بيئة للتدريس في افضل الاحوال
التي تلائم طلبة العلم.

رقم الصفحة	الموضوع
أ	1 الاية الكريمة
ب	2 الاهداء
ج	3 الشكر والتقدير
د	4 الفهرست
هـ	5 المقدمة
1	6 المبحث الاول/ ماهية الموظف العام في القانون العراقي وشروط منحة الحماية القانونية
1	7 المطلب الاول/ مفهوم الموظف العام وعناصر اكتساب صفة الموظف العام
1	8 الفرع الاول/ تعريف الموظف العام
3	9 الفرع الثاني/ العناصر اللازمة لاكتساب الشخص صفة الموظف العام
6	10 المطلب الثاني/ شروط منح الحماية القانونية للموظف العام ضد جرائم الاعتداء
6	11 الفرع الاول/ الاعتداء على الموظف العام اثنا تأديته وظيفته
7	12 الفرع الثاني/ عدم وقوع فعل غير مشروع من قبل الموظف العام
9	13 المبحث الثاني/ صور جرائم الاعتداء على الموظف العام واهم العقوبات المفروضة على مرتكبيها
9	14 المطلب الاول/ جرائم الاعتداء على الموظف العام
9	15 الفرع الاول/ جرائم الاعتداء على الموظف العام بالتهديد والاكراه والاهانة
11	16 الفرع الثاني/ جرائم الاعتداء على الموظف العام بالقوة والعنف
12	17 المطلب الثاني/ العقوبات المفروضة على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام
12	18 الفرع الاول/ العقوبات الاصلية والتبعية المفروضة على المتهم بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام
14	19 الفرع الثاني/ الظروف المشددة للعقوبة المفروضة على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام
16	20 الخاتمة (النتائج والتوصيات)
17	21 قائمة المصادر

المقدمة

ان الموظف العام هو اداة من ادوات الدولة، بحيث لا تستطيع الدولة القيام بمهامها وواجباتها بدون الموظف، فهو الذي يقوم بادراه مؤسسات الدولة على اختلاف انواعها ومتابعة شؤونها، فمن جهة يقوم الموظف العام بتقديم الخدمات للمواطنين والاجانب وايضا يقوم بتقديم الخدمات للأشخاص الاعتباريين، ومن جهة اخرى يقوم الموظف العام بتنفيذ الاوامر والتعليمات الصادرة له من الدولة.

اولا: اهمية البحث:

تتركز اهمية هذه الدراسة في التالي:

1. بيان موقف القانون من جريمة الاعتداء على الموظف العام.
2. بيان الشروط اللازم توفرها في الموظف العام حتى يتمتع بالحماية القانونية.
3. تحديد ماهية الافعال التي يعتبر ارتكابها جريمة اعتداء على موظف عام.
4. بيان العقوبات الاصلية والتبعية لجريمة الاعتداء على الموظف العام.
5. بيان الظروف المشددة في العقوبة المفروضة على مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف.

ثانيا: اهداف البحث:

تتركز اهداف الدراسة على النحو التالي:

1. تعريف الموظف العام وبيان اختصاصه المكاني والزمني.
2. تحديد نطاق جريمة الاعتداء على الموظف العام واساس منحة الحماية القانونية.
3. بيان وسائل اثبات ونفي جريمة الاعتداء على الموظف العام.
4. تحديد العقوبات الاصلية والتبعية المفروضة على مرتكبي جريمة الاعتداء على الموظف العام.

المبحث الاول

ماهية الموظف العام في القانون العراقي وشروط منحة الحماية القانونية

تتكون الدولة من مجموعة مرافق عامة مكلفة بتلبية احتياجات مواطنيها المتنوعة والمتزايدة وتحقيق المصلحة العامة، وهذا بعد ضمان ادارتها وتسييرها من قبل مجموعة من الموظفين العاملين. سنقسم هذا المبحث وفقا لما يلي:

المطلب الاول

مفهوم الموظف العام وعناصر اكتساب صفة الموظف العام

ينصب اهتمام القانون الاداري على الشخص المعنوي الذي لا يمكن ان يؤدي وظائفه الا عن طريق شخص طبيعي يعبر عن ارادته، الا وهو الموظف الذي لا قيمة للإدارة في جميع الدول الا بما يساويه هذا الموظف العام. سنبين هذا المطلب في فرعين وفقا لما يلي:

الفرع الاول: تعريف الموظف العام

حرص المشرع العراقي على تعريف الموظف العام في عدة قوانين، ومن هذه القوانين هي قانون الخدمة المدنية وقانون الانضباط العام:

ففي قوانين الخدمة المدنية عرف قانون الخدمة المدنية رقم (103) لسنة (1931) الموظف أنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة أو الميزانية الخاصة وتابع لأحكام قانون التقاعد).⁽¹⁾ في حين عرف قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل في نص المادة (الثانية) منه (هو كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين) وهو التعريف نفسه الذي ورد في قانون الخدمة رقم 64 لسنة 1939. أما قوانين الانضباط فقد عرفت الموظف العام، إذ عرف قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المرقم (14) لسنة 1991 النافذ في المادة (1/ثالثا) منه الموظف العام (هو كل شخص عهدت إليه وظيفة في ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة). وبالتعريف نفسه أخذ التعديل الخامس لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام لسنة 2008.⁽²⁾

عبد الرحمن توفيق احمد ، شرح قانون العقوبات "القسم الخاص"، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص56.¹
غازي فيصل مهدي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991، مطبعة العزة، بغداد، ص5-6.²

وهذا التعريف يختلف عن التعريفات الواردة في القوانين السابقة ، ويظهر هذا الاختلاف من خلال اسقاطه صفة أو شرط الديمومة (pERMANENT) من الوظيفة، تلك الصفة التي اشترطتها قوانين الخدمة المدنية السابقة المتعاقبة منذ عام 1931 ولحد الآن. وقد وردت تعريفات أخرى للموظف العام في تشريعات خاصة بطوائف معينة من الموظفين ، إذ عرف قانون المؤسسات الدينية والخيرية رقم 67 لسنة 1971 الملغي الموظف العام أنه هو (كل شخص عهدت إليه وظيفة في ملاك المؤسسات الدينية والخيرية). كما عرفت المادة الأولى من نظام الخدمة في مصلحة السكك الحديدية المرقم 22 لسنة 1966 الموظف هو (كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة في الملاك الخاص بالموظفين). وهذا التعريف يتوافق مع التعريف الوارد في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل. وقد أطلقت الكثير من قواعد الخدمة الخاصة في المؤسسات شبه الرسمية ، وما اصطلح على تسميتها بالقطاع الاشتراكي في البلد لفضة الموظف على بعض فئات العاملين فيها إذ هذه المؤسسات والمنشآت شأنها في ذلك شأن الدوائر الرسمية عرفت بازواجية التنظيم القانوني لخدمة العاملين فيها.⁽³⁾

إن سبب الاهتمام في ايجاد معيار بموجبه يميز الموظف العام عن غيره ، كان يكمن في وجود ثلاث فئات من العاملين في مرافق الدولة، فئة الموظفين ، وفئة المستخدمين ، وفئة العمال، وأن كل فئة من هذه الفئات كانت تخضع لنوع معين من النظام، إلا أن المشرع بعد أن ألغى فئة المستخدمين بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم 518 لسنة 1073 ورقم 911 لسنة 1976 ، ثم تحويله العمال إلى موظفين بموجب قرار المجلس المرقم 15 لسنة 1987 وجعل جميع العاملين في دوائر الدولة والقطاع العام في مركز واحد من حيث النظام القانوني.⁽⁴⁾

وعليه لكل ما تقدم نجد أن المشرع العراقي قد حسم مسألتين كانتا محل جدال فقهي وهما:

الأولى: إن الموظف العام هو كل من يعمل في دوائر الدولة والقطاع العام بصفة دائمة مع ما يترتب مع هذه الصفة من حقوق و واجبات.

الثانية : إن العاملين في القطاع العام من الموظفين بصريح نص القرار أعلاه ومع وضوح النص لا حاجة للبحث في موضوع يعتبرون موظفين أم لا .

. عامر ابراهيم الشمري، العقوبات المنتهية للرابطة الوظيفية، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة النهرين، 2007، ص 11.3
. رباب خليل ابراهيم الدباغ، نطاق التأديب في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، 2008، ص 27.4

إلا أن الجدل قد يثور في صفة الديمومة التي لم يشترطها قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام المرقم (14) لسنة 1991 النافذ، وبذلك يكون قانون انضباط موظفي الدولة أعلاه قد اسقط صفة الديمومة ، وبالتالي يسري على الموظف المؤقت الذي نص عليه كذلك قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (603) لسنة 1987 ، وهو صنف الجديد من العاملين في الدولة يطبق عليهم في مجال التعيين ، وكذلك في الحقوق والواجبات وفي غير ما ورد في هذا القرار وقوانين وقواعد التقاعد وقرارات مجلس قيادة الثورة المنحل.(5)

الفرع الثاني: العناصر اللازمة لاكتساب الشخص صفة الموظف العام

هناك عناصر وشروط معينة تقوم عليها فكرة الموظف العام من الضروري تحديدها والوقوف عليها من اجل التمييز بين الموظف العام وعمال الإدارة الآخرين الذين تحتاج إليهم الإدارة في اطار قيامها بواجباتها ، هذا وقد تبين لنا من التعاريف السابقة للموظف العام إن هناك جملة عناصر أساسية يقتضي توافرها في الشخص لعدده موظفا،(6) وهي على الوجه الآتي:-

اولاً:- التعيين من قبل السلطة المختصة.

لا يكتسب صفة الموظف العام إلا من عين قانوناً بموجب قرار إداري من السلطة المختصة بالتعيين. حيث إن المركز الوظيفي للموظف الخاضع للنظام القانوني يبدأ من لحظة صدور القرار الإداري بتعيينه من الجهة المختصة ، ويظل هذا المركز قائماً ومنتجاً لآثاره تجاه الموظف - حقوقاً وواجبات - حتى تنتهي العلاقة الوظيفية بإحدى الطرق المشروعة.

وهذا ما أكدته الهيئة العامة لمجلس شوري الدولة العراقي بصفتها التمييزية في حكم لها جاء فيه :- ((تعيين الموظف يجب ان يكون وفقاً لأصول التعيين المنصوص عليها قانوناً وان يصدر امر التعيين من شخص يملك صلاحية التعيين)) كما إن ترشيح الإدارة بعض الأفراد لشغل وظائف معينة ، وتعهد إليهم بمباشرة بعض واجبات الوظيفة بالفعل لا يضيفي صفة الموظف العام عليهم ولا يمكن عددهم موظفين عموميين حتى وان تقاضوا عن ما أدوه من أعمال مرتباً ، لان الترشيح ليس ملزماً للإدارة لأنها تملك العدول عنه قبل صدور قرار التعيين.(7) وبناء على ذلك يخرج من عداد الموظفين العموميين من يشغل وظيفته عن طريق الانتخاب كرئيس الجمهورية وأعضاء المجالس النيابية وذلك لان شغلهم لهذه الوظائف يتم بمجرد إعلان نجاحهم في

. ماهر صالح علوي الجبوري، مبادئ القانون الاداري، دار الكتب للطباعة والنشر، 1996، ص104.5

. محمد سعيد نور، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011. ص168.6

. عبد العزيز خليل بديوي، الوجيز في المبادئ العامة للدعوى الادارية واجراءاتها، ط1، من دون ناشر، 1970، ص60.7

الانتخاب دون صدور قرار بالتعيين من جهة الإدارة ، إما إذا عد الانتخاب شرطاً أولاً من شروط التعيين ويحتاج إلى قرار إداري بذلك فهنا يكتسب الشخص صفة الموظف العام ويكون من تاريخ صدور قرار التعيين من الجهة الإدارية وليس من تاريخ إعلان نتيجة الانتخاب . أن قرار التعيين هو الذي يميز لنا بين الموظف الشرعي والشخص الذي يقم نفسه على الإدارة دون تعيين والذي يسمى بالمغتصب وتعد أعمال هذا الأخير معدومة إلا في الحدود التي تقتضيها نظرية الموظفين الفعليين . وهذا ما استقر عليه القضاء الإداري الفرنسي والمصري أما القضاء العراقي فانه لم يتطرق إلى نظرية الموظف الفعلي ، ولكن ما شهدته العراق بعد 4 / 9 / 2003 وتولي بعض الأفراد العاديين ممارسة الأعمال التي يقوم بها الموظفون بعد ترك هؤلاء (الموظفين) لاماكن عملهم وقيام هؤلاء الأفراد بتسيير المرافق العامة وتقديم الخدمات للجمهور في المرافق الحيوية مثل المستشفيات والمدارس وغيرها من المرافق التي لا غنى عنها في حياة الأفراد العامة تعد تطبيقات عملية لنظرية الموظف الفعلي في الظروف الاستثنائية.(8)

ثانياً :- القيام بعمل دائم.

وبالإضافة لما تقدم فانه يشترط لإضفاء صفة الموظف على العامل أن يكون قائم بخدمة دائمة ، ويقصد بذلك أن يكون العمل بذاته دائماً ولازماً في مباشرة المرفق العام لنشاطه وبذلك لا يعد العاملون بصورة مؤقتة او عرضية موظفين . ويتمثل دوام العمل باستمرار الخدمة وليس باستمرار الوظيفة ويمكن أن تكون الخدمة مستمرة لكن الوظيفة منقطعة كما في حالة الإجازة أو حالة إلغاء الوظيفة من قبل الإدارة دون التأثير على استمرار نشاط المرفق العام وتسمى هذه الطريقة بتنسيق الملاك في العراق . والعبرة في دائميته الوظيفة ، التي تضفي بدورها صفة الموظف على الشخص هي بورودها في الملاك الدائم للمرفق العام ، وهذا ما اشترطه قانون الخدمة المدنية في العراق بقوله ((وظيفة دائمة)) .(9) وبذلك استبعد العمل المؤقت في خدمة الدولة أو احد اشخاص القانون العام في زمن محدد، ولكن موقف المشرع العراقي لم يبق على حاله خصوصاً بعد تطور الحياة وحاجة الأفراد إلى خدمات المرافق العامة باستمرار ، أدى إلى استعانة هذه الأخيرة بكثير من الاشخاص وتعيينهم في وظائف مؤقتة بموجب عقود إدارية أو عقد إيجار الخدمات الذي ينظم العلاقة الوظيفية ومن ثم تطبيق على الذين يشغلونها قوانين وقواعد الخدمة المدنية ، وعلى هذا الأساس ادخل الكثير من الأعمال المؤقتة ضمن مفهوم الوظيفة العامة مما أدى إلى وجود وظائف مؤقتة إلى جانب الوظائف الدائمة التي يتمتع القائم بها بصفة الموظف . كذلك فان قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) لسنة 1991 لم يشترط هذه الديمومة

8. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، جامعة عين شمس، 1979، ص 67.
9. علي عبد الفتاح، الموظف العام وممارسته الحرية السياسية، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص 41.

في صفة الموظف العام ، الامر الذي يمكن معه سريان وصف الموظف العام على الموظفين المؤقتين . وهذا ما ذهب اليه مجلس الانضباط العام في حكم له جاء فيه ((تطبق على الموظفين المؤقتين الاحكام القانونية في الدوائر التي يعملون فيها)) وعليه ندعو المشرع الى ضرورة تعديل قانون الخدمة المدنية مادام هناك الان وجود قانوني للوظائف المؤقتة . أما المشرع المصري فلم يشترط أن يشغل الموظف وظيفته بصفة دائمة إلى أن تنتهي خدمته بالوفاة أو بلوغ سن التقاعد أو الاستقالة أو الفصل ، وإنما أصبح من الممكن شغل الوظيفة بصفة مؤقتة¹⁰ وبذلك عد العاملين الذين يشغلون وظائف دائمة بمقتضى عقود محددة المدة في عداد الموظفين العموميين على أساس أن علاقة الموظفين المعينين على وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة هي علاقة قانونية تنظمها القوانين واللوائح . وقد ذهب بعض فقه القانون العام المصري إلى القول أن المشرع المصري لم يقرر اعتبار شاغلي الوظائف المؤقتة من الموظفين العموميين الذين تسري عليهم أحكام قانون التوظيف بل أخرجهم صراحة من الخضوع لأحكام هذا القانون وبالنسبة للقواعد التي تطبق عليهم فقد تركها إلى القرار الذي يصدر من الوزير المختص ، وفي الوقت نفسه لا يمنع أن تكون علاقتهم بالدولة لائحة تنظمها القرارات واللوائح الصادرة بشأن احتسابها من علاقات القانون العام التي يحكمها القانون الإداري . أما بالنسبة إلى المشرع الفرنسي فانه اخذ بهذا الشرط – شرط الدوام – عندما حدد الأشخاص الذين يسري عليهم القانون الصادر سنة 1984 في مادته الثانية السابق الإشارة إليها⁽¹¹⁾

ثالثاً :- الخدمة في مرفق عام.

إن العنصر الأخير من عناصر تحديد الموظف العام هو العمل في خدمة مرفق عام ولهذا الأخير معنيان المعنى الأول :- عضوي ويقصد به مجموعة من العمال والوسائل التي تستخدمها الإدارة في عمل معين. والمعنى الثاني :- مادي ويقصد به النشاط الذي تقوم به الإدارة بنفسها من اجل تحقيق مصلحة عامة . وفي الحقيقة المعنيان يكمل بعضهما الآخر ولا يمكن الاستغناء عن أي منهما في تحديد فكرة المرفق العام ، وهناك من يفرق بين المرافق العامة المادية والعضوية ، ويعرف الأولى بأنها المرافق التي يعهد فيها بإدارة النشاط ألمرفقي إلى هيئة خاصة ، وتخضع الهيئة إلى إحكام القانون الخاص بينما النشاط يكون وحده الذي يخضع إلى أحكام المرافق العامة ، أي إن طبيعة عمل المرفق يكون عام بينما الهيئة التي تديره خاصة . أما بالنسبة إلى

¹⁰ . احمد حامد عطية الخفاجي، ضمانات الموظف العام اثناء فترة التحقيق والمحاكمة، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2019، ص54.

. مازن ليلو راضي، الوجيز في القضاء الليبي، دار المطبوعات الجامعية، من دون دار نشر، 2003، ص81.¹¹

المرفق العضوية فتكون الهيئة التي تدير النشاط فيها عامة وهذا بدوره ينعكس على طبيعة النشاط فيجعله عاما أيضا بصورة تلقائية ، وبالتالي فان الأحكام العامة تسري على الهيئة التي تدير المرفق العام وعلى النشاط الذي يمارسه المرفق . وبعضهم عرف المرفق العام بأنه:-

(مشروع يعمل باطراد وانتظام تحت اشراف الحكومة بقصد اداء خدمة عامة للجمهور مع خضوعه لنظام قانوني معين) وقد عرفته محكمة التمييز العراقية في حكمها الصادر في 20 / 4 / 1968 بأنه :- ((..... والمرفق العام هو مشروع تديره جهة الإدارة أو تنظمه وتشرف على إدارته ويقصد به أداء خدمات أو سد حاجات ذات نفع عام وليس المقصود أساسا من المرفق العام هو الحصول على الربح)) وعلى هذا الأساس لكي يكتسب الشخص صفة الموظف لابد أن يعمل في مرفق عام عضوي.(12)

المطلب الثاني: شروط منح الحماية القانونية للموظف العام ضد جرائم الاعتداء

اشرنا اعلاه ان اكتساب الشخص صفة الموظف العام بعد تحقق شروط اكتساب هذه الصفة يجعله مؤهلا للاستفادة من الحماية القانونية ضد جرائم الاعتداء بأنواعها. سوف نتناول هذا المطلب وفق لما يلي:

الفرع الاول: الاعتداء على الموظف العام اثناء تأديته وظيفته

ان اهم الشروط اللازمة توفرها حتى يستفيد الموظف العام من الحماية القانونية ضد جرائم الاعتداء هو ان يكون قد تم الاعتداء عليه اثناء تأديته وظيفته، وذلك حتى يستفيد من احكام قانون العقوبات الاردني والقرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات المتعلقة بتجريم جرائم الاعتداء على الموظف العام وتشديد العقوبات المفروضة عليها.(13)

ان المشرع الاردني ابتداء اشترط لتطبيق نص المادة السابق وايقاع العقوبة المذكورة على المعتدي، ان الاعتداء مهما كانت صورته والواقع على الموظف العام يجب ان يكون اثناء تأدية الموظف لوظيفته، ولم يعدل القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات هذا الشرط، بل اكد على موقف المشرع الاردني بهذا الشأن، اضافة الى ذلك فان توفير الحماية للموظف العام ضد جرائم الاعتداء يجب ان لا يقتصر فقط على حمايته اثناء تأديته المهام الموكلة اليها بموجب القانون والتعليمات بل يجب ان يتم حمايته في المرحلة اللاحقة لتنفيذ وتأدية وظيفته، ولذلك نص قانون العقوبات الاردني والقرار بقانون المعدل على تجريم الفعل الواقع على

. مجيد مجهول درويش، ضمانات مبدأ دوام سير المرفق العام، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل، 2004، ص32.12

. عبد الرحمن توفيق احمد، مصدر سابق، ص57.13

الموظف العام اثناء تأديته لوظيفته وكذلك اي فعل يقع على الموظف بسبب وظيفته او بسبب ما اجره بحكم هذه الوظيفة.(14)

وقضت محكمة التمييز الاردنية بانه "وحيث ان الشروع بالقتل يمكن ان يكون وليد ساعته وتستخلص المحكمة ذلك من ظروف الدعوى وحيث يتبين اشتباه رجلي الامن بالمتهم في محله اذ تبين ان السيارة مسروقة من عمان ومتواجدة في الزرقاء وان اطلاق المتهم اكثر من عيار ناري بمواجهة رجل الامن العام كان لغاية القرار الامر الذي يعني ان تكرار اطلاق النار تجاه الملازم بسام والرقيب باسم اثناء ممارستهما وظيفتهما ومن اجل ما اجره بحكم الوظيفة فان نية القتل متوفرة...".

ومع ذلك يبقى مصطلح "اثناء تأدية الوظيفة او من اجل ما اجره بحكم الوظيفة" يشوبه بعض الغموض، اذ ان تأدية الوظيفة من قبل الموظف العام تقتضي ان تكون الاعمال التي يقوم بها ضمن حدود اختصاصاته المحددة بموجب القانون، وعلى سبيل المثال فقد حدد قانون الاجراءات الجزائية اختصاصات مأموري الضبط القضائي من حيث البحث والاستقصاء على الجرائم والبحث عن مرتكبيها وجمع الاستدلالات، وبالتالي فان قيام اي موظف عام ليست له صفة الضبط القضائي بأحد الاعمال المذكورة ضمن صلاحيات مأموري الضبط القضائي يعني ان القانون لا يخوله القيام بهذه الاعمال وليست ضمن صلاحياته وعليه فان الاعتداء على هذا الموظف في هذه الحالة لا يؤدي الى تطبيق احكام قانون العقوبات الاردني والقرار بقانون المعدل بشأن جرائم الاعتداء على الموظف العام بالرغم من ان هذه الشخص مكتسب لصفة الموظف العام وفقا للقانون.

اما فيما يتعلق بقانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937 النافذ في غزة، فهو ايضا يتفق مع قانون العقوبات الاردني والقرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل فيما يتعلق باشتراط ربط تطبيق جرائم الاعتداء على الموظف العام بان يكون هذا الاعتداء اثناء تأدية الوظيفة او بسببها.(15)

الفرع الثاني: عدم وقوع فعل غير مشروع من قبل الموظف العام

اضافة شرط اخر وهو عدم وقوع فعل غير مشروع من قبل الموظف العام وذلك حتى يستفيد من المواد المتعلقة بجرائم الاعتداء على الموظف العام.

. ثامر واجد ماجد حلبي، جريمة الاعتداء على الموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، 2022، ص19-20¹⁴.
. احمد عبد الرحمن توفيق، قانون العقوبات "القسم الخاص"، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص78.¹⁵

ان تحقق الشرط الاول لتطبيق احكام قانون العقوبات الاردني بقانون المعدل رقم 26 لسنة 2020 والذي يقضي بان يكون الاعتداء على الموظف العام اثناء تأديته وظيفته او من اجل ما اجراه بحكم الوظيفة كفيل لوحدة باستفاداة الموظف العام من هذه الحماية القانونية ضد جرائم الاعتداء طالما كان ادائه لوظيفته في حدود اختصاصه وفي اطار القانون دون الخروج عنه،⁽¹⁶⁾ اما في حالة تجاوز الموظف العام حدود سلطاته او قيامه بتنفيذ اوامر غير قانونية صادرة من رئيسه فان الموظف في هذه الحالة يكون قد ارتكب فعلا غير مشروع يودي الى عدم تطبيق احكام جرائم الاعتداء.

بالرجوع الى قانون العقوبات الاردني النافذ والقرار بقانون المعدل له، نجد انه لم ينص صراحة على هذا الشرط واعتباره سببا لعدم استفادة الموظف العام من الحماية ضد جرائم الاعتداء، ولكن من خلال الرجوع الى القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات فقد على انه "من ضرب موظفا او اعتدى عليه.... اثناء ممارسته وظيفته او من اجل ما اجراه بحكم الوظيفة..."، نجد ان هذه المادة كما اشرنا اعلاه تتحدث عن اداء الموظف لوظيفته ضمن حدود اختصاصه وتنفيذا للأوامر الصادرة من جهة الاختصاص تجعل منه مستفيدا من هذه الحماية القانونية ويخضع لنطاق تطبيق هذه المادة السابق ذكرها، وبمفهوم المخالفة في حال خروج الموظف عن حدود اختصاصه فلا يستفيد من هذه الحماية.⁽¹⁷⁾

وبذلك قضت محكمة النقض الفلسطينية بانه "حيث ان المحكمة قامت بتعديل التهمة من مقاومة رجل الامن (موظف) الى الايذاء الخفيف لكون المعتدى عليه لم يكن احد افراد الدورية وجاء ارتداءه الزي العسكري خارج عمل وظيفته الرسمية وليس سبب قيامه بعمله وهي اهم اركان جريمة مقاومة الموظف...."⁽¹⁸⁾

. علي محمد ابراهيم الدسوقي، حماية الموظف جنانيا، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص89.¹⁶
¹⁷. خليل صالح موسى، دراسة في ظل قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001، بدون طبعة، دار جنان للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص119.

. دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 608 لسنة 2017، الصادر بتاريخ 2018/3/18.¹⁸

المبحث الثاني

صور جرائم الاعتداء على الموظف العام واهم العقوبات المفروضة على مرتكبها

ان اكتساب الشخص صفة الموظف العام وفقا لما نص عليه قانون العقوبات الاردني النافذ في الضفة الغربية والقوانين ذات العلاقة، يجعل من هذا الشخص مكتسبا للحماية القانونية التي نص عليها ذات القانون. سنقسم هذا المبحث وفقا لما يلي:

المطلب الاول: جرائم الاعتداء على الموظف العام

ان جرائم الاعتداء على الموظف العام تشمل كل ما يقع على الموظف العام من جرائم تمس كرامته او صحته الجسدية، فلا يقتصر مفهوم جرائم الاعتداء على ما قد يقع فقط على جسد الموظف العام كالضرب والعنف . سنبينها في الفرعين الآتيين:

الفرع الاول: جرائم الاعتداء على الموظف العام بالتهديد والاكراه والاهانة

ان صور جرائم الاعتداء التي تمس كرامة الموظف العام متنوعة ومتعددة، ولكن يجمعها امر واحد وهو انها جميعها تعتبر جرائم ومعاقب عليها بموجب قانون العقوبات الاردني النافذ.

اولا: مفهوم جريمة التهديد: اول صور جرائم الاعتداء على الموظف العام وهي جريمة التهديد، ومن الجدير بالذكر ان قانون العقوبات الاردني لم يتطرق الى تعريف واضح لهذه الجريمة. حيث يمكن تعريف جريمة التهديد بانها "فعل يصدر من شخص ينذر بخطر يريد به شخصا اخر وهو المجني عليه او ماله وهو جريمة مستقلة عن الضرر المحتمل نزوله المجني عليه".⁽¹⁹⁾

ويمكن تعريف جريمة التهديد بانها "توجيه عبارة او ما في حكمها الى المجني عليه عمدا، يكون من شأنها احداث الخوف عنده من ارتكاب جريمة او افشاء او نسبة امور مخدشه بالشرف اذا وجهت بالطريقة التي يعاقب عليها القانون".⁽²⁰⁾

. جمال مدغمش، شرح قانون العقوبات الاردني باجتهادات محكمة التمييز، بدون طبعة، دار الاسراء، عمان، بدون سنة نشر، ص78.19
. ساهر ابراهيم شكري، شرح قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص112.20

فجريمة التهديد الواقعة على الموظف العام وكذلك الواقعة على المواطن العادي، تتشابهان من حيث خطورة هذه الجريمة وذلك بالنظر الى الضرر التي تلوح بإنزاله على المجني عليه سواء الموظف العام او المواطن العادي فلا يقتصر هذا الضرر المحتمل انزاله على نفس الموظف العام بل قد يكون موجها الى اموال الموظف العام بشخص عزيز على هذا الموظف كأحد افراد عائلته.

ثانيا: مفهوم جريمة الاكراه: بالرجوع الى القرار رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ في الضفة الغربية نجد انه لم ينص صراحة على هذه الصورة من صور جرائم الاعتداء على الموظف العام، ولكن لا يمكن انكار ان هذه الجريمة يمكن ان تقع على الموظف العام اثناء قيامه بممارسة مهام وظيفته، ولكن ما هو الاساس القانوني لتجريم هذا الفعل.

ويعرف الاكراه بانه "حمل الغير على امر يتمتع عنه بتخويف يقدر الحامل على ايقاعه ويصير الغير خائفا به"، ويفهم من ذلك انه يشترط قيام فعل الاكراه ان يكون الجاني قادرا على القيام بما توعد به وان لا يكون الفعل الذي اتاه المجني عليه بإرادته وانما يجب ان يكون خارجا عن ارادتها اي مكرها.(21)

ان الاكراه نوعين فهناك الاكراه المعنوي ويعرف بانه "التهديد باعتداء جسيم او استعمال العنف بحيث يوتر التهديد على او العنف على الشخص الخاضع له فلا يجد سبيلا للنجاة من هذا الخطر الا بارتكاب جريمة اي ان الاكراه المعنوي هو ضغط شخص على ارادة اخر لحمله على توجيهها الى سلوك اجرامي". وهناك الاكراه المادي ويعرف بانه "العنف الذي يمارس على جسد الشخص الخاضع للإكراه فيؤدي الى انعدام الارادة الكلية وهو في ذات الوقت القوة المادية التي يمارسها شخص اخر فيسلبه ارادته ماديا".(22)

اما بالنسبة للفعل الجرمي الصادر عن الموظف العام والذي ارتكبه بسبب تحقق فعل الاكراه، فقد اعتبره قانون العقوبات الموظف العام غير مسؤولا جزائيا عن الفعل الجرمي المرتكب فن قبله طالما كان تحت الاكراه ولكن بشرط ان يكون هناك تهديد يتوقع منه الموت العاجل او ضرر بليغ او تشويه يصيب احد اعضائه بشكل مستديم، بالإضافة ان لا يكون لإرادة الموظف العام اي علاقة بوقوع الاكراه، ونص ذات القانون على ما يعرف بحالة الضرورة ويطرئ عليه اعفاء الموظف العام من المسؤولية الجزائية.(23)

. جمال مدغمش، المصدر السابق، ص23.21

. محمد سعيد نمور، مصدر سابق، ص78.22

23. طارق سرور، قانون العقوبات القسم الخاص جرائم الاعتداء على الاشخاص والاموال، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص90.

ثالثاً: جريمة اهانة الموظف العام: ان قانون العقوبات الاردني في الضفة الغربي لم ينص صراحة على مصطلح جريمة اهانة الموظف العام، الا انه عالج بعض الافعال الجريمة التي يؤدي ارتكابها بحق الموظف الي التسبب باهانة هذا الموظف والمس بكرامته وشرفه وسمعته، ومن هذه الجرائم:

1. الذم: عرف قانون العقوبات الاردني جريمة الذم بانها "اسناد مادة معينة الى شخص ولو في معرض الشك والاستفهام من شأنها ان تنال من شرفه وكرامته او تعرضه الى بغض الناس واحتقارهم سواء كانت تلك المادة تستلزم العقاب ام لا".

2. القدح: عرفت بانها "الاعتداء على كرامه الغير او شرفه او اعتباره ولو في معرض الشك والاستفهام من دون بيان مادة معينة"، ويفهم من ذلك ان القدح يتشابه مع الذم من ناحية المس بكرامة الموظف العام وشرفه، الا ان القدح لا يشترط فيه ان يتم اسناد معينة للموظف العام.

3. التحقير: عرف بانه "هو كل تحقير او سبب غير الذم والتحقير يوجه الى المعتدى عليه وجها لوجه او الحركات او بكتابة او برسم لم يجعلا علنيين او بمخابرة ورقية او هاتفية او معاملة غليظة".(24)

الفرع الثاني: جرائم الاعتداء على الموظف العام بالقوة والعنف

اولاً: مفهوم جرائم القوة والعنف الواقعة على الموظف العام: بالرجوع الى قانون العقوبات الاردني نجد انه لم يتطرق الى تعريف جرائم القوة والعنف، وانما اكتفى بتعداد انواع من الجرائم التي تكون نتيجة حتمية لممارسة القوة والعنف كجريمة الايذاء والاعتداء على الموظف العام.

ومع ذلك فقد جرم القانون ممارسة القوة والعنف تجاه الموظف العام، فقد نص على انه "من ضرب موظفا او اعتدى عليه بفعل موثر اخر او عاملة بالعنف والشدة او هده او شهر السلاح عليه اثناء ممارسته وظيفته او من اجل ما اجراه بحكم الوظيفة...".

وعليه يمكن تعريف جرائم القوة والعنف بانها "استخدام غير مشروع لوسائل القصر المادي والبدني التي يمارسها الجاني ضد المعتدى عليه بغية تحقيق اهداف معينة".(25)

. ثائر واجد ماجد حلبي، مصدر سابق، ص 45. 24
. محمد احمد عبد اللاه، الوظيفة العمومية، بدون طبعة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2015، ص 115، 25

ثانيا: صور جرائم القوة والعنف الواقعة على الموظف العام: سيتم الحديث عن بعض الجرائم المستقلة والتي ان تم ارتكابها تجاه الموظف العام يؤدي ذلك الى اسناد الجريمة المستقلة وهي:

1. الضرب: بالرجوع الى قانون العقوبات الاردني فقد اعتبر ضرب الموظف العام من قبل الغير اثناء ممارسته وظيفته من الافعال المجرمة والتي تشكل جريمة الاعتداء على موظف عام، بحيث لا يشترط ان يتسبب الضرب الى اصابة الموظف العام باي رضوض او كدمات او جروح، بل ان مجرد فعل الضرب يجعل من الشخص الجاني مسؤولا جزائيا عن تهمة الاعتداء على موظف عام. ويعرف الضرب "الضغط الواقع على جسم الانسان او بالصدمة مباشرة او بالواسطة وقد يقع الضرب بالصفع او الركل او الطرح ارضا باستعمال اداة او حجر او عصا او اية آلة راضة".

2. افعال مؤثرة اخرى: ان افعال القوة والعنف هي الافعال التي لا تؤدي ترك اي علامة او اثر على جسد الموظف العام، ويعاقب عليها ايضا لأنها تؤدي الى ترهيب الموظف العام وثنيه عن القيام بواجباته الوظيفية، وبالتالي فان جميع الافعال التي لا تترك اي اثر على جسد الموظف العام تدخل في اطار تطبيق جريمة الاعتداء على الموظف العام، وفي حال ممارسة القوة والعنف تجاه الموظف العام وادى ذلك الى جرح الموظف او كسر في عضو من اعضاء جسمه فان ذلك يؤدي الى البحث عن الوصف الجرمي المناسب لهذا الفعل.(26)

المطلب الثاني: العقوبات المفروضة على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام

هنالك عقوبات تفرض على المدان الذي يرتكب جريمة الاعتداء على الموظف المكلف بخدمة عامة. سوف نتناولها في فرعين وفقا لما يلي:

الفرع الاول: العقوبات الاصلية والتبعية المفروضة على المتهم بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام

اولا: العقوبات الاصلية لجريمة الاعتداء على الموظف العام: من العقوبات المفروضة على مرتكبي جريمة الاعتداء على الموظف العام ما يسمى بالعقوبات الاصلية وهي:

1. الحبس: ان مرتكبي جريمة الاعتداء على الموظف العام اذا ثبت للمحكمة ارتكابه للفعل فانه يكون عرضة للحكم عليه بالحبس كعقوبة اصلية، اضافة الى فرض عقوبة جديدة على مرتكب هذه الجريمة تتمثل بالحبس مع وقت التنفيذ. (27) وقد نصت المادة 229 من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 على أن "يعاقب

. ثامر واجد ماجد حلبي، مصدر سابق، ص50. 26
. جمال مدغمش، مصدر سابق، ص88. 27

بالحبس مدة لا تزيد على سنتين أو بغرامة لا تزيد على مئتي دينار كل من أهان أو هدد موظفاً أو أي شخص مكلف بخدمة عامة أو مجلس أو هيئة رسمية أثناء تأدية واجباتهم أو بسبب ذلك".⁽²⁸⁾

2. **الغرامة:** من العقوبات المفروضة على مرتكبي جريمة الاعتداء على الموظف العام، هي عقوبة الغرامة وتعتبر الغرامة من العقوبات الجنحية ومن العقوبات التكميلية في ذات الوقت. بينما نصت المادة 232 من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969: يعتبر ظرفاً مشدداً في ارتكاب الجرائم المبينة في المواد 229 و230 و231.

أ. إذا ارتكب الجريمة مع سبق الإصرار.

ب. إذا ارتكب الجريمة خمسة اشخاص فأكثر.

ج – إذا ارتكب الجريمة شخص يحمل سلاحاً ظاهراً.

وينبغي الإشارة الى ان الغرامات المشار اليها بالمواد المذكورة انفا تم تعديلها بقانون تعديل الغرامات الواردة في قانون العقوبات والقوانين الخاصة الأخرى رقم 6 لسنة 2008 المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2019 اذ أصبحت كما يلي. يكون مقدار الغرامات المنصوص عليها في قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل كالاتي:

أ) في المخالفات مبلغاً لا يقل عن (50000) خمسين ألف دينار ولا يزيد على (200000) مئتي ألف دينار.

ب) في الجنح مبلغاً لا يقل عن (200001) مئتي ألف دينار وواحد ولا يزيد عن (1000000) مليون دينار .

ج) في الجنايات مبلغاً لا يقل عن (1000001) مليون وواحد دينار ولا يزيد عن (10000000) عشرة ملايين دينار.⁽²⁹⁾

ثانياً: العقوبات التبعية لجريمة الاعتداء على الموظف العام: اضافة الى العقوبات الاصلية التي يتم ايقاعها على مرتكبي جريمة الاعتداء على الموظف العام والتي تتمثل بالحبس والغرامة والحبس مع وقف التنفيذ،

. المادة 229 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969²⁸

. المادة 232 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969.²⁹

فهناك عقوبات تبعية يتم ايقاعها ايضا على المدان وفقا لظروف الدعوى الجزائية ولتقدير قاضي الموضوع.(30) ومن هذه العقوبات هي:

1. **المصادرة العينية:** عالج قانون العقوبات الاردني عقوبة المصادرة العينية كتدربي حيث نص على انه "مع مراعاة حقوق الغير حسن النية، يجوز مصادرة جميع الاشياء التي حصلت نتيجة لجناية او جنحة مقصودة او التي استعملت في ارتكابها او كانت معدة لاقترافها اما في الجنحة غير المقصودة او في المخالفة فلا يجوز مصادرة هذه الاشياء الا اذا ورد في القانون نص عللا ذلك".

2. **الكفالة الاحتياطية:** هي من التدابير الاحترازية التي عالجها قانون العقوبات اضافة الى المصادرة العينية وغيرها من التدابير.

وعرفها قانون العقوبات الاردني بانها "ايداع مبلغ من المال او سندات عمومية او اقدم كفيل مليء او عقد تامين ضمانا لحسن سلوك المحكوم عليه او تلافيا لأية جريمة".(31)

الفرع الثاني: الظروف المشددة للعقوبة المفروضة على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام

اولا: الاعتداء الواقع على قاض او وكيل نيابة: هناك ظروف نص عليها ذات القرار بقانون من شأنها تشديد العقوبة في حال وقع فعل الضرب على قاضي او وكيل نيابة او مأمور ضابطة قضائية او رجل امن بعدما يقتصر التشديد في قانون العقوبات فقد في جريمة الاعتداء الواقعة على القاضي فقط دون غيره.

فان عقوبة كل من يعتدي على موظف عام وفق قانون رقم 26 لسنة 2020 هي الحبس من سنة ولا تزيد عن سنتين وبغرامة من الف دينار الى ثلاثة الاف دينار اردني والحبس مع وقف التنفيذ سنتين لمدة ثلاثة سنوات، الا ان الصفة الوظيفية للموظف العام تعتبر مشددا تودي الى زيادة الحد الادنى لعقوبة الحبس والغرامة وكذلك الحبس مع وقف التنفيذ، ففي حال كان ذات الجريمة وقعت على قاضي فان المدان بهذه التهمة يعاقب بالحبس لمدة لا تقل عن سنتين ولا تزيد عن ثلاثة سنوات وبغرامة لا تقل عن الف دينار ولا تزيد عن خمسة والحبس مع وقف التنفيذ ثلاثة سنوات لمدة ثلاثة سنوات تبدا من انتهاء مدة الحبس الفعلي.

. ثائر واجد ماجد حلبي، مصدر سابق، ص61. 30

. ثائر واجد ماجد حلبي، المصدر السابق، ص66. 31

ثانياً: تعدد الجناة والتكرار: من الظروف المشددة ايضاً والتي يؤدي تحقيقها الى تشديد العقوبة المفروضة على مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام، تعدد الجناة وحالة تكرار الاعتداء على الموظف العام او ما يعرف بتكرار الجرائم.⁽³²⁾

بالرجوع الى قانون العقوبات الاردني نجد انه اعتبر تعدد الجناة المعتدين على الموظف العام من الظروف التي تبرر للقاضي تشديد العقوبة المفروضة عليهم، فقد نص هذا القانون على انه "وتضاعف العقوبة اذا كان الفاعلون ثلاثة فاكثراً".

وكما نص نفس القانون على تكرار الجريمة بانه "من حكم عليه بالحبس حكماً مبرماً ثم ارتكب قبل انفاذ العقوبة فيه او اثناء مدة العقوبة او في خلال ثلاث سنوات بعد ان قضاها او بعد سقوطها بأحد الاسباب القانونية جنحة مماثلة الاولى حكم عليه بمدة لا تتجاوز ضعف العقوبة التي تستلزمها جريمته الثانية على ان لا يتجاوز هذا التضعيف خمس مرات".⁽³³⁾

. عبيد رؤوف، جرائم الاعتداء على الاشخاص والاموال، بدون طبعة، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2015، ص117.³²
. ثامر واجد ماجد حلبي، مصدر سابق، ص67.³³

الغاية

وفي ختام بحثنا توصلنا الى جملة من النتائج والتوصيات سندرجها وفقا لما يلي:

اولا: النتائج:

1. التعريف القانوني للموظف العام المستفيد من الحماية ضد جرائم الاعتداء وفقا لقانون العقوبات يشمل كل من الموظف الاداري والقضائي والعسكري.
2. ان اشتراط المشرع ان يكون الاعتداء اثناء تأدية الموظف لوظيفته او بسبب ما اجراه بحكمها وان يكون مختصا بالوظيفة.
3. ان الحماية القانونية الممنوحة للموظف العام هي لفرض هيبة الدولة وتمكينها من اداء الاعمال المنوطة لها كون ان الموظف العام هو وجه الدولة واداتها في تنفيذ اعمالها.
4. لا يعاقب القانون على مرحلة التفكير والتحضر بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام بل يجب توظيف هذه الافكار من خلال افعال مادية.

ثانيا: التوصيات:

1. ان يتضمن اي تعديل تعريفها واضحا لصور جريمة الاعتداء على الموظف العام من خلال تعريفها وضبطها وعدم وضع نصوص فضفاضة واسعه تحتمل التأويل.
2. ايجاد الضمانات الكافية للمتهم بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام سيما ان الجهة المخولة بالتحقيق قد يكون المجني عليها موظفا فيها.
3. ضرورة التمييز بين جريمة الاعتداء على الموظف العام القصدية وبين الجريمة التي تقع بالخطأ غير المقصود والعقوبة المفروضة على كل منهما.

قائمة المصادر

1. غازي فيصل مهدي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم 14 لسنة 1991، مطبعة العزة، بغداد.
2. عامر ابراهيم الشمري، العقوبات المنتهية للرابطة الوظيفية، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة النهرين، 2007.
3. رباب خليل ابراهيم الدباغ، نطاق التأديب في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، 2008.
4. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الاداري، دار الكتب للطباعة والنشر، 1996.
5. عبد العزيز خليل بديوي، الوجيز في المبادئ العامة للدعوى الادارية واجراءاتها، ط1، من دون ناشر، 1970.
6. سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دار الفكر العربي، جامعة عين شمس، 1979.
7. علي عبد الفتاح، الموظف العام وممارسته الحرية السياسية، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002.
8. مازن ليلو راضي، الوجيز في القضاء الليبي، دار المطبوعات الجامعية، من دون دار نشر، 2003.
9. مجيد مجهول درويش، ضمانات مبدا دوام سير المرفق العام، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل، 2004.
10. ثائر واجد ماجد حلبي، جريمة الاعتداء على الموظف العام، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، 2022.
11. احمد عبد الرحمن توفيق، قانون العقوبات "القسم الخاص"، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
12. علي محمد ابراهيم الدسوقي، حماية الموظف جنائيا، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
13. خليل صالح موسى، دراسة في ظل قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001، بدون طبعة، دار جنان للنشر والتوزيع، عمان، 2016.

14. جمال مدغمش، شرح قانون العقوبات الاردني باجتهادات محكمة التمييز، بدون طبعة، دار الاسراء، عمان، بدون سنة نشر.
15. ساهر ابراهيم شكري، شرح قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
16. طارق سرور، قانون العقوبات القسم الخاص جرائم الاعتداء على الاشخاص والاموال، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
17. محمد احمد عبد اللاه، الوظيفة العمومية، بدون طبعة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2015.
18. عبيد رؤوف، جرائم الاعتداء على الاشخاص والاموال، بدون طبعة، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2015.
19. عبد الرحمن توفيق، شرح قانون العقوبات "القسم الخاص"، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
20. محمد سعيد نمور، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، بدون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
21. احمد حامد عطية الخفاجي، ضمانات الموظف العام اثناء فترة التحقيق والمحاكمة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2019.