

الحماية الجنائية للموظف

دراسة مقارنة

أ. م. د. حمدي صالح مجيد

كلية القانون – جامعة الأنبار

تمهيد

تمارس الدولة سلطاتها التشريعية و القضائية و التنفيذية معتمدة بذلك على موظفيها ، وهم أشخاص طبيعيتون يعبرون عن إرادتها من خلال ممارستهم لذلك ، لكون السلطة لا تمارس لذاتها و بذاتها وإنما من قبل الإنسان ولأجل الإنسان.

فالدولة والموظف العام^١ تؤمان لا يمكن تصور وجود أحدهما دون الآخر، فهو العقل المدبر والمترجم لسياستها وساعدها المطبق والمنفذ لقوانينها. فالوظيفة رسالة مجيدة وخدمة للشعب يؤديها الموظف كونها (أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص الواعي لمصالح الجماهير وحقوقها و حرياتهما وفقاً لأحكام الدستور)^٢.

فالوظيفة التي يمارسها الموظف كرسى لخدمة المواطن ، وللاتصال المستمر بين الموظف و المواطن وحاجة الأخير للأول ؛ نتوقع من جرّاء هذا التماس المباشر أن يتعرّض الموظف أثناء قيامه بواجبه لمضايقة واعتداء المواطن، فحياته الوظيفية لا تخلو من معاناة ، فلا بد من رعايته عندما يمارس عمله لتخفيف معاناته ومنع الاعتداء عليه ، وعلى الدولة أن تضيف الحماية الجنائية لموظفيها ، وهو ما أكدت عليه غالبية الدول في تشريعاتها ، وضمنت في قوانينها العقابية نصوصاً خاصة تحمي موظفيها جنائياً من الاعتداء عليهم و هم يؤدون واجباتهم أو بسببها ، وضمن هيبه الوظيفة العامة التي يتقلدها الموظف ويعد ذلك حماية للوظيفة وليس امتيازاً للموظف ، كل ذلك كان السبب الدافع لبحث موضوع الحماية الجنائية للموظف.

وسنقوم ببحث الموضوع على فصلين ؛ نخصص الأول منهما لفكرة الحماية وضرورة الحماية ، ونتطرق في الثاني لإحالة الموظف إلى المحاكم ومسؤوليته عن أخطائه الوظيفية .

^١ ونقصد بتعريف الموظف هنا ؛ التعريف وفقاً للمدلول الجنائي لا الإداري ، وانظر في ذلك م / ١٩ / ف ٢ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩. فالموظف العام وفقاً لهذا المدلول يشمل الموظف وفقاً للمدلول الإداري و المكلف بخدمة عامة او من في حكم الموظف .

^٢ انظر المادة ٣٠ من الدستور العراقي لسنة ١٩٧٠ .

الفصل الأول

فكرة وضرة الحماية الجنائية للموظف

حرصت أغلب التشريعات الجنائية على تأمين الحماية للموظف، فما أساس هذه الفكرة وما مدى ضرورتها؟ الأمر الذي يتطلب منا أن نبحت ذلك في مبحثين، نخصص الأول لفكرة الحماية، ونعقد الثاني لمدى ضرورتها.

المبحث الأول

فكرة الحماية الجنائية للموظف

إن فكرة الحماية الجنائية للموظف لم تكن وليدة التشريعات الحديثة، فكان لهذه الفكرة حضور في شريعة لبت 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 ٣٤ من شريعة حمورابي على (إذا نقل رئيس أو عريف حاجات جندي أو اغتصب أمواله أو أعطى جندياً تأجير أو قدم جندياً للمحاكمة بتأثير شخصي قوي فإن هذا الرئيس أو العريف يعدم).

فكان الملك بصفته القضائية يأمر بإجراء التحقيق بالجرائم التي تعرض أمامه، سيما إن كانت تلك الجرائم تتعلق بأمر قيام الموظفين بواجباتهم^١، وكانت تطبق أقصى العقوبات في جرائم إهانة الملوك وأتباعهم^٢. أما في الشريعة الإسلامية؛ فرغم عدم تمييزها بين أبنائها لمكانة أو جاه أو منصب، ولم تميز بين صفة الجنّة وبين صفة المجني عليهم، لكنها في بعض الأحيان تقرر المعاملة الاستثنائية لبعض أصحاب المناصب في الدولة، وهذا لا يعني دفع العقاب عنه إن أساء أو تشدد العقاب على من يعتدي عليه، وترى في ذلك خدمة للمجتمع^٣. فالشريعة الإسلامية تعاقب من يسيء التصرف في مجلي القضاء، وللقاضي الحق في فرض عقوبة تعزيرية تتناسب والإساءة.

فقد 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 وأعطاه لخالد بن الوليد، لإساءة الجندي لخالد في مجلس الرسول، عندما تلاحي معه أمامه، كعقوبة تعزيرية على إساءته لقائدة، حيث إن الأصل الشرعي هنا (من قتل قتيلًا فله سلبه)^٤.

^١ هاشم الحافظ: تاريخ القانون، ص ١٩٨.

^٢ إبراهيم عبد الكريم: تاريخ القانون في وادي الرافدين و الدولة الرومانية، ص ٩٧.

^٣ د. منير البياتي: الدولة القانونية و النظام السياسي الإسلامي، ص ٣٥٥.

^٤ د. محمد سليم العوا: في أصول النظام الجنائي الإسلامي، ص ٢٦٦، وانظر د. عبد الكريم زيدان: نظام القضاء في الشريعة الإسلامية، ص ٥٩.

وكان القانون الروماني يشدد العقاب على من يعتدي على وكلاء الملك الذين يوكل إليهم بمهام دولته أثناء ممارستهم لمهامهم، فإهانة رجال القضاء تعد إهانة للملك، والاعتداء على ضباطه اعتداء عليه يعاقب فاعلها بعقوبة اشد جسامة^١.

وعدت مدونة جوستنيان سنة ٥٣٣ م السب والإهانة جسيمة إن هي وقعت على عضو من أعضاء مجلس الشيوخ^٢. أما قانون الجزاء العثماني فقد تناول في مواده (١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١١٦) عقوبات مشددة على من يرتكب جرائم ضد من يحتقر أو يهدد أو يضرب أو يجرح أو يقتل مأموري الدولة والعساكر النظامية أثناء مباشرتهم مأموريتهم أو بسبب ذلك.

أما المشرع العراقي ففي قانون العقوبات البغدادي عالج جرائم مقاومة الموظفين وعدم الامتثال لأوامرهم أو التعدي عليهم بالضرب والجرح والقتل، ومنع الموظف من القيام بواجباته وذلك في المواد (١٢٢-١٣٠).

وأكد المشرع العراقي في قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩؛ وقانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ وبعض القوانين الخاصة؛ جريمة الاعتداء على الموظفين واعتبارها من الجرائم الواقعة على السلطة العامة. فجرم إهانة الموظف والتهديد الواقع عليه أثناء تأدية واجبه أو بسببه.

وقرر بحق من فعل ذلك عقوبة الحبس مدة لا تزيد على سنتين... وشدد العقوبة إذا وقع الاعتداء على القاضي^٣. وجرم الاعتداء على الموظف وقرر لذلك عقوبة الحبس التي لا تزيد عن ثلاث سنوات، وإذا حصل مع الاعتداء أو المقاومة جرح، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات، وإذا حصل مع الاعتداء أو المقاومة جرح وأذى تكون العقوبة الحبس... ولا يخل ما تقدم بتوقيع أي عقوبة اشد يقررها القانون للجرح أو الأذى؛ واعتبر من يمنع موظفا قصدا عن القيام بواجبه جريمة قرر لها عقوبة الحبس مدة لا تزيد عن ثلاث سنوات.

واعتبر ارتكاب الجريمة مع سبق الإصرار أو من خمسة أشخاص فأكثر أو من شخص يحمل سلاحا ظاهرا، ظرفا مشددا^٤، واعتبر ظرفا مشددا في الجريمة القتل العمد وقوع القتل العمد على الموظف أثناء تأدية واجبه أو بمسببه وقرر له عقوبة الإعدام^٥.

^١ د. أحمد فتحي سرور: الوسيط في قانون العقوبات، القسم الخاص، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، ص ٦٧.

^٢ د. رضا فرج: تاريخ النظم القانونية ممن القانون الروماني حتى مجموعات نابليون، الجزائر، ١٩٧٩، وأنظر مدونة جوستنيان في الفقه الروماني، فقرة ٩ ص ٣٦٢ ترجمة فهمي عبد العزيز.

^٣ انظر المادة ٢٢٦ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل، وقرار رقم ١٢٩٥ لسنة ١٩٨٥.

^٤ انظر المادة ٢٣٠ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل.

^٥ انظر المادة ٢٣١ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل.

^٦ انظر المادة ٢٣٢ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل.

^٧ انظر المادة ١/٤٠٦ هـ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل.

كما عدّ من الظروف المشددة في جريمة الضرب المفضي إلى الموت؛ كون المجني عليه موظفا أثناء تأدية واجبه، وقرر لها عقوبة السجن مدة لا تزيد عن عشرين سنة^١. كما عد الظروف المشددة في جرائم الجرح و الضرب و الإيذاء إذا كان المجني عليه أثناء تأدية واجبه موظفا^٢، كما جرّم القانون القذف بحق الموظف... وكان ما أسنده القاذف متصلا بوظيفة المقذوف أو عمله، وقدر لها عقوبة الحبس، وتنتفي الجريمة عند إقامة الدليل على ما أسنده^٣.

ولكي لا يتم الخلط رغم الاختلاف بين مفهوم الإهانة والقذف و السب بحق الموظف، ولدقة التمييز بينهما وأهميته من الناحيتين النظرية والعملية، فانه لا بد من الوقوف عليه وعلى النحو الآتي:

١ - فمن حيث المفهوم فالإهانة و القذف و السب بحق الموظف تعتبر جرائم اعتبارية تصيب الشخص، باعتباره و شرفه، ولكن لكل منهما معنى...

فالإهانة لفظ عام يشمل ما يتعلق بمعنى العدوان على الكرامة والاعتبار، فتتصرف إلى ما يوجه للموظف ما يمس شرفه أو كرامته أو إحساسه قذفا أو سبا أو غيره؛.

فلا يشترط بالإهانة صفة السب و القذف و لكن قد تتضمن هذه الصفة كون السب و القذف يحملان دوما صفة الإهانة، ولكن الأخيرة لم يشترط فيها أن تصل حد السب أو القذف^٤.

أما مفهوم القذف فهو إسناد واقعة معينة إلى الغير بإحدى طرق العلنية، من شأنها لو صحت توجب العقاب على من أسندت إليه و احتقاره عند أهل وطنه^٥.

أما بالنسبة إلى السب فهو رمي الغير بما يخدش شرفه و اعتباره، أو يجرح شعوره وان لم يتضمن ذلك إسناد واقعة^٦.

فالسب والإهانة يشتركان في إبهام العبارات وغموضها دون أن يستلزم تحديد الوقائع المنسوبة، ويمكن تمييز القذف عن السب والإهانة؛ يكون القذف بطبيعته يستلزم إسناد أمور معينة ولكن لا يستلزم ذلك التحديد بالإهانة.

٢ - إن القذف و السب يشترط لإثباتهما العلنية، و لكن لا يشترط العلنية بالإهانة فالأخيرة تقوم بالعلنية و دونها.

٣ - إن الإهانة غالبا ما تقوم بمواجهة الشخص المهان، وان وقعت في غير مواجهة الشخص المهان تعتبر من قبيل السب غير العلني^٧، بينما جريمة القذف و السب تقع بحضور ومواجهة الشخص كما تقع في غير ذلك.

^١ انظر المادة ٤١٠ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل.

^٢ انظر المادة ٤١٤/٤ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل.

^٣ انظر المادة ٤٣٣/١ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل.

^٤ انظر المادة ٤٣٤/١ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل.

^٥ د. احمد فتحي سرور: الوسيط في قانون العقوبات، المصدر السابق، ص ٣٧٧.

^٦ انظر المادة ٤٣٣/١ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل.

^٧ انظر المادة ٤٣٤/١ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل.

^٨ رشيد عالي الكيلاني: مسالك قانون العقوبات، ص ١٩٠، و جندي عبد الملك: الموسوعة الجنائية، ج ٢، ص ٦٤٣.

٥ - في القذف يمكن إثبات صحة ما أسنده من أمور معينة بحق من وجهت إليه الجريمة ، إن كان المقذوف من ذوي المهن العمومية ، فإثبات القذف لدن القاذف بإقامة الدليل على ما أسنده للمقذوف يدفع عنه ما يترتب عليه بسبب جريمة القذف^١ ، ولا يشترط في الإهانة ذلك ، فلا يصح إثبات الوقائع التي ارتكبت بها الإهانة ، كما لا يصح ذلك الإثبات في السب .

٦ - إن الإهانة لا تنمحي آثارها إن وقعت بناء على استفزاز صادر من الموظف ، بينما العقوبة تنتفي إذا ارتكب القذف أو السب في حال غضب عند وقوع اعتداء ظالم عليه^٢ .

٧ - جريمة الإهانة لا يتصور وقوعها إلا بحق الموظف ... أو المكلف بخدمة عامة أو إحدى الهيئات النظامية أثناء تأدية واجبه ، فمن أركان جريمة الإهانة أن تقع على من تم ذكرهم ، وإن تقع أثناء تأدية واجبه أو بسببه ، ودونهما لا تتحقق جريمة الإهانة ، بل تطبق أحكام القذف و السب^٣ . كون الأخيرة تقع على الموظف وغيره ، ويشترط تحقيق وقوعها أثناء أداء واجبه أو بسببه .

٨ - لا يجوز الصلح أو التنازل في جريمة الإهانة ، كونها تتعلق بالنظام العام كونها تمس هيبة الوظيفة ، بينما يجوز الصلح و التنازل في جريمة القذف أو السب .

يتبين من خلال ذلك ، إن الكثير من التشريعات القديمة و الحديثة بما فيها التشريع العراقي وغيره ؛ حرصت على تأمين الحماية الجنائية للموظف ، و قصدت من وراء فكرة تجريم الاعتداء على الموظف حماية حرمت الوظيفة بحماية شخص القائم بها ، من أجل ممارسة ما كلف به من قبل السلطة العامة بالشكل المطلوب .

فكرة إضفاء الحماية الجنائية للموظف ينبغي من ورائها المشرع حماية مركزه القانوني ، و يهدف من وراء تلك الحماية فسخ المجال إلى الموظف أن يعطي أفضل الخدمات ، ويبعد بواجباته على أفضل وجه .

وهذه الحماية ما هي إلا تأكيد على حماية الوظيفة العامة من مخاطرة الاعتداء عليها من أي جانب ؛ ، فعندما يخص الموظف بتلك النظرة، بهدف تحقيق المصلحة العامة و ضمان احترام السلطة العامة وتطبيق و تنفيذ قوانينها، وهذا يتطلب حماية من يقوم بأعباء الوظيفة، كونه أمين السلطة العامة، فمن تدعوه الدولة للقيام بواجباتها؛ عليها أن تؤمن الحماية له بالشكل الذي يطمئنه القيام بذلك، فحياة الموظف الوظيفية تختلف عن حياته العادية داخل المجتمع، مما يتطلب حماية حياته الأولى برعاية خاصة يستلزمها وضعه الخاص بوظيفته العامة .

^١ انظر المادة ٣/٤٣٣ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل.

^٢ انظر المادة ٢/٤٦٣ من قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ النافذ المعدل.

^٣ د. أحمد فتحي سرور : الوسيط في قانون العقوبات ، المصدر السابق ، ص ٣٣٥.

^٤ د. أحمد فتحي سرور : الوسيط في قانون العقوبات ، المصدر نفسه ، ص ٣٥٧ .

لهذا فإن غالبية الدول في تشريعاتها الجنائية حرصت على تأمين الحماية الجنائية له مما جعله يؤدي واجبه مطمئن و هادئ البال والوجدان ١ .

المبحث الثاني

مدى ضرورة الحماية الجنائية للموظف

الحماية الجنائية للموظف ظلت مثار خلاف و جدل بين فقهاء القانون الجنائي ، ما بين مؤيد لها ومعارض ، فهناك اتجاهان مختلفان بشأن حماية الموظف جنائياً ، أحدهما يؤيد إضفاء حماية جنائية خاصة له ، والآخر يعارض ذلك ... فالاتجاه الأول ، يرى بأنه لا بد من حماية الموظف مما يتعرض له في حياته الوظيفية من مخاطر كونه الأمين على السلطة العامة و حقوق و مصالح الأفراد ، فعلى الدولة أن لا تبخل بحمايتها للموظف و تحيطه بسياسات الحماية امتن مما تحيط به الفرد العادي ٢ .

ولا ينظر لذلك كونه امتياز خاص لأشخاصهم يرتبط بهم دون غيرهم ، وإنما هو جزء من نظام الخدمة العامة لتقديم أفضل الخدمات للمواطنين ٣ ، و ينبغي من وراء ذلك حماية مركزه القانوني ليقدم أفضل الخدمات . فالوظيفة العامة تستوجب من الموظف القيام بواجباته المكلف بها في مقابل منحه أمان أكثر ، يتطلب من المواطنين احترام الموظف أثناء تأدية واجبه ، فالإساءة إليه تعد إساءة إلى الدولة .

فغالبية التشريعات أفردت نصوصاً خاصة لحماية الموظف ، وشدت العقوبة على من يعتدي عليه ، و هو تشديد مبرر يرتبط بالمصلحة العامة لكون طبيعة عمل الموظف تنفيذية ، فهو ينفذ ما تأمر به القوانين ، مما يتولد عن ذلك مساس بالمصلحة الفردية ، وإثارة للشعور كالتحري والتفتيش والاستيقاف وتنفيذ أمر إلقاء القبض ، مما قد ينتج عنها ردود فعل على من تقع عليه ، باتجاه القائم بها ، لذا يستوجب الإحاطة بحماية خاصة ، و هذه الحماية في أصلها حماية للصفة الوظيفية التي يحملها الموظف ، لا لمصلحته الشخصية ، فهو دون هذه الصفة بلا حصانة يتقاضى مع من يعتدي عليه كفرد عادي .

و هناك من ينكر فكرة إضفاء الحماية الجنائية للموظف ؛ بحجة أن التشريعات الجنائية جاءت في الأصل لحماية أفراد المجتمع كافة ، على حد سواء ، و فيها من الضمان الكافي لحماية الجميع من أي اعتداء أيا كان نوعه لردع

^١ عبد الوهاب مصطفى و رابح لطفي جمعه : الفقه و القضاء في جرائم الوظيفة العامة ، والجرائم التي تقع على الموظفين العموميين ، ص ١٧٩ .

^٢ عبد الرزاق عبد الوهاب التحافي : النظرية العامة لواجبات و حقوق العاملين في الدولة ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد - كلية القانون ، ١٩٨٣ ، ص ١٤١ .

^٣ د. عبد العظيم مرسي وزير : الشروط المفترضة في الجريمة ، ١٩٨٣ ، ص ١٤١ .

^٤ د نوري محمد كاظم : شرح قانون العقوبات - القسم الخاص ، ١٩٧٧ ، ص ٩١ .

المعتدي ، فلا يعد الاعتداء على الموظف عدوان على السلطة العامة ولا يعتبر صراع معها^١ ، فان جميع أفراد المجتمع في ميزان واحد أمام القانون ٢ ، وجميعهم يقدمون خدمة للمجتمع ، فالعامل والمزارع والكاسب ... الخ يقدمون خدمة لمجتمعهم لا تقل عما يقدمه الموظف من خدمة له .

فالاخلاف ما بين ذلك لفظي فالجميع أجراء للمجتمع ، فلا داعي للمفاضلة بينهم في الاحترام والمناصرة ، فإضفاء الحماية الجنائية للموظف تؤدي إلى إيجاد نوع من التمايز عند تطبيق القانون إن كان المطبق عليه موظفاً أو شخصاً عادياً أمام القضاء ، وكذلك تؤدي إلى التمايز حتى ما بين الموظفين أنفسهم ، إن تطلب النص تحديد صفة وظيفية خاصة ، كأن يكون قاضياً أو رجل مرور .

فبمجرد وجود العلاقة بين الموظف و الدولة ليس الذي يبيغيه تفريد العقاب^٣ ، و ثمة صعوبة في تطبيق القانون إن كان المجني عليه موظفاً ، حيث يتطلب إثبات أمور معينة كصفة الوظيفة و الرجوع إلى أوامر التكليف ان كان مكلفاً بخدمة عامة ، ويتطلب أن يتوصل القاضي إلى أن الاعتداء حصل أثناء الواجب أو بسببه .

نخلص مما تقدّم؛ بان هناك اتجاهين مختلفين ؛ أحدهما يؤيد إضفاء حماية جنائية خاصة للموظف ، و الآخر يعارض ذلك ؛ ولكل منهما مبرراته .

و نرى إن استتباب الأمن واستقرار المجتمع لا يمكن تحقيقه إلا عن طريق احترام وطاعة القانون ، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال احترام تنفيذه الذي يستمد أصوله من وجوب احترام و ضمان هيبة الدولة و احترام القوانين ، فالاعتداء على منفذي القانون له من النتائج السلبية على المجتمع أكثر مما لو وقع على غيرهم ، مما يتطلب رد فعل أقوى من المجتمع ، فمن لم يرعوي من الإحجام عن الجريمة ضد الموظف تكون خطورته الإجرامية أكثر من غيره ، الأمر الذي يستلزم عدم معاملة الجميع بأسلوب مماثل ، لان الحفاظ على النظام العام يقتضي لزوم إنزال العقاب الشديد بالبعض ، وتخفيف العقاب عن البعض الآخر^٤ .

و طالما يكون الموظف محلاً للجريمة و ضحيتها كونه أكثر استهدافاً من غيره بحكم تماسه المباشر مع المواطنين ، فتأمين حماية له ضمانة أكبر من خطورة اشد ، فهي حماية واجب اكبر من حماية شخص الموظف ، و هذا ما أكدّه المشرع العراقي عندما نص (... أثناء تأدية واجباتهم أو بسبب ذلك ...)^٥ .

^١ د . عبد الستار الجميلي : جرائم الدم — جريمة القتل العمد ، ط ١ ، بغداد ، ١٩٧٢ / ص ٢٧٢ .

^٢ انظر المادة ١٩ / أ من دستور العراق لسنة ١٩٧٠ .

^٣ د . عبد الستار الجميلي : جرائم الدم ، المرجع نفسه ، ص ٢٧٢ .

^٤ حميد السعدي : شرح قانون العقوبات الجديد — جرائم الاعتداء على الأشخاص ، ج ٢ ، و ٣ ، بغداد ، ١٩٦٦ ، ص ٢٢١ ، و انظر انس قاسم : مذكرات في الوظيفة العامة ، ص ١٩٢ .

^٥ انظر المادة ٢٢٩ من قانون العقوبات العراقي النافذ المعدل .

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 آثار نتائج الاعتداء لوحده، و يسلك نفس الطريق الذي يسلكه غيره في التظلم من الاعتداء^١.

فالواجب الوظيفي للموظف هو الدافع الذي حرك الجاني و دفعه للاعتداء عليه، فالحماية الجنائية له حماية للسلطة العامة و النظام العام، لذا لا يجوز المساومة عليه و الصلح فيه أو التنازل عنه، و تحريك الدعوى فيها لا يتوقف على شكوى من المجني عليه (الموظف)^٢، وأي اتفاق على خلاف ذلك يعد باطلا؛ كونه مخالفا للنظام العام، و الحق فيه لا يسقط بمجرد عدم حضور الموظف المجني عليه أمام المحاكم^٣.

الفصل الثاني

إجراءات إحالة الموظف إلى المحاكم المختصة ومسؤوليته عن أخطائه

لم تكتف غالبية التشريعات بتجريم الاعتداء على الموظف أثناء تأدية واجبه أو بسببه فقط ، بل حرصت على تأمين حماية أكثر مما ذكر ، تتمثل ففي عدم إحالة الموظف إلى المحاكم إلا بإذن ، وعدم مسؤوليته عن الأخطاء المرتكبة أثناء واجبه أو بسببه .وسنبحث ذلك في مبحثين ؛ وعلى النحو الآتي :

المبحث الأول

إجراءات إحالة الموظف إلى المحاكم المختصة

قد يقع من الموظف أثناء تأدية واجبه أو بسببه ما يعتبر جريمة بموجب التشريعات الجنائية ، مما يستوجب تحريك الدعوى ضده وإحالته إلى المحاكم المختصة .

لذا بيّنت كثير من التشريعات هذا الأمر ، عندما ضمنت قوانين أصول المحاكمات الجزائية نصوصا بعدم إحالة الموظف إلى المحاكم بسبب جريمة نشأت بسبب الوظيفة العامة ، ارتكبها بصفته الوظيفية ، إلا بناء على موافقة الدائرة التي ينتمي إليها الموظف أو إذن من الوزير المختص .

فالتشريع المصري يشترط لتحريك الدعوى الجنائية ضد الموظف العام، عن جريمة ارتكبها أثناء الوظيفة أو بسببها، إن تحرك من قبل الادعاء العام، أو رئيس النيابة العامة، ولا يجوز اتخاذ أي إجراء فيها إلا بناء على إذن النائب العام؛.

^١ د . حميد السعدي : المصدر السابق ، ص٢٢١.

^٢ انظر المادة ٣ من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقمك ٢٣ لسنة ١٩٧١.

^٣ انظر قرار محكمة تمييز العراق رقم ١٦٤ / تمييزية ٧٥ / ١٩٧٥/٣/٨ منشور في مجلة مجموعة الأحكام العدلية / العدد الأول / السنة السادسة / لسنة ١٩٧٥ ، وانظر قرار نفس المحكمة رقم ٢٩٢ / تمييزية - ١٩٧٠ في ١٩٧٠/٨/٦.

^٤ د. عبد الفتاح مصطفى الصيفي : حق الدولة في العقاب ، بيروت ١٩٧١ ، ص ٢٧٠ .

و اشترط المشرع اللبناني عدم جواز ملاحقة الموظف العام عن جريمة ناشئة عن الوظيفة ، إلا بناء على موافقة الإدارة التي ينتمي إليها الموظف ١.

وتطرق المشرع العراقي إلى عدم تحريك الدعوى الجزائية ، بالنسبة إلى الجرائم المرتبطة بالموظف بصفته الوظيفية إلا بموافقة وزير العدل ٢ ، أو الهيئة التي يخضع لها الموظف ٣.

كما ثبت هذا المبدأ في قانون أصول المحاكمات الجزائية النافذ ؛ حيث تضمن اخذ إذن الوزير التابع له الموظف بإحالاته إلى المحاكم المختصة عن جريمة ارتكبها أثناء تأدية وظيفته الرسمية أو بسببها ، مع مراعاة ما تنص عليه القوانين الأخرى ٤.

فعندما يرتكب الموظف جريمة أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها ، يحال إلى لجنة تحقيقية إدارية من رئيس الدائرة التي يتبع لها الموظف أو من الوزير المختص ، وإذا اقتنعت اللجنة إن الفعل المرتكب يكون جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات ، توصي بإحالاته إلى المحاكم المختصة و للوزير المختص الصلاحية بالموافقة على الإحالة ٥. وفي حالة حصول نزاع بين دائرة الموظف و الادعاء العام حول طبيعة الجريمة وعلاقتها بالصفة الوظيفية ، يبت الوزير المختص في الخلاف ٦.

و تناولت بعض القوانين الخاصة بموضوع منع تحريك الدعوى الجزائية أو اتخاذ التعقيبات بشأن الجرائم المرتكبة من الموظف بصفته الوظيفية أو بسببها ؛ إلا بإذن أو طلب من جهة معينة يشير إليها صراحة ٧ ، أما الجرائم المرتكبة من قبل الموظف ، والتي ليس لها علاقة بالوظيفة أو بسببها ، فللادعاء العام اتخاذ التعقيبات القانونية بحقه ، على أن يخبر الجهة التي يتبع إليها الموظف بتلك الإجراءات ، لسحب يده من الوظيفة ، ولحين صدور قرار في القضية من المحكمة المختصة ٨.

وقد ذهب المشرع العراقي إلى ابعاد من ذلك ، حيث منع اتخاذ أي إجراء جزائي ضد القاضي ، ولا يجوز توقيفه في غير حالة الجنائية المشهود ، إلا بعد استحصال إذن من وزير العدل ٩.

^١ انظر المادة ٦١ من المرسوم الاشتراكي الصادر في لبنان رقم ١١٢ لسنة ١٩٩٠ .

^٢ انظر المادة ١٤٤ من قانون أصول المحاكمات الجزائية البغدادي الملغي .

^٣ انظر المادة ٢٥ من قانون انضباط موظفي الدولة الملغي رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغي .

^٤ انظر المادة ١٣٦ من قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١.

^٥ انظر المادة ١٣٦ ب/ من قانون أصول المحاكمات الجزائية المشار اليه .

^٦ انظر المادة ٣٧ من قانون انضباط موظفي الدولة الملغي رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغي .

^٧ انظر قانون العقوبات العسكري رقم ١٣ لسنة ١٩٤٠ ، و قانون خدمة الشرطة رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٨ المادة ٤٨ ، وقانون الادعاء العام رقم ١٥٩ لسنة ١٩٧٩ المادة ٦٤ ، وقانون التنظيم القضائي رقم ١٦٩ لسنة ١٩٧٩ المادة ٦١ .

^٨ المادة ٣٩ من قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع الاشتراكي رقم ١١٤ لسنة ١٩٩١ .

^٩ انظر المادة ٦٤ من قانون التنظيم القضائي رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٩ .

و يتم تبليغ الموظف بالحضور أمام قاضي التحقيق أو المحاكم المختصة عن طريق دائرته ، بموجب كتاب رسمي يوجه إليها من تلك الجهات .

و قد اخضع قانون العقوبات العراقي النافذ للمساءلة الموظف أو القائم بخدمة عامة ، الذي يرتكب خارج العراق جريمة تعد طبقاً لأحكام قانون العقوبات العراقي جنائية أو جنحة أثناء تأدية عمله الرسمي أو بسببه ، حيث اشترط لذلك أن يكون مرتكب الجريمة في الخارج موظفاً في جمهورية العراق ، أو قائماً بخدمة عامة فيها ، وإحالته إلى المحاكم المختصة بإذن من وزير العدل ، وتحديد ذلك منطوقاً إلى قانون العقوبات العراقي ، ولا أهمية لجنسيتها سواء كان عراقياً أم أجنبياً ما دامت قد تحققت فيه صفة الوظيفة العامة أو التكليف بخدمة عامة ، ولا لصفة وجوده في الخارج ، سواء كان من العاملين هناك في الأصل أو ممن يعملون في داخل العراق وأرسلوا بمهمة رسمية إلى الخارج .

كما واشترط قانون العقوبات العراقي النافذ أن تكون الجريمة المرتكبة من ذلك الموظف من نوع الجنائية أو الجنحة ، ولا يهم إن كان قانون الدولة التي وقعت فيها الجريمة يعاقب عليها أو لا يعاقب .

واشترط كذلك أن تكون الجريمة قد ارتكبت أثناء العمل الرسمي ، كالرشوة أو الاختلاس أو تزوير أوراق مختص بتدوينها أو ارتكبت بسبب الوظيفة أو أدائها ، كالاستيلاء دون حق على مال لم يؤتمن عليه مستغلاً الظروف أو النفوذ الذي إتاحتها الوظيفة .

كما لا يشترط عودة الموظف أو القائم بخدمة عامة إلى العراق لأجل خضوعه للقانون العراقي ، وبالإمكان طلب تسليمه إذا بقي في الخارج ، ويطبق ذلك حتى لا يفلت من العقوبة من يرتكب جريمة من هؤلاء في الخارج ، و المحافظة على سمعة الدولة وكرامة الوظيفة التي يمثلها .

كما اخضع قانون العقوبات العراقي النافذ للمساءلة ؛ موظف السلك الدبلوماسي العراقي الذي يرتكب خارج العراق جريمة ، تعد طبقاً لأحكامه جنائية أو جنحة فيشترط لتطبيق ذلك أن يكون من ارتكب الجريمة في الخارج من موظفي السلك الدبلوماسي العراقي وارتكب جريمته في ظروف يتمتع فيها بالحصانة الدبلوماسية المقررة في القانون الدولي ، على نحو لا يمكن أن تتخذ ضده إجراءات الملاحقة من أجلها من قبل قانون الدولة المعتمد فيها ، وإن تكون الجريمة المرتكبة من نوع الجنائية أو الجنحة .

و قد أورد المشرع العراقي قيود المحاكمة على الجرائم التي ترتكب خارج العراق ، سواء ممن ذكروا أعلاه أو غيرهم ... فمن يرتكب جريمة في الخارج وهو موظف أو مكلف بخدمة عامة أو موظف في السلك الدبلوماسي ؛ لم تكن إجراءات محاكمته في العراق مطلقة وإنما يقيد بها قيدين ١ :

أولاً // عدم إجراء التعقيبات القانونية بحق مرتكب الجريمة في الخارج إلا بإذن من وزير العدل ، فاشترط لاتخاذ التعقيبات القانونية ضد من يرتكب جريمة من الموظفين العاديين و موظفي السلك الدبلوماسي في الخارج ، أخذ إذن من وزير العدل بذلك ، فإن لإقامة الدعوى العامة والسير فيها اتجاه هؤلاء موقوفة على إذن يصدر بذلك من وزير العدل ، وبدونه ليس على الادعاء العام أو غيره اتخاذ أي إجراء في القضية ، حيث نصت المادة ١٤ من قانون

^١ انظر المواد ١٤ و ١٥ من قانون العقوبات العراقي النافذ المعدل .

العقوبات العراقي النافذ ف ١ ((لا تجري التعقيبات القانونية على من ارتكب جريمة خارج الجمهورية إلا بإذن من وزير العدل ...)) و الحكمة من ذلك هي لوزن الظروف والملابسات ، وللعلاقات الدولية ما بين الدولتين التي طالما تسيء في مثل هذه الحالات .

ثانيا// و القيد الثاني يشترط عدم صدور حكم سابق نهائي نافذ في الخارج أو سقوط الدعوى أو العقوبة قانونا ، و علة ذلك وجوب احترام مبدأ ((قوة الشيء المحكوم فيه)) إذ لا يجوز أن يحاكم الشخص مرتين على جريمة واحدة . فمن صدر بحقه حكم خارج العراق من محكمة أجنبية ؛ ونفذ ذلك الحكم بحقه ، كما يشترط أن يكون ذلك الحكم نهائيا أو قطعيا ، وكون تقدير ذلك إلى قانون البلد الأجنبي الذي صدر فيه الحكم ، ويجب أن يكون الحكم في ذلك بالبراءة أو بالإدانة ، كي يمنع إقامة الدعوى عليه في العراق عن الجريمة.

فأمر غلق التحقيق و حفظ القضية لعدم توفر الأدلة أو عدم كفايتها لإحالة المتهم إلى المحكمة ، والعفو الصادر من السلطة التنفيذية و سقوط الدعوى العامة لمضي المدة و عدم قبول الدعوى لسبب شكلي كرفعها من قبل غير ذي صفة ، لا يعد ذلك مانعا من محاكمة المتهم أمام القضاء العراقي ، كون ذلك لم يعد من قبيل صدور الحكم بالبراءة .

وصدور الحكم بالإدانة وتنفيذه من قبل المحكمة الأجنبية تماما يمنع من إجراء التعقيبات القانونية بحق المدان ، ومحاكمته في العراق ، فهروب المحكوم عليه في الخارج قبل تنفيذ العقوبة أو تنفيذ جزء منها ، فانه لا يتمتع بالإعفاء من المحاكمة في داخل العراق ، والحكم عليه بعقوبتها بموجب أحكام قانون العقوبات العراقي ١.

كما لا يجوز معاقبة الجاني بما في ذلك الموظف في العراق عن جريمته التي ارتكبها خارج العراق فيما إذا سقطت عنه الدعوى العامة أو العقوبة المحكوم بها عليه في الخارج قانونا ، وسقوط الدعوى العامة والعقوبة قانونا بمضي المدة أو صدور عفو عنها من قبل السلطة التنفيذية، و مناط ذلك هو قانون الدولة الأجنبية التي صدر فيها الحكم ٢.

كما منح دستور العراق لسنة ١٩٧٠ أعضاء البرلمان حصانة اتجاه قانون العقوبات بالنسبة للجرائم القولية أو الكتابية كالسب و القذف أو الإهانة ، حيثما يكون البرلمان مجتمعاً في جلساته العامة أو في لجنة من لجانه ... و أساس ذلك الضمان أريد به إطلاق حرية أعضاء البرلمان للتعبير عن آرائهم وأداء واجباتهم على النحو الأمثل، وعدم اتخاذ التعقيبات القانونية بحق عضو البرلمان في غير الجريمة المشهودة من نوع الجنحة أو الجنائية إلا بعد موافقة رئيس البرلمان .

وقد تضمن قانون انضباط موظفي الدولة العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ ، ضماناً و حماية الموظف عند ارتكاب فعل يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبها بصفته الرسمية ، أن يتم التحقيق معه إدارياً أولاً من قبل لجنة تحقيق إدارية من رئيس و عضوين من ذوي الخبرة ، على أن يكون احدهم حاصل على شهادة أولية جامعية في القانون ، وتتشكل هذه اللجنة من قبل الوزير المختص أو رئيس الدائرة ويجوز سحب يد الموظف إن كان في ذلك تأثير على سير التحقيق و بعد توصية بإحالة إلى المحاكم للتحقيق معه قضائياً من قبلها ، وحصول موافقة الوزير المختص

^١ انظر المادة ١٤ ف ٢ من قانون العقوبات العراقي النافذ المعدل .

^٢ انظر المادة ١٤ ف ١ من قانون العقوبات العراقي النافذ المعدل.

بالإحالة إلى المحاكم ، أي لا يجوز إحالة الموظف إلى القضاء للتحقيق معه عن تلك الجرائم مباشرة ، وإنما يتطلب إجراء تحقيق إداري أولاً ، وفي حالة 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 حالة سحب يده من الوظيفة تصرف له أنصاف رواتبه ، وتعاد له أنصاف الرواتب المتبقية ، عندما تثبت براءته من التهمة الموجهة إليه ، وإطلاق سراحه وإعادته إلى الوظيفة ، وإذا أسفرت نتيجة التحقيق أو المحاكمة عن براءة الموظف أو الإفراج عنه ، تصرف له أنصاف رواتبه الموقوفة ولا يحال الموظف إلى المحاكم المختصة إلا بإذن الوزير المختص^١ .

وقد حدد قانون التنفيذ رقم ٤٠ لسنة ١٩٨٠ ؛ بأنه لا يجوز حجز نسبة لا تزيد على خمس ما يتقاضاه الموظف من راتب و مخصصات ، وبضمنها مخصصات غلاء المعيشة ، شرط أن يكون الدين ثابتاً بحكم قضائي بات ، ولا يعتد بموافقة المدين على خلاف ذلك ، وتنفيذ قرار الحجز يتم من الشخص المسؤول عن صرف الراتب و المخصصات ، بشرط تبليغ مديرية التنفيذ بالحجز ، وقد يتم حجزه أيضاً عن طريق قرار صادر من المنفذ العدل .
وكضمانة للموظف ومركزه المالي و مرتبه ، ترك مسألة تضمينه عن الأضرار التي تكبدتها خزينة الدولة بسبب إهماله أو مخالفته القوانين والأنظمة والتعليمات ، إلا بموافقة الوزير المختص التابع له الموظف^٢ .

المبحث الثاني

عدم مسؤولية الموظف عن أخطائه الوظيفية

قد يتجاوز الموظف حدود اختصاصه الوظيفي ، ليدخل في مجال المصالح التي تدخل الدولة بصيانتها ، معتقداً أنه ما زال في دائرة الاختصاص ، فلا بد من التماس العذر له وإعفائه من المسؤولية ، وإباحة ما ارتكب منه لا يعتبره المشرع في نصوص عقابية أخرى جريمة ؛ لانتفاء الخطورة عن الفعل ، فاعتبر المشرع أداء الواجب سبباً من أسباب الإباحة^٣ ، متى اعتقد الموظف بمشروعية العمل الذي قام به .

و يتم ذلك بتوافر حسن النية ، ويبني اعتقاده على أسباب معقولة ، وان لا يرتكب الفعل إلا بعد اتخاذ الحيطة المناسبة ، وينتفي العقاب في هذه الحالة إن كان القانون لا يسمح للموظف بمناقشة ما صدر إليه من رئيس يجب عليه طاعته ، أو اعتقد أن طاعته واجب عليه ؛ ، ولا يسمح حق الدفاع الشرعي بمقاومة الموظف أثناء تأدية واجبه ، واعتبر المشرع العنف الذي يقع من الموظف على من يرتكب جريمة من نوع الجنائية أو الجنحة بقصد القبض عليه و عدم فسح المجال أمامه بالتمادي بجريمة استعمال الحق^٤ ، فقد اعتبر المشرع إن ما يقوم به الموظف من أداء واجبه

^١ انظر المادة ٢٤ من قانون انضباط موظفي الدولة النافذ .

^٢ انظر المادة ٥٦ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل .

^٣ انظر المادة ٣٩ من قانون العقوبات العراقي المعدل .

^٤ انظر المادة ٣٩ من قانون العقوبات العراقي المعدل .

^٥ انظر المادة ٤٥ من قانون العقوبات العراقي المعدل .

، وان كان ذلك يشكل اعتداء على مصالح محمية من قبل القانون ، سبب من أسباب الإباحة ، واعتبر ما يقوم به الموظف يدور في فلك أسباب الإباحة حتى وان ارتكب خطأ بذلك وأدى ذلك الخطأ إلى المساس بالمصالح المحمية ؛ متى كان الموظف عند قيامه بذلك يعتقد إن ما قام به لا يزال مباحا ، ويثبت اعتقاده بأسباب معقولة ، وانه قام بذلك بعد أن اتخذ جوانب الحيطة التي يتخذها الشخص العادي لو كان بمكانه .

فكل فعل يرتكب تنفيذا لواجب يأمر به القانون و يفرضه ؛ يعتبر مشروعا ، وان كان في الأصل جريمة ، فقاضي التحقيق الذي يصدر أمرا بإلقاء القبض على متهم و توقيفه أو يأمر بتفتيش منزل ، وان كان بريئا لا يعد مرتكبا لجريمة طالما إن واجبه يتطلب ذلك ، فالفعل في هذه الحالة يتحول بموجب القانون من كونه مجرما إلى فعل مباح .

فالموظف إن ارتكب عملا تنفيذا لأمر ليس من الأوامر الواجب عليه العمل بها ، بمعنى عمل غير قانوني ، كون العمل الذي يقوم به غير جائز قانونا ، أو لأنه صدر ممن لا يملك إصداره ، ، وكون من صدر عنه الأمر لا يملك إصداره ، أو كونه ليس رئيسا له في الحقيقة ، وارتكب الموظف الفعل معتقدا بصحة الأمر الصادر إليه ، ومعتقدا بأنه مكلف بتنفيذه ، كما لو قبض الموظف بحسن نية على شخص ، بمقتضى أمر قبض باطل شكلا .

و كذلك لو أخطأ الموظف في معرفة واجبه و ارتكب العمل بحسن نية ، اعتقدا منه انه من اختصاصه و هو ليس كذلك ، كالمكلف بالقبض على شخص معين ، ويقوم بحسن نية بتنفيذ إلقاء القبض على شخص غيره معتقدا انه هو المطلوب ، ففي هذه الحالة نلاحظ إن ما قام به الموظف هو عمل غير قانوني ، ويفترض مساءلته عن هذا الفعل جنائيا ، ولكن المشرع - وضمانا لما يجب للموظف من طمأننته بالقيام بعمله - أعفاه من المسؤولية الجزائية ، ولكن قيد هذا الإعفاء بشرطين :

أولهما : أن يكون ما قام به بحسن نية .

وثانيهما : أن يكون ما قام به الموظف مبنيا على أسباب معقولة ، اعتقد الفاعل مشروعيتها ، ولم يرتكبها إلا بعد اتخاذ الحيطة المناسبة ، كمراقب الصحة الذي يقوم بغلق محل للمأكولات بناء على أمر صادر إليه بذلك ، فان كان يضرر سوء النية ، وإن يكن قد بنى اعتقاده على أسباب معقولة ، ولم يحتط للأمر و قام به على طيش ، فلا يعفى من المسؤولية الجزائية ، واثبات ذلك من حسن النية و غيرها يقع على عاتق الموظف الذي قام بتلك الأعمال .

و كذلك ضمن للموظف المحكوم عليه - بعد صدور العفو بحقه - العودة الى الوظيفة وممارسة عمله أو إعادة تعيينه في حالة الحكم عليه بجريمة مخلة بالشرف و رد اعتباره ، كون العفو العام و الشامل يشمل الجرائم وليس العقوبات فقط ، ومفعوله انه يؤدي إلى محو الجريمة تماما ، ولا يبقى لها اثر ، فهو بمثابة الحكم بالبراءة^١ .

فالإعفاء العام لا يعتبر حكما بالإدانة في مفهوم قانون الخدمة المدنية ، فلا يترتب عليه و الحالة هذه ؛ حرمان المعفي من العقاب من حق تولي الوظائف العامة .

كما إن خدمته لا تنتهي بقوة القانون إن كان موظفا ، كون القانون قد نص على الحرمان من شغل الوظائف العامة بالنسبة لمن يصدر عنه حكم بعقوبة مقيدة للحرية ، أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ، ولكن في حالة العفو

^١ د . عبد الوهاب حومد : شرح قانون الجزاء الكويتي ، القسم العام ، ص ٤١٧ .

الشامل يترتب عليه محو آثار الجريمة و العقوبة معا ، وبالتالي لا يبرر للترتيب على المشمول به حرمانه من تولي الوظائف العامة^١.

الخاتمة

بيّنت الدراسة ضرورة تأمين الحماية الجنائية للموظف ، وإحاطته بسياسات امتن من حماية الفرد العادي ، كون ما يمس الموظف من اعتداء أو إهانة و تهديد و منع من أداء واجب ... لا يمسّه بذاته فقط، وإنما يتعدى إلى الوظيفة التي يشغلها. فالحماية في هذا المجال ليست امتيازاً للموظف بقدر ما هي امتياز للوظيفة العامة، فالأمر يتعلق بالنظام العام، لا يجوز الاتفاق على خلافه .

فالجرائم الواقعة على الموظف لا يجوز التنازل أو الصلح عنها، ولا يؤدي عدم حضور الموظف (المجني عليه) المرافعة في الدعوى إلى سقوطها، وعلى الجهة التي يتبع إليها الموظف أن تحل نفسها محله في مقاضاة المتهم، حتى لا تكون الوظيفة محل مساومة بين الخصوم .

و الله من وراء القصد

المصادر

أولاً / الكتب :

- انس قاسم : مذكرات في الوظيفة العامة .
- إبراهيم عبد الكريم : تاريخ القانون في وادي الرافدين و الدولة الرومانية ، .
- د . منير البياتي : الدولة القانونية و النظام السياسي الإسلامي .
- د. محمد سليم العوا : في أصول النظام الجنائي الإسلامي .
- د . عبد الكريم زيدان : نظام القضاء في الشريعة الإسلامية .
- د. أحمد فتحي سرور : الوسيط في قانون العقوبات ، القسم الخاص ، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة.
- د. رضا فرج : تاريخ النظم القانونية ممن القانون الروماني حتى مجموعات نابليون ، الجزائر ، ١٩٧٩.
- د. عبد الفتاح مصطفى الصيفي : حق الدولة في العقاب ، بيروت ١٩٧١ .
- مدونة جوستينيان في الفقه الروماني ، فقرة ٩ ص ٣٦٢ ترجمة فهمي عبد العزيز .
- رشيد عالي الكيلاني : مسالك قانون العقوبات .
- جندي عبد الملك : الموسوعة الجنائية ، ج ٢ .

^١ انظر المواد ٨ و المادة ١٠ و المادة ١٩ من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ .

عبد الوهاب مصطفى و رابح لطفي جمعه: الفقه و القضاء في جرائم الوظيفة العامة، والجرائم التي تقع على الموظفين العموميين .
عبد الرزاق عبد الوهاب التحافي : النظرية العامة لواجبات و حقوق العاملين في الدولة ، رسالة ماجستير، جامعة بغداد – كلية القانون ، ١٩٨٣ .

- د . عبد الوهاب حومد : شرح قانون الجزاء الكويتي ، القسم العام .
د . عبد العظيم مرسي وزير : الشروط المفترضة في الجريمة ، ١٩٨٣ .
د نوري محمد كاظم : شرح قانون العقوبات – القسم الخاص ، ١٩٧٧ .
د . عبد الستار الجميلي : جرائم الدم – جريمة القتل العمد ، ط ١ ، بغداد ، ١٩٧٢ .
د حميد السعدي : شرح قانون العقوبات الجديد – جرائم الاعتداء على الأشخاص ، ج٢ ، و٣ ، بغداد ، ١٩٦٦ .
مجموعة الأحكام العدلية / العدد الأول / السنة السادسة / لسنة ١٩٧٥
هاشم الحافظ : تاريخ القانون .

ثانياً // القوانين:

- قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ .
الدستور العراقي لسنة ١٩٧٠ .
المرسوم الاشتراكي الصادر في لبنان رقم ١١٢ لسنة ١٩٩٠ .
قانون أصول المحاكمات الجزائية البغدادي الملغي .
قانون انضباط موظفي الدولة الملغي رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ الملغي .
قانون أصول المحاكمات الجزائية رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ .
قانون العقوبات العسكري رقم ١٣ لسنة ١٩٤٠
قانون خدمة الشرطة رقم ١٤٩ لسنة ١٩٦٨ .
قانون الادعاء العام رقم ١٥٩ لسنة ١٩٧٩ .
قانون التنظيم القضائي رقم ١٦٩ لسنة ١٩٧٩ .
قانون انضباط موظفي الدولة و القطاع الاشتراكي رقم ١١٤ لسنة ١٩٩١ .
قانون التنظيم القضائي رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٩ .
قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل .