



جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

جريمة الاعتداء على الموظف العام

إعداد

ثائر واجد ماجد حلبي

إشراف

د. نائل طه

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الجنائي، من كلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين.

2022

جريمة الاعتداء على الموظف العام


إعداد

ثائر واجد ماجد حلبي

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 2022/9/22 م، وأجيزت:


التوقيع


التوقيع


التوقيع

د. نائل طه
المشرف الرئيسي

د. عبد الله ناجرة
الممتحن الخارجي

د. عبد اللطيف ربايعة
الممتحن الداخلي

الإهداء

الى رمز التفاني والإخلاص، الى أول الأوطانِ وآخر المنافى، الى من قدمَتْ سعادتي على سعادتها، الى
من رافقتني ضحكاتها ودعواتها طوال عمري

أمي الحبيبة

الى بطلي الكبير، البطل الأول والأخير، الى من تروي كل شعرة شيب في رأسه قصصاً من الكفاح
والإنجاز، الى من أفنى عمره في سعادتنا، من كان معي في يوم دراستي الأول في حياتي حتى إعداد هذه
الدراسة يوماً بيوم دون انقطاع

أبي الغالي

الى أصدقائي الأوفياء، الى كل من دعا لي بالخير والتوفيق يوماً


الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل عنوان:

جريمة الاعتداء على الموظف العام

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة اليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالب: تامر واهد عابد علي

التوقيع: 

التاريخ: ١٩/٠٩/٢٠٢٢

فهرس المحتويات

د	الاقرار
هـ	فهرس المحتويات
ز	الملخص
1	المقدمة
2	أهداف الدراسة
3	أهمية الدراسة
3	إشكالية الدراسة
3	محددات الدراسة
4	صعوبات الدراسة
4	منهج الدراسة
4	بيانات الدراسة
5	دراسات سابقة
6	خطة الدراسة
7	الطبيعة القانونية لجريمة الاعتداء على الموظف العام
8	المبحث الأول: ماهية الموظف العام في القانون الفلسطيني وشروط منحه الحماية القانونية
8	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام وعناصر اكتساب صفة الموظف العام
8	الفرع الأول: تعريف الموظف العام
13	الفرع الثاني: العناصر اللازمة لاكتساب الشخص صفة الموظف العام
18	المطلب الثاني: شروط منح الحماية القانونية للموظف العام ضد جرائم الاعتداء
19	الفرع الأول: الاعتداء على الموظف العام اثناء تأديته وظيفته
23	الفرع الثاني: عدم وقوع فعل غير مشروع من قبل الموظف العام
25	المبحث الثاني: صور جرائم الاعتداء على الموظف العام
26	المطلب الأول: جرائم الاعتداء على الموظف العام بالتهديد والإكراه والإهانة
27	الفرع الأول: جريمة الاعتداء على الموظف العام بالتهديد والإكراه
33	الفرع الثاني: جريمة الاعتداء على الموظف العام بإهانته ومقاومته
39	المطلب الثاني: جرائم الاعتداء على الموظف العام بالقوة والعنف

40.....	الفرع الأول: مفهوم جرائم القوة والعنف الواقعة على الموظف العام.
44.....	الفرع الثاني: صور جرائم القوة والعنف الواقعة على الموظف العام.
48.....	الفصل الثاني.....
48.....	أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام والعقوبات المفروضة على مرتكبها.
49.....	المبحث الأول: أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام.
49.....	المطلب الأول: الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام.
50.....	الفرع الأول: مفهوم الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام.
57.....	الفرع الثاني: عناصر الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام.
63.....	المطلب الثاني: الركن المعنوي والشرعي لجريمة الاعتداء على الموظف العام.
64.....	الفرع الأول: الركن المعنوي لجريمة الاعتداء على الموظف العام.
72.....	الفرع الثاني: الركن الشرعي لجريمة الاعتداء على الموظف العام.
73.....	المبحث الثاني: العقوبات المفروضة على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام.
74.....	المطلب الأول: العقوبات الأصلية والتبعية المفروضة على المتهم بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام.
75.....	الفرع الأول: العقوبات الأصلية لجريمة الاعتداء على الموظف العام.
84.....	الفرع الثاني: العقوبات التبعية لجريمة الاعتداء على الموظف العام.
89.....	المطلب الثاني: الظروف المشددة للعقوبة المفروضة على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام.
90.....	الفرع الأول: الاعتداء الواقع على قاضي أو وكيل نيابة.
91.....	الفرع الثاني: تعدد الجناة والتكرار.
95.....	الخاتمة
95.....	النتائج:
97.....	التوصيات:
100.....	قائمة المصادر والمراجع
b.....	ABSTRACT

جريمة الاعتداء على الموظف العام

إعداد

ثائر واجد ماجد حلبي

إشراف

د. نائل طه

الملخص

تعتمد المشرع الفلسطيني تشديد العقوبة المفروضة على مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام، حيث تم تعديل قانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية رقم 16 لسنة 1960 بموجب القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020، وذلك نظراً لقدم قانون العقوبات وعدم توفير للحد الأدنى من الحماية القانونية المطلوبة للموظف العام، ويأتي هذا التعديل في إطار سياسة الدولة في فرض احترام الموظف العام وتمكينه من أداء واجباته ومهامه التي نص عليها القانون على أكمل وجه، على اعتبار أن هذا الموظف هو أداة الدولة في تنفيذ الأوامر القضائية والإدارية الصادرة عنها.

ولذلك، سيقوم الباحث من خلال هذا الدراسة بالبحث في موضوع جريمة الاعتداء على الموظف العام في النظام الفلسطيني.

في بداية هذه الدراسة سيتم الحديث عن الموظف العام الذي يتمتع بالحماية القانونية التي نص عليها المشرع الفلسطيني، فالموظف العام حتى يتمتع بهذه الحماية القانونية ضد جرائم الاعتداء، لا بد ان تتوفر فيه بعض الشروط التي تحكم الوظيفة العامة والتي نص عليها قانون الخدمة المدنية النافذ، بالإضافة الى ذلك وحتى يتمتع الموظف العام بالحماية القانونية ضد جرائم الاعتداء يجب أن يلتزم هذا الموظف بالمهام الموكلة اليه بموجب القانون وذلك في حدود اختصاصه المكاني والنوعي، فهناك فرق بين الاعتداء على الموظف اثناء تأديته وظيفته في حدود اختصاصه عن الاعتداء على الموظف المخالف لحدود اختصاصه او اثناء ممارسته لحياته اليومية، كما سيتم الحديث عن صور جرائم الاعتداء على الموظف العام، فقد تقع

على الموظف العام اثناء تأديته لواجباته الوظيفية جرائم لفظية كالإهانة والتهديد والإكراه، وقد تقع عليه جرائم جسدية تتمثل باستعمال القوة والعنف من قبل المعتدي، ولكل صورة من هذه الصور احكام قانونية مختلفة وتختلف معها العقوبات المفروضة أيضاً، حيث سيتم تحليل المواد القانونية ذات العلاقة والواردة في قانون العقوبات الاردني النافذ والقرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 وذلك لبيان الاشكاليات التي تواجه تطبيق هذه المواد.

كما ستتناول هذه الدراسة أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام، فهذه الجريمة كغيرها من الجرائم لا بد من توافر الركن المادي المتمثل بالفعل الصادر عن مرتكب الجريمة، وكذلك الركن المعنوي وهو القصد الجنائي والركن الشرعي ويتمثل بمخالفة نص قانوني تجريمي، فاجتماع هذه الاركان تؤدي الى تحقق جريمة الاعتداء على الموظف العام، وبالتالي يستوجب ذلك معاقبة مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام وهذا يؤدي بنا الى الحديث عن العقوبات المفروضة على مرتكب هذه الجريمة، فلا بد من الإشارة الى أن تعديل قانون العقوبات جاء لتشديد العقوبات المفروضة على مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام، لذلك سيتناول الباحث العقوبات الأصلية والتبعية المفروضة على مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العامة إضافة الى ظروف تشديد هذه العقوبات، والضمانات التي يتمتع بها المتهم اثناء اجراءات التحقيق الابتدائي والنهائي.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، قانون الخدمة المدنية، العقوبة، الجزاءات.

المقدمة

إن الموظف العام هو أداة من ادوات الدولة، بحيث لا تستطيع الدولة القيام بمهامها وواجباتها بدون الموظف، فهو الذي يقوم بإدارة مؤسسات الدولة على اختلاف انواعها ومتابعة شؤونها، فمن جهة يقوم الموظف العامة بتقديم الخدمات للمواطنين والأجانب وأيضاً يقوم بتقديم الخدمات للأشخاص الاعتباريين، ومن جهة أخرى يقوم الموظف العام بتنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة له من الدولة.

فتنفيذ الأوامر والأحكام القضائية وجباية الرسوم والضرائب من المواطنين والشركات، لا يكون الا من خلال الموظف العام الذي يتولى تنفيذ هذه الواجبات وكذلك تنفيذ ما تنص عليه القوانين والتعليمات السارية، مع الإشارة الى أن كل موظف عام يقوم بهذه الواجبات في حدود اختصاصاته النوعية والمكانية التي نص عليها القانون.

إن الموظف العام وفي اطار قيامه بواجباته التي نص عليها القانون قد يواجه بعض المخاطر، فوكيل النيابة على سبيل المثال عند قيامه بواجباته القانونية التي نص عليها قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني كالتفتيش والاستجواب وغيرها من الاجراءات قد يواجه خطر الاعتداء عليه من قبل المتهم او اقاربه او الغير، فقد يتعرض الموظف العام للسب والشتم والتهديد والضرب وغيرها من اشكال الاعتداء.

لذلك، كان لا بد من توفير الحماية القانونية للموظف العام، من خلال خلق الردع العام لكل من تسول له نفسه الاعتداء على الموظف العام اثناء تأديته لوظيفته التي ينص عليها القانون، ويتمثل هذا الردع من خلال تشديد العقوبات المفروضة على مرتكبي جريمة الاعتداء على الموظف العام مقارنة مع العقوبات المفروضة على المواطن العادي.

وتنبه المشرع الفلسطيني لذلك، فقام بتشديد العقوبات المفروضة على مرتكبي جريمة الاعتداء على الموظف العام اثناء تأديته لوظيفته، وذلك من خلال تعديله لقانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 بموجب القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020، بحيث عمل هذا القرار بقانون على تحديد اشكال الاعتداء على الموظف العام والمهام التي من أجلها تم منح الموظف العام الحماية القانونية، وكذلك فقد نص هذا التعديل على الظروف المشددة التي تؤدي الى تشديد العقوبة المفروضة على مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام.

وبالنتيجة، فإن الموظف العام هو مرآة الدولة ولا بد من فرض احترام هذا الموظف على الجميع طالما توفرت الشروط القانونية في هذا الموظف من حيث تمتعه بصفة الموظف العام وقيامه بواجباته ومهامه التي نصت عليها القوانين والأنظمة، لأن في ذلك ضماناً أساسياً لحسن سير العدالة وتمكيناً للدولة في اداء واجباتها على أكمل وجه.

أهداف الدراسة:

تتركز أهداف هذه الدراسة على النحو التالي:

1. تعريف الموظف العام وبيان اختصاصه المكاني والنوعي.
2. تحديد نطاق جريمة الاعتداء على الموظف العام وأساس منحه الحماية القانونية.
3. بيان وسائل اثبات ونفي جريمة الاعتداء على الموظف العام.
4. تحديد العقوبات الأصلية والتبعية المفروضة على مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام.
5. البحث في أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام.

أهمية الدراسة:

تتركز أهمية هذه الدراسة في التالي:

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

إشكالية الدراسة:

إن إشكالية هذه الدراسة تتمثل في مدى مراعاة المشرع الفلسطيني لخصوصية جريمة الاعتداء على الموظف العام من حيث معالجة أركان هذه الجريمة وصور جرائم الاعتداء على الموظف العام وهل كانت الأحكام الواردة في القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني كافية وتراعي طبيعة هذه الجريمة وتحقق الردع لكل من تسول له نفسه الاعتداء على الموظف العام.

محددات الدراسة:

ستتناول هذه الدراسة موضوع جريمة الاعتداء على الموظف العام، وتحكم هذه الدراسة ثلاثة محددات، أولها محددات مكانية بحيث تعالج هذه الدراسة جريمة الاعتداء على الموظف العام داخل فلسطين وفي إطار النظام الفلسطيني، وهناك محددات زمانية تتمثل في معالجة هذه الجريمة وأحكامها في إطار الوضع الزمني الراهن بحيث سيتم معالجة حالات الاعتداء على الموظف العام والعقوبات المفروضة على مرتكبي هذه الجرائم وفقاً للوضع الراهن.

أما بخصوص المحددات الموضوعية فتتمثل في القوانين التي سيتم الاعتماد عليها في إعداد هذه الدراسة، حيث سيتم الاعتماد بشكل رئيس على قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 باعتباره القانون

العقابي النافذ في الضفة الغربية وقانون العقوبات المعدل النافذ في غزة رقم 37 لسنة 1937، كما سيتم الاعتماد على القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 بشأن تعديل قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960، وسيطرق الباحث في بعض الجزئيات الى الناحية الإجرائية فيما يتعلق بجريمة الاعتداء على الموظف العام وبالتالي تم الاعتماد على قانون الاجراءات الجزائية الفلسطينية رقم 3 لسنة 2001.

صعوبات الدراسة:

لقد واجه الباحث عدد من الصعوبات في موضوع الدراسة ومنها، عدم وجود مراجع فلسطينية متخصصة في موضوع الجرائم الواقعة على الموظف العام ومنها جريمة الاعتداء على الموظف العام، فشروحات قانون العقوبات الأردني تناولت موضوع الاعتداء على الموظف العام بشكل فرعي دون ان تبحث بشكل مستفيض فيما يتعلق بأحكام وأركان هذه الجريمة.

منهج الدراسة:

سيعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره المنهج الأفضل لتحديد الإشكاليات التي تعترى نصوص القانون ذات العلاقة، حيث سيقوم الباحث بتناول نصوص قانون العقوبات الأردني النافذ والقرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات وقانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001 وتحليل هذه النصوص للخروج بالإشكاليات والنواقص التي تعترضها والعمل على ايجاد الحلول القانونية السليمة لغايات الوصول الى تطبيق افضل لهذه المواد والعمل على ضبط تطبيقها وحصر نطاقها.

بيانات الدراسة:

إن البيانات التي ستتناولها هذه الدراسة هي عبارة عن مجموعة من المصادر والمراجع، فالمصادر التي سيعتمد عليها الباحث في هذه الدراسة هي قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960 والقرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ، كما سيعتمد الباحث على قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001.

أما بالنسبة للمراجع التي سيعتمد عليها الباحث، فهي عبارة عن مجموعة من الكتب القانونية التي تناولت شرح قانون العقوبات الأردني وقانون الاجراءات الجزائية الفلسطينية، إلا انها لم تتناول بشكل متخصص موضوع جريمة الاعتداء على الموظف العام واركان هذه الجريمة وخصائصها.

دراسات سابقة:

إن قلة عدد الدراسات الفلسطينية المتخصصة في موضوع جريمة الاعتداء على الموظف العام وأركان هذه الجريمة وصور هذه الجرائم، هي ما دفعت الباحث للكتابة في هذا الموضوع، وبذلك بهدف تحديد النظام القانوني لهذه الجريمة.

ولا بد من الإشارة، الى أن هناك عدد من الدراسات وشروحات قانون العقوبات الأردني النافذ قد تناولت الجرائم الواقعة على الموظف العام بشكل فرعي، ولكنها لم تتناول موضوع جريمة الاعتداء على الموظف العام بشكل خاص ومتخصص وتحديداً ما يتعلق بموقف القانون الفلسطيني بالنسبة لهذه الجريمة، ومن هذه الدراسات:

1. كتاب الحماية القانونية للموظف العام، ل علي كامل، 2010.

حيث تناول ماهية الموظف العام والواجبات المفروضة على الموظف والضمانات اللازم اتباعها عند التحقيق مع الموظف العام والاجراءات التأديبية المتخذة ضد الموظف العام، إلا انه لم يتناول موضوع الجرائم التي قد تقع على الموظف العام بحكم وظيفته واركان هذه الجرائم.

بينما تناولت دراستنا هذه، جريمة الاعتداء على الموظف العام، وأركان هذه الجريمة وصور الجرائم التي قد تقع على الموظف العام وكذلك العقوبات المفروضة على مرتكبي هذه الجرائم.

2. رسالة ماجستير بعنوان جرائم اهانة الموظف العام في القانون الجزائري، ل قن خضرة وحربي فتيحة،
2019.

حيث تناولت هذه الدراسة فقط جريمة الإهانة واركائها والتي تقع على الموظف العام وعلى مؤسسات الدولة ولم تتناول هذه الدراسة اشكال الاعتداء المختلفة والتي تقع على الموظف العام والعقوبات المفروضة على مرتكبيها والظروف المشددة لها.

بينما تناولت دراستنا هذه، جريمة الاعتداء على الموظف العام بحيث تشمل اهانة الموظف والاعتداء عليه، واركان هذه الجريمة وفقاً للنظام الفلسطيني وكذلك وسائل اثبات هذه الجريمة والعقوبات المفروضة على مرتكبي هذه الجرائم والظروف المشددة لها.

3. رسالة ماجستير بعنوان الاعتداء على الموظف العام، ل ابراهيم بن محمد المميز، 2006.

حيث تناولت هذه الدراسة مفهوم الموظف العام وواجباته التي نصت عليها القوانين وكذلك صور الاعتداء على الموظف العام واركان هذه الجريمة، ومقارنة ذلك بموقف الشريعة الاسلامية من جريمة الاعتداء على الموظف العام، إلا أنه لم يتناول وسائل اثبات هذه الجريمة واركان جريمة الاعتداء على الموظف العام وتحليل النصوص القانونية ذات العلاقة وبيان ما قد يعتريها من نواقص.

بينما تناولت دراستنا هذه، جريمة الاعتداء على الموظف العام دون مقارنته بالقوانين الأخرى، وتم معالجة اركان وصور جريمة الاعتداء على الموظف العام وكذلك تم البحث العقوبات المفروضة على مرتكب هذه الجريمة من حيث العقوبات الاصلية والتبعية وكذلك الظروف المشددة في عقوبة هذه الجرائم.

خطة الدراسة: سيقوم الباحث بدراسة الموضوع من خلال فصلين:

الفصل الأول: الطبيعة القانونية لجريمة الاعتداء على الموظف العام.

الفصل الثاني: أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام والعقوبات المفروضة على مرتكبيها.

الفصل الأول

الطبيعة القانونية لجريمة الاعتداء على الموظف العام

إن الموظف العام هو الاداة التي تستخدمها الدولة لتنفيذ مهامها سواء المهام الإدارية او القضائية، وبدون الموظف لا يمكن بأي حال من الأحوال إنجاز هذه المهام، فوجود الموظف العام امر بالغ الأهمية لاستمرارية الدولة وتمكينها من تقديم الخدمات المنوطة بها تجاه المواطنين، وبمعنى أوضح فبدون الموظف العام لا يمكن لأي من وزارات الحكومة الفلسطينية تقديم أي من خدماتها الموكلة اليها، ولا يمكن لمجلس القضاء الأعلى تحقيق الأهداف التي وجد من أجلها فالقاضي والكاتب ومأمور التنفيذ جميعهم ينطبق عليهم وصف الموظف العام، وبذات الوقت فإنه لا يكفي الاعتراف بأهمية وجود الموظف العام او تعيين العدد الكافي منهم بل يتوجب تمكين هؤلاء الموظفين من اداء مهامهم من خلال تهيئة الظروف المناسبة وتوفير الحماية القانونية للموظف العام.

فالموظف العام واثاء ممارسته لعمله قد يواجه خطر الاعتداء عليه، فقد يكون هذا الاعتداء لفظياً او بدنياً، وبالتالي كان لا بد من ايجاد المواد القانونية الكفيلة بتجريم هذا الاعتداء مهما تعددت صورته، ومن شأن هذا المواد القانونية ايضاً توفير الحماية القانونية لكل من تتوفر فيه صفة الموظف العام وفقاً للقانون على أن تكون هذه الحماية ضمن نطاق معين ووفقاً لشروط محددة.

وعليه، سيتناول الباحث في هذا الفصل الطبيعة القانونية لجريمة الاعتداء على الموظف العام، وسيكون من مبحثين، المبحث الأول بعنوان ماهية الموظف العام في القانون الفلسطيني وشروط منحه الحماية القانونية، اما المبحث الثاني بعنوان صور جرائم الاعتداء على الموظف العام.

المبحث الأول: ماهية الموظف العام في القانون الفلسطيني وشروط منحه الحماية القانونية

لغايات الوصول الى فهم واضح للطبيعة القانونية لجريمة الاعتداء على الموظف العام، يتوجب علينا ابتداءً تحديد المقصود بالموظف العام الذي تقع عليه جريمة الاعتداء بصورها المتعددة، وكذلك فهم العناصر اللازم توفرها حتى يكتسب هذا الشخص صفة الموظف العام، وان ذلك يقودنا الى الحديث عن الحماية القانونية الممنوحة للموظف العام ونطاق استفادة هذا الموظف من هذه الحماية أي الشروط اللازم توفرها حتى يستفيد هذا الموظف من الحماية القانونية من جريمة الاعتداء التي قد تقع عليه.

وعليه، سيتناول الباحث في هذا المبحث ماهية الموظف العام في القانون الفلسطيني وشروط منحه الحماية القانونية، وهو من مطلبين، المطلب الأول بعنوان مفهوم الموظف العام، اما المطلب الثاني بعنوان شروط منح الحماية القانونية للموظف العام.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام وعناصر اكتساب صفة الموظف العام

إن الحديث عن الطبيعة القانونية لجريمة الاعتداء على الموظف العام بصورها المتعددة، يتطلب منا فهم ماهية الموظف العام وفقاً للقوانين ذات العلاقة والنافذة في فلسطين، بحيث يصبح بالإمكان تحديد من هو الموظف العام الذي تقع عليه هذه الجريمة ويستفيد من الحماية القانونية التي منحه اياها القانون.

وعليه سيتناول الباحث في هذا المطلب، تعريف الموظف العام في الفرع الأول، اما الفرع الثاني سيكون بعنوان العناصر اللازمة لاكتساب الشخص صفة الموظف العام.

الفرع الأول: تعريف الموظف العام

إن البحث في موضوع جريمة الاعتداء على الموظف العام يقتضي البحث عن تعريف للموظف العام في القوانين الجزائية النافذة في فلسطين، وذلك بهدف تحديد نطاق تطبيق المواد المتعلقة بحماية الموظف العام من جريمة الاعتداء.

بالرجوع الى قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 فقد عرف الموظف بأنه " كل موظف عمومي في السلك الإداري أو القضائي وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية او العسكرية او فرد من افرادها وكل عامل او مستخدم في الدولة او في ادارة عامة"،¹ ولم يتضمن القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ أي تعريف للموظف العام وكذلك بالنسبة لقانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001.

مما سبق فإن قانون العقوبات الاردني النافذ في الضفة الغربية نجد أنه قام بتعداد الموظفين العموميين الذين ينطبق عليهم قانون العقوبات الاردني، مما يعني ان قانون العقوبات الأردني النافذ لم يرقم بتعريف واضح وصريحة لماهية الموظف العام وانما اخضع تعريف الموظف العام لعدة قوانين، فيهدف تعريف الموظف العام سواء الذي يعمل في السلك الاداري او القضائي فإنه يتم الرجوع الى قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 حيث عرف الموظف بأنه " هو الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة احدى الدوائر الحكومية أياً كانت طبيعة تلك الوظيفة او مسماتها"،² وعرف ذات القانون الوظيفة العمومية بأنها " مجموعة المهام الى توكلها جهة مختصة الى الموظف للقيام بها بمقتضى هذا القانون او تشريع آخر او تعليمات او قرارات ادارية وما يتعلق بها من صلاحيات وما يترتب على تلك المهام من مسؤوليات".³

أما الموظف العام العسكري، فيتم الرجوع الى قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم 8 لسنة 2005 حيث عرف العسكري بأنه " كل ضابط او ضابط صف او فرد في أية قوة من قوى الامن"، وعرف الخدمة العسكرية بأنها " الخدمة في أي قوة من قوى الأمن وفقاً لأحكام هذا القانون".⁴

¹ المادة 169 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

² المادة 1 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998.

³ المادة 1 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998.

⁴ المادة 1 من قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم 8 لسنة 2005.

وقد عرفت محكمة العدل العليا الفلسطينية الموظف العام بأنه " كل شخص يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام والمرفق العام هو ما ينشئه المشرع بقصد الاشباع المنظم للحاجات العامة التي تقدر انها ذات اهمية قصوى للمجتمع وتخدم المصلحة العامة للمواطنين ويشترط في الشخص ليكون موظفاً عاماً ان يساهم في ادارة المرفق العام مساهمة ادارية بأن يقوم بكافة الواجبات والالتزامات التي تطلب منه.."¹

ويلاحظ أن القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960 لم يتم بإلغاء او تعديل نص المادة 169 من قانون العقوبات التي عرفت الموظف لغايات تطبيق احكام ذات القانون بحيث أكد هذا القرار بقانون أيضاً على تحديد الموظفين المستفيدين من الحماية ضد جريمة الاعتداء، حيث نص هذا القرار بقانون على أنه " من هاجم او قاوم بالعنف اذا كان مسلحاً موظفاً يعمل على تنفيذ القوانين والانظمة المعمول بها او جباية الرسوم أو الضرائب المقررة قانوناً او تنفيذ حكم او امر قضائي او أي أمر صادر عن سلطة ذات صلاحية... " ² إلا أن هذا القرار بقانون قام بتعديل الفقرة 2 من المادة 187 من قانون العقوبات التي نصت على أنه " اذا وقع الفعل على قاض.. " لتصبح " اذا وقع الفعل على قاض او عضو نيابة او عضو ضابطة قضائية او رجل أمن خلال ادائه وظيفته.."³، أي ان المشرع من خلال القرار بقانون قام بتوضيح المستفيدين من الحماية ضد جريمة الاعتداء من العاملين في السلك القضائي وهو من باب التزود باعتبار ان نص المادة 169 من قانون العقوبات الأردني جاء شاملاً للموظف الاداري والقضائي والعسكري، ويفهم من ذلك أيضاً ان القرار بقانون جاء لتشديد العقوبات فقط لا اكثر وتوفير قوة ردع لكل من تسول له نفسه الاعتداء على الموظف العام.

¹ دولة فلسطين، محكمة العدل العليا الفلسطينية، دعوى ادارية رقم 19 لسنة 2016 الصادر بتاريخ 2017/1/24، مقام جامعة النجاح الوطنية.

² المادة 1/5 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 160.

³ المادة 2/6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 160.

اما قانون العقوبات البريطاني رقم 37 لسنة 1937 النافذ في قطاع غزة فقد أخذ بمفهوم " الموظف في الخدمة العامة"، بحيث عدد هذا القانون الوظائف والمناصب التي ينطبق عليهم وصف الموظف في الخدمة العامة، بحيث اشتمل هذا التعريف على كل وظيفة مدنية وعسكرية والمستخدمين في أي دائرة حكومية والمستخدم في البلدية ومختار القرية وكل رجل من رجال الدين والاشخاص المنوط بهم تنفيذ اجراءات أي محكمة من المحاكم وأي عضو من أعضاء لجان التحقيق المعينة بموجب تشريع وكذلك المحكم في لجنة التحكيم المعينة بموجب قرار محكمة.¹

يرى الباحث أن توسع قانون العقوبات البريطاني النافذ في قطاع غزة ليشمل المحكمين ومختار القرية واعضاء لجان التحقيق ورجال الدين جاء من باب اخذه بمفهوم الموظف في الخدمة العامة، أي ان مهام المحكم او مختار القرية او رجال الدين هي بهدف تقديم خدمة عامة للمواطنين وليس شرطاً ان تكون هذه الخدمة دائمة، حيث تم اعتبار رجل الدين موظفاً في الخدمة العامة عند قيامه بإشهار عقد زواج أي ان هذا العمل يتعلق بخدمة عامة، كما ان المحكم على سبيل المثال قد يكون من القطاع الخاص الا ان تعيينه في التحكيم في قضية ما من قبل المحكمة المختصة يجعل منه موظفاً في خدمة عامة يخضع لتعريف الموظف في ذات القانون.

وقد عرف الفقه الموظف العام بأنه " كل شخص يعمل في مواجهة الأفراد باسم الدولة او احد الاشخاص المعنوية العامة ويمارس ارائهم في صورة طبيعية تستدعي ثقتهم احد الاختصاصات التي خولها القانون لمرفق عام تديره الدولة او الشخص المعنوي العام ادارة مباشرة ".²

¹ المادة 5 من قانون العقوبات البريطاني رقم 37 لسنة 1937.

² علي، محمد ابراهيم الدسوقي: **حماية الموظف جنائياً**، بدون طبعة: دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 67.

وَعُرِفَ الموظف العام أيضاً بأنه " كل شخص معين من طرف جهة قانونية مختصة وفي عمل دائم لخدمة مرفق عمومي تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام" وعُرِفَ أيضاً الشخص الذي يشركه الحكام بطريقة مباشرة وبصفة دائمة في مباشرة عمل من الأعمال التي يضطلع بها الحكام قانونياً".¹

وَعُرِفَ أيضاً بأنه " من يلقى اليه مهمة دون تمييز او تفضيل وهو ممثل عن الأمة ووكيل عنها " أي أن جميع العاملين في اجهزة الدولة سواء كانوا في الوظائف العليا او الوظائف الدنيا هو ولاية للدولة على امور المسلمين ومعنى ذلك انهم موظفون عامون".²

وَعُرِفَ الموظف العام بأنه " كل شخص يعهد اليه بعمل دائم من خدمة احد المرافق العامة بتولي ادارتها او احد اشخاص القانون العام الاقليمية او المرفقية، وذلك بتوليته منصباً دائماً يدخل في نظام التنظيم الاداري للمرفق العام".³

من خلال قانون العقوبات الاردني النافذ في الضفة الغربية للموظف العام، جاء ليشمل الموظفين في السلك الاداري والقضائي وكذلك العسكري والمستخدمين في مرفق عام، فكل من يعتبر موظفاً عاماً في القانون الإداري وفقاً لتعريف قانون الخدمة المدنية الفلسطيني فإنه يعتبر موظفاً عاماً في نظر قانون العقوبات، وكذلك كل من يعتبر عسكرياً وفقاً لقانون قوى الامن الفلسطيني فإنه يعتبر موظفاً عاماً في نظر قانون العقوبات الاردني النافذ، أي ان قانون العقوبات الاردني النافذ في الضفة الغربية جاء شاملاً لمفهوم

¹ بشر، بليغ علي حسن: الوظيفة والموظف العام في قانون الخدمة المدنية، بدون طبعة: دار الكتب والدراسات العربية، البحرين، 2019، ص 106.

² المفيز، ابراهيم بن محمد: الاعتداء على الموظف العام، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2006، ص 21.

³ العيفاوي، صبرينة: شروط تعيين الموظف العام " دراسة مقارنة"، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، الجزائر، مجلد 2، 2018، ص 236: انظر الموقع الالكتروني: <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/518/4/2/117724>

الموظف العام سواء الاداري او القضائي او العسكري، فقانون العقوبات يتسع نطاقه لأن المصلحة التي يراد حمايتها هي عامة ولأن هذا القانون ينظم العلاقة بين الدولة وجمهور الناس.¹

يرى الباحث، ان قانون العقوبات الاردني النافذ في الضفة الغربية قام بإخضاع تعريف الموظف العام للقوانين ذات العلاقة ومنها قانون الخدمة المدنية، ومع ذلك جاء قانون العقوبات ليشمل جميع الموظفين سواء الذين يعملون في السلك الاداري او القضائي او العسكري، على خلاف قانون العقوبات البريطاني المطبق في قطاع غزة الذي اعتبر ان تقديم الخدمة العامة هي اساس اعتبار الشخص موظفاً عاماً من عدمه، وبالتالي يكون القانون البريطاني اخذ بالمفهوم الواسع للموظف العام بحيث يشمل كل شخص يقدم خدمة عامة للمجتمع.

الفرع الثاني: العناصر اللازمة لاكتساب الشخص صفة الموظف العام

إن اعتبار الشخص موظفاً عاماً يؤدي الى اعتباره مؤهلاً للاستفادة من الحماية القانونية تجاه جرائم الاعتداء، ولكن حتى يكتسب الشخص صفة الموظف العام يجب ان يتوفر فيه عدد من العناصر مجتمعة. فقانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية لم يتطرق الى معالجة هذه العناصر وترك ذلك للقواعد العامة التي تحكم الوظيفة العمومية وعلى رأسها قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، وعناصر اكتساب صفة الموظف العام هي كالتالي:

أولاً: صدور قرار بتعيينه

حتى يكتسب الشخص صفة الموظف العام يجب ان يصدر قرار بتعيينه في وظيفة عمومية، بحيث يجب ان يصدر هذا القرار من قبل السلطة المختصة بالتعيين، ويترتب على ذلك أن انطباق شروط التعيين على

¹ علي، محمد ابراهيم الدسوقي: مرجع سابق، ص 68.

الشخص او ترشحه لشغل وظيفة عامة او نجاحه بالانتخابات لا يكفي لاستفادة هذا الشخص من صفة الموظف العام، بل يجب ان يكون هناك قرار اداري بتعيينه.¹

فقانون الخدمة المدنية الفلسطيني نص على أن الموظف العام " هو الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة.. " أي أن بدون صدور قرار التعيين من الجهة الادارية المختصة لا يعتبر الشخص موظفاً عاماً ومستفيداً مما ورد في قانون الخدمة المدنية وبالتالي لا يستفيد من الحماية الواردة في قانون العقوبات الاردني النافذ.²

وبالرجوع الى قانون الخدمة المدنية الفلسطيني نجد أن الجهة المختصة بإصدار قرار التعيين قد تكون رئاسة السلطة الوطنية الفلسطينية سيما عندما يكون التعيين يتعلق برئيس احد الدوائر المستقلة من الفئة الأولى، او تعيين رئيس دائرة الرقابة المالية والادارية، وقد يكون التعيين من قبل الحكومة الفلسطينية او من أحد الدوائر الحكومية،³ وهناك بعض الوظائف العامة كالقاضي يتم تعيينه من قبل رئيس السلطة الفلسطينية بناء على تنسيب من مجلس القضاء الاعلى بحيث يتم الرجوع بهذا الشأن الى قانون السلطة القضائية المعدل.⁴

فصدور قرار التعيين يعتبر من اهم عناصر اكتساب صفة الموظف العام، فليس كل شخص يحصل على راتب من قبل الدولة يعتبر موظفاً عاماً، فصفة الموظف العام لا تسري على الشخص الا اذا كان معيناً بقرار من الجهة المختصة في خدمة مرفق عام وبشكل دائم وتقوم الدولة بإدارة هذا المرفق بشكل مباشر او بواسطة احد اشخاص القانون العام.⁵

¹ علي، محمد ابراهيم الدسوقي: مرجع سابق، ص 39.

² المادة 1 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998.

³ المواد 15+16+19 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998.

⁴ المادة 18 من قانون السلطة القضائية الفلسطيني رقم 1 لسنة 2002 المعدل بالقرار بقانون رقم 40 لسنة 2020.

⁵ العيفاوي، صبرينة: مرجع سابق، ص 241.

اما بالنسبة للموظفين العموميين العسكريين، فإنه يتم الرجوع الى قانون قوى الأمن الفلسطينية والذي نص على الفئات التي يتم تعيينها بوظيفة عسكري، ومن هذه الفئات خريجو الجامعات والكليات العسكرية على سبيل المثال،¹ ويفهم من ذلك أنه يجب صدور قرار بتعيين الشخص حتى يصبح موظفاً عاماً يعمل في السلك العسكري، وذلك حتى يستفيد من قانون قوى الأمن وكذلك قانون العقوبات الاردني النافذ.

ثانياً: الوظيفة دائمة

من العناصر التي يجب توفرها أيضاً لاكتساب صفة الموظف العام، هي أن تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف دائمة، بحيث تكون هذه الدائمة من عنصرين، العنصر الموضوعية بحيث يعني ذلك ان الوظيفة التي يشغلها الشخص دائمة، فحتى يكتسب الشخص صفة الموظف العام يجب ان تكون وظيفته دائمة لا موسمية.²

وعنصر شخصي، ومعناه ان الموظف الذي يشغل الوظيفة العمومية يشغلها بشكل دائم وليس بصفة مؤقتة، بالرغم من أن قانون الخدمة المدنية الفلسطيني أجاز شغل الوظيفة بشكل مؤقت، حيث نص على أنه " يجوز شغل الوظيفة الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في هذا القانون وفي هذه الحالة يسري على الموظف المعين احكام الوظيفة الدائمة وبمراعاة الشروط المبترمة معه".³

من الجدير بالذكر ان كيفية اداء الموظف للأعمال الموكلة اليه سواء قام بأدائها بشكل يومي او اسبوعي او شهري او لأشهر محددة في السنة كوظيفة التدريس مثلا فإن القوانين واللوائح هي من تحكم هذه العلاقة ولا تنصرف اليها فكرة الدائمة المذكورة اعلاه، فالعبرة هو دائمية الوظيفة بغض النظر عن كيفية اداء الاعمال الموكلة الى الموظف العام.⁴

¹ المادة 5 من قانون قوى الأمن الفلسطينية رقم 8 لسنة 2005.

² علي، محمد ابراهيم الدسوقي: مرجع سابق، ص 39.

³ المادة 27 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998.

⁴ علي، محمد ابراهيم الدسوقي: مرجع سابق، ص 31.

يرى الباحث مما سبق، أن العنصر الموضوعي والمتمثل بديمومة الوظيفة العمومية هو اساس اكتساب الشخص صفة الموظف العام، وهذا يتبين من خلال نص المادة السابق ذكره بحيث يمكن ان يشغل الشخص وظيفة عمومية دائمة بشكل مؤقت ومع ذلك تطبق عليه احكام الوظيفة الدائمة واي انه يستفيد من صفة الموظف العام وهو ما ينطبق على موظفي العقود والمستخدمين في المرافق العامة، فبالرجوع الى نص المادة 169 من قانون العقوبات اعتبرت المستخدمين والعاملين في المرافق العامة من الموظفين الذين ينطبق عليهم قانون العقوبات ويستفيدون من الحماية ضد جريمة الاعتداء.

ثالثاً: العمل في مرفق عام

من العناصر الأساسية التي يجب توفرها لاكتساب الشخص صفة الموظف العام، او ان يصدر قرار تعيينه للعمل في مرفق عام.

فالدولة تقوم بإنشاء المرافق العامة وتقوم بتنظيم اعمالها لكي تتمكن من تقديم الخدمات المنوطة بها لأفراد المجتمع، فالمرفق العام يمثل الجانب الرئيسي من نشاط السلطة الادارية في الدولة لتقوم من خلال هذا المرفق بتقديم الخدمات لأفراد المجتمع، ويمكن تعريف المرفق العام بأنه " النشاط الذي تقوم به الادارة وتسعى من خلاله الى تحقيق اشباع حاجات عامة للأفراد " ويمكن تعريفه أيضاً بأنه " المشروعات التي تهدف الى تحقيق النفع العام بحيث تحتفظ الحكومة بالكلمة العليا في انشائها وادارتها والغائها".¹

وقد عُرف المرفق العام أيضاً بأنه " مؤسسات تنشئها الدولة او تشرف على ادارتها وعمل بانتظام واستمرار لتزويد الجمهور بالحاجات ذات النفع التي تطلبها ولا يقصد الربح وانما مساهمة من الادارة في حفظ النظام وكفالة الراحة والرفاهية".²

¹ سلمونه، بيان عبد الرحمن: أثر الإضراب على المرافق العامة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2021، ص71. انظر كذلك: أبو سلامة، سليمان أسامة سليمان: الإدارة الالكترونية وأثرها على المرفق العام في فلسطين، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، 2017، ص 107.

² علي، محمد ابراهيم الدسوقي: مرجع سابق، ص 34.

يرى الباحث، ان المرافق العامة وجدت من اجل تحقيق المصلحة العامة، ولا تقتصر فكرة المرفق العام على الوزارات والدوائر الحكومية كوزارة الداخلية ودائرة الأحوال المدنية وانما يمتد ايضاً ليشمل مراكز مأموري الضبط القضائي والمحاكم النظامية والشرعية والعسكرية، وكذلك الهيئات المحلية كالبلديات، فكل شخص صدر قرار بتعيينه ليشغل وظيفة في أي من المرافق العامة وفقاً للقوانين النافذة يؤدي الى اكتسابه صفة الموظف العام وكذلك كل من يعمل على تنفيذ الأنظمة والقوانين وبالتالي تطبق عليه احكام الحماية القانونية ضد جرائم الاعتداء الواردة في قانون العقوبات وتعديلاته.

وقد قضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه " اما القول بأن صفة الموظف لا تنطبق على موظف البلدية فهذا خارج عن التعريف الصحيح في قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 في حدود نص المادة 169 حيث كل من يعمل على تنفيذ الأنظمة والقوانين موظف وبالتالي موظف البلدية يعمل على ذلك وهو من فئة الموظفين الذين تنطبق عليهم وصف المادة المذكورة.."¹

رابعاً: ادارة المرفق بمعرفة الدولة

يعتبر هذا العنصر مكملاً للعنصر السابق لاكتساب صفة الموظف العام، بحيث ان المرفق العام الذي يصدر قرار تعيين الشخص ليشغل وظيفة عامة فيه، يجب ان تكون ادارة هذا المرفق بمعرفة الدولة، أي ان تتولى الدولة بنفسها ادارة هذا المرفق او بواسطة شخص من اشخاص القانون العام، وبمعنى آخر ان الشخص الذي يعمل في القطاع الخاص او حتى لدى شركة تخضع للإشراف والرقابة من قبل الدولة لا يكتسب صفة الموظف العام.²

وقضت محكمة العدل العليا الفلسطينية بأنه " ميز القانون بين مؤسسات التعليم العالي الحكومية من جهة وبين مؤسسات التعليم العالي العامة والخاصة من جهة أخرى من حيث النشأة والتبعية الادارية والمالية والقانونية فمؤسسات التعليم العالي الحكومية تنشأ بقرار من مجلس الوزراء وتتبع وزارة التعليم العالي ادارياً

¹ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 136 لسنة 2017 الصادر بتاريخ 2017/5/2، المقضي ببيزيت.

² علي، محمد ابراهيم الدسوقي: مرجع سابق، ص 34.

ومالياً وقانوناً ويعين رئيسها بقرار من رئيس الدولة اما مؤسسات التعليم العالي العامة والخاصة فيجوز لأي شخص أو هيئة ان تنشئها ويديرها مجلس المؤسسة..¹

وبالرجوع الى قانون العقوبات البريطاني النافذ في قطاع غزة، نجد أنه عدد بعض المناصب التي لا يشترط فيها توفر العناصر السابق ذكرها لاكتساب صفة الموظف العام، بل يكفي ان تكون المهام التي يؤديها رجل الدين على سبيل المثال في سبيل الخدمة العامة، فوظيفته ليست دائمة ولا يصدر قرار بتعيينه في مرفق عام ولا يتمتع بصفة الموظف في الخدمة العامة بشكل دائم وانما تسري عليه عندما يقوم بممارسة الاعمال المحددة في القانون كإبرام عقود الزواج واصدار شهادات الوفاة والمواليد والعماد والدفن.²

لكل ذلك، يرى الباحث ان شروط اكتساب صفة الموظف العام يجب اجتماعها حتى يكتسب الشخص هذه الصفة، وحتى ينطبق عليهم تعريف الموظف وفقاً لما جاء في نص المادة 169 من قانون العقوبات وما جاء في المواد 5 و 6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات، وبذلك فإن الموظف العام هو كل شخص اجتمعت فيه هذه الشروط ويعمل في السلك الاداري والقضائي والعسكري، ويشمل ذلك أيضاً العاملين والمستخدمين في المرافق العامة.

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

أشرنا اعلاه أن اكتساب الشخص صفة الموظف العام بعد تحقق شروط اكتساب هذه الصفة يجعله مؤهلاً للاستفادة من الحماية القانونية ضد جرائم الاعتداء بأنواعها، إلا ان الموظف العام وحتى يستفيد من هذه الحماية بشكل كامل يجب ان يستوفي شروط معينة تتعلق بوظيفته العمومية وصلاحياته واختصاصاته المحددة بموجب القانون.

¹ دولة فلسطين، محكمة العدل العليا الفلسطينية دعوى ادارية رقم 123 لسنة 2013 الصادر بتاريخ 2014/7/7، المقضي.

² المادة 5 من قانون العقوبات البريطاني رقم 37 لسنة 1937.

وعليه، سيتناول الباحث في هذا المطلب شروط منح الحماية القانونية للموظف العام ضد جرائم الاعتداء، وهو من فرعين، الفرع الأول بعنوان الاعتداء على الموظف العام اثناء تأديته وظيفته، اما الفرع الثاني بعنوان عدم وقوع فعل غير مشروع من قبل الموظف العام.

الفرع الأول: الاعتداء على الموظف العام اثناء تأديته وظيفته

إن اهم الشروط اللازم 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.

بالرجوع الى قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960 فقد نص على أنه " من ضرب موظفاً او اعتدى عليه بفعل مؤثر آخر او عامله بالعنف والشده او هده او شهر السلاح عليه اثناء ممارسته وظيفته او من أجل ما اجراه بحكم وظيفته.. "1، ولم يعدل القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 هذا المادة في هذه الجزئية وانما اقتصر فقط على تشديد العقوبة.²

ويفهم من ذلك، أن المشرع الأردني ابتداءً اشترط لتطبيق نص المادة السابق وإيقاع 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، إضافة الى ذلك فإن 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

¹ المادة 187 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

² المادة 16/ من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

تجريم الفعل الواقع على الموظف العام اثناء تأديته لوظيفته وكذلك أي فعل يقع على الموظف بسبب وظيفته او بسبب ما اجره بحكم هذه الوظيفة.¹

وقضت محكمة التمييز الأردنية بأنه " وحيث ان الشروع بالقتل يمكن ان يكون وليد ساعته وتستخلص المحكمة ذلك من ظروف الدعوى وحيث يتبين اشتباه رجلي الأمن بالمتهم في محله اذ تبين ان السيارة مسروقة من عمان ومتواجدة في الزرقاء وان اطلاق المتهم اكثر من عيار ناري بمواجهة رجل الأمن العام كان لغاية الفرار الأمر الذي يعني ان تكرار اطلاق النار تجاه الملازم بسام والرقيب باسم اثناء ممارستهما وظيفتهما ومن أجل ما اجره بحكم الوظيفة فإن نية القتل متوفرة.."²

يرى الباحث، ان تقييد تطبيق المواد القانونية المتعلقة بجرائم الاعتداء على الموظف العام بأن يكون ارتكاب هذه الجرائم اثناء تأدية الوظيفة او بسببها ليس من فراغ، وانما جاء لضبط تطبيق هذه المواد وحتى لا تكون وسيلة يستخدمها بعض الموظفين لتحقيق مآرب شخصية، بالإضافة الى أن هذه المواد جاءت بهدف فرض الاحترام للوظيفية العمومية وكذلك للتسهيل على الموظفين في القيام بالأعمال المنوطة بهم وفقاً للقانون.

ومع ذلك يبقى مصطلح " اثناء تأدية الوظيفة أو من أجل ما اجره بحكم الوظيفة " يشوبه بعض الغموض، اذ ان تأدية الوظيفة من قبل الموظف العام تقتضي ان تكون الأعمال 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 عن الجرائم والبحث عن مرتكبيها وجمع الاستدلالات،³ وبالتالي فإن قيام أي موظف عام ليست له صفة الضبط القضائي بأحد الأعمال المذكورة ضمن صلاحيات مأموري الضبط القضائي يعني أن القانون لا يخوله القيام بهذه الأعمال وليست ضمن

¹ علي، محمد ابراهيم الدسوقي: مرجع سابق، ص 81.

² المملكة الأردنية الهاشمية، محكمة التمييز الاردنية في التمييز جزاء رقم 1826 لسنة 2008 الصادر بتاريخ 2009/2/3.

³ المادة 22 من قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001.

صلاحياته وعليه فإن 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 أن هذه الشخص مكتسب لصفة الموظف العام وفقاً للقانون.¹

ولا يقتصر موضوع الاختصاص على الموظف العام لوحده، بل يجب ان تكون الجهة الحكومية التي تصدر الأوامر والتعليمات مختصة بإصدارها، أي ان أمر جباية الرسوم او الضرائب يجب ان يصدر من الجهة المختصة بالرسوم والجمارك كالإدارة العامة للجمارك والمكوس، وامر ازالة التعديات على الطرق يجب ان يصدر من الهيئة المحلية المختصة مكانياً، فقانون العقوبات الاردني والقرار بقانون المعدل نصو بشكل واضح وصريح على وجوب اختصاص السلطة بإصدار الأوامر والتعليمات التي يقوم الموظف العام بتنفيذها حتى يستفيد هذا الموظف من الحماية ضد جرائم الاعتداء.²

ولذلك فإن كل موظف وكل سلطة يجب ان تقوم بمزاولة الاختصاصات والمهام المنوطة بها فقط، فكل موظف او أي جهة ادارية او قضائية او عسكرية يجب عليها عدم القيام بأي اعمال ليست ضمن حدود اختصاصهم، وعدم اصدار أي قرار او امر لا يستند الى أي قواعد قانونية تخولهم اصدار هذه القرارات، فالى جانب وجود عيب عدم الاختصاص في هكذا قرارات، فإن الموظف العام في هذه الحالة يفترق الى الحماية القانونية ضد جرائم الاعتداء.³

يرى الباحث أن المواد سابقة الذكر والتي اشترطت لتطبيق المواد المتعلقة بجرائم الاعتداء على الموظف العام ان يتم الاعتداء اثناء تأدية الموظف لوظيفته، تعني وبشكل بديهي ان الموظف اثناء تأديته لهذه الوظيفة كان على رأس عمله، وعلى سبيل المثال فإنه لا يشترط ان يقوم مأمور الضبط القضائي بتنفيذ

¹ الخفاجي، علي حمزة عسل: أركان جريمة استغلال الوظيفة، مجلد 26، عدد 8، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، العراق ن 2018، ص 494.

² المادة 185 من قانون العقوبات الاردني رقم 60 لسنة 1960 المعدلة بالمادة 1/5 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني.

³ السماعنة، سمير عبد الله: عيب عدم الاختصاص وأثره في القرار الاداري، مجلة علوم الشريعة والقانون، الجامعة الاردنية، عمان، مجلد

42، عدد 2، 2015، ص 780. للمزيد انظر: <https://journals.ju.edu.jo>3

الأوامر القضائية طيلة 24 ساعة بل هناك اوقات يكون فيها على رأس عمله ولكن لا يقوم بتنفيذ اية اوامر قضائية، فالسؤال الذي يثار هنا هل يكفي لتطبيق احكام جرائم الاعتداء على الموظف العام عندما يكون الموظف على رأس عمله دون ان يقوم بتنفيذ اية اوامر قضائية؟

إن قانون العقوبات الاردني في المادة 185 منه والمعدلة بالمادة 5 من القرار بقانون افترضت ان الموظف يقوم " بتنفيذ القانون والأنظمة المعمول بها.. " وفي المادة 6 من القرار بقانون نصت على " اثناء ممارسة وظيفته " ومعنى ذلك أنه لا يمكن الفصل بين مصطلح " اثناء تأدية وظيفته " و " على رأس عمله " باعتبار ان مجرد وجود الموظف في مكتب الدائرة الحكومية التابع لها جاء التزاماً بتنفيذ القوانين والأنظمة المعمول بها في هذه الدائرة أي أنه يقوم بتأدية المهام الموكلة اليه بموجب هذه القوانين، ولم تفرق محكمة النقض الفلسطينية بين هذين المصطلحين كشرط لتطبيق احكام جرائم الاعتداء فقد قضت بأنه " ان تحليل وتسبيب محكمة الدرجة الأولى للبراءة من تهمة مقاومة موظف عام واعتبارها عنصراً من عناصر جنحة ممارسة اعمال الشدة وادانته بها ومن ثم الحكم عليه تبعاً لذلك بالحبس مدة ستة اشهر كان تعليلاً وتسبباً قانونياً سليماً يتفق والتطبيق السليم للقانون على واقعة الاعتداء على المشتكي وهو موظف عام يعمل في ملاك الشرطة وعلى رأس عمله وقت وقوع الاعتداء عليه.. " ¹

والإشكالية الأخرى هي حالة وقوع الاعتداء على الموظف العام ليس اثناء تأدية وظيفته وليس على رأس عمله، فهل يتم تطبيق احكام قانون العقوبات الاردني والقرار بقانون المعدل ؟ يرى الباحث من خلال الرجوع الى المادة 6 من القرار بقانون المعدل والتي نصت على " اثناء ممارسته وظيفته " ان المشرع لم يقصد بها فقط ان يقع الاعتداء اثناء قيام الموظف بتنفيذ امر قضائي ما ولم يقصد بها فقط ان يكون الموظف العام على رأس عمله أي خلال اوقات الدوام، بل ان ممارسة الموظف لاختصاصاته خارج اوقات الدوام الرسمي يدخل ضمن مفهوم " اثناء تأدية الموظف لوظيفته " .

¹ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزء رقم 163 لسنة 2021 الصادر بتاريخ 2021/7/14، مقام جامعة النجاح الوطنية.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه " اذا ذكر في الحكم بأن المجني عليه بصفته عمدة سمع صياحاً فذهب نحوه فقابله المتهم وقام بالتعدي عليه بالضرب بعضا مثلاً فقد حذق اذن التعدي على العمدة وهو يحافظ على الامن العام عندما شرع في استطلاع اسباب الصياح ويكون التعدي هنا حدث اثناء تأدية وظيفته".¹

اما فيما يتعلق بقانون العقوبات البريطاني المعدل رق 37 لسنة 1937 النافذ في غزة، فهو أيضا يتفق مع قانون العقوبات الاردني والقرار بقانون المعدل رقم 26 لسنة 2020 فيما يتعلق باشتراط ربط تطبيق جرائم الاعتداء على الموظف العام بأن يكون هذا الاعتداء اثناء تأدية الوظيفة او بسببها.²

يرى الباحث من كل ما سبق، ان المشرع وبموجب القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني كان يجب ان يقوم بتوضيح نطاق تطبيق احكام جرائم الاعتداء على الموظف العام بحيث يتم توضيح المقصود بمصطلح " اثناء تأدية وظيفته او بسببها"، باعتبار ان هذه المواد فيها عقوبات مشددة ومنعا لاستغلال تطبيق هذه المواد لتحقيق اهداف شخصية في نفس الموظف العام، كما يرى الباحث ان النص على تجريم الاعتداء على الموظف العام كان بهدف حماية الوظيفة العمومية لا الموظف العام فقط، وان تحديد نطاق تطبيق هذه المواد هو متعلق بالوظيفة العمومية أيضاً.

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

إضافة الى شرط الاعتداء على الموظف العام اثناء تأديته وظيفته، فإن يشترط أيضاً عدم وقوع فعل غير مشروع من الموظف العام وذلك حتى يستفيد من المواد المتعلقة بجرائم الاعتداء على الموظف العام.

أن تحقق الشرط الأول لتطبيق احكام قانون العقوبات الاردني والقرار بقانون المعدل رقم 26 لسنة 2020 والذي يقضي بأن يكون الاعتداء على الموظف العام اثناء تأديته وظيفته او من اجل ما اجراه بحكم

¹ جمهورية مصر العربية، محكمة النقض المصرية، طعن جزاء رقم 574 لسنة 45 ق، الصادر بتاريخ 12/4/1982، موقع محكمة النقض المصرية

² المادة 144 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

الوظيفة كفيل لوحدة باستعادة الموظف العام من هذه الحماية القانونية ضد جرائم الاعتداء طالما كان ادائه لوظيفته في حدود اختصاصه وفي اطار القانون دون الخروج عنه، اما في حالة تجاوز الموظف العام حدود سلطاته او قيامه بتنفيذ أوامر غير قانونية صادرة من رئيسه فإن الموظف في هذه الحالة يكون قد ارتكب فعلاً غير مشروع يؤدي الى عدم تطبيق احكام جرائم الاعتداء.¹

بالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ والقرار بقانون المعدل له، نجد أنه لم ينص صراحة على هذا الشرط واعتباره سبباً لعدم استعادة الموظف العام من الحماية ضد جرائم الاعتداء، ولكن من خلال الرجوع الى القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات فقد على أنه "من ضرب موظفاً او اعتدى عليه.... اثناء ممارسته وظيفته او من أجل ما اجراه بحكم الوظيفة..."²، نجد أن هذه المادة كما أشرنا اعلاه تتحدث عن اداء الموظف لوظيفته ضمن حدود اختصاصه وتنفيذاً للأوامر الصادرة من جهة الاختصاص تجعل منه مستفيداً 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.

وبذلك قضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه "حيث ان المحكمة قامت بتعديل التهمة من مقاومة رجل الأمن (موظف) الى الايذاء الخفيف لكون المعتدى عليه لم يكن احد افراد الدورية وجاء ارتدائه الزي العسكري خارج عمل وظيفته الرسمية وليس بسبب قيامه بعمله وهي اهم اركان جريمة مقاومة الموظف...".³

وبذات الوقت قد يكون الفعل الذي قام به الموظف العام والخارج عن حدود اختصاصه معاقب عليه في قانون العقوبات ويستوجب مؤاخذته، ومثال ذلك عند قيام مأمور الضبط القضائي بالدخول الى منزل احد المواطنين في غير الاحوال التي يجيزها القانون يعتبر فعلاً غير مشروع وهو مُجرّم في ذات الوقت، حيث

¹ علي، محمد ابراهيم الدسوقي: مرجع سابق، ص 164.

² المادة 1/6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

³ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 608 لسنة 2017، الصادر بتاريخ 2018/3/18، المقتفي بيرزيت.

نص قانون العقوبات الاردني على أنه " كل موظف يدخل بصفة كونه موظفاً مسكن احد الناس او ملحقات مسكنه في غير الأحوال التي يجيزها القانون يعاقب بالحبس.."¹

ومع ذلك يرى الباحث، أن اساءة الموظف العام لسلطاته وعدم تقيده بالقانون والتعليمات والأوامر الصادرة له، او التزام الموظف بالتعليمات والأوامر الصادرة من جهة غير مختصة بإصدارها يؤدي بالضرورة الى عدم تطبيق احكام المواد المتعلقة بجرائم الاعتداء على الموظف العام، ويأتي هذا من باب ضبط سلوك الموظف العام والزامه بالقوانين والتعليمات والأوامر الصادرة من جهة الاختصاص.

في المقابل فإن قيام المواطن بالحاق الأذى بمأمور الضبط القضائي عند قيام هذا المأمور بالدخول الى مسكن المواطن في غير الأحوال التي يجيزها القانون، يؤدي من جهة الى عدم استفادة الموظف من احكام جرائم الاعتداء الواردة في قانون العقوبات الاردني والقرار بقانون المعدل له، ومن جهة أخرى يستفيد المواطن في هذه الحالة من احكام الدفاع المشروع عن مسكنه.²

المبحث الثاني: صور جرائم الاعتداء على الموظف العام

إن اكتساب الشخص صفة الموظف العام وفقاً لما نص عليه قانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية والقوانين ذات العلاقة، يجعل من هذا الشخص مكتسباً للحماية القانونية التي نص عليها ذات القانون والقرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات، بحيث يتم اعطاؤه حماية قانونية خاصة ضد الجرائم التي قد تقع عليها اثناء ممارسته وظيفته في حدود اختصاصاته، باعتبار ان هذه الحماية تؤدي الى الحفاظ على هيبة الموظف العام التي هي من هيبة الدولة.³

¹ المادة 1/181 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

² المادة 342 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

³ قن خضرة وحريبي فتيحة: جرائم إهانة الموظف العام في القانون الجزائري، رسالة ماجستير منشورة، جامعة زيان عاشور، الجزائر، 2019، ص 5. وقضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه " ان انتداب خطيب في ذلك اليوم لإقامة صلاة العيد لا يغير من صفة المشتكي المذكورة اعلاه وهي موظف عام وهي تشكل اركان وعناصر جنحة اعمال الشدة طبقاً لأحكام المادة 1/187 من قانون العقوبات.. "، حكم محكمة النقض الفلسطيني في الطعن رقم 11/175 الصادر بتاريخ 2012/6/5، رام الله، المقتفي.

فالموظف العام واثاء ممارسته لوظيفته ومهامه المحددة بموجب القوانين والانظمة، قد يتعرض الى خطر الاعتداء عليه من قبل بعض الاشخاص، فمأمور الضبط القضائي واثاء قيامه بتنفيذ مذكرة احضار بحق أحد الأشخاص قد يواجه مقاومة من هذا الشخص وقد يتعرض الموظف للإهانة او العنف والضرب¹، وبالتالي فإن ذلك يقودنا الى الحديث عن صور جريمة الاعتداء التي قد يتعرض لها الموظف العام والبحث في مفهوم هذه الجرائم وفقاً لما نص عليه قانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية والقرار بقانون المعدل له وكذلك قانون العقوبات البريطاني النافذ في قطاع غزة.

وعليه، سيتناول الباحث في هذا المبحث موضوع صور جرائم الاعتداء على الموظف العام، بحيث سيكون المطلب الأول بعنوان جرائم الاعتداء على الموظف العام بالتهديد والإكراه والإهانة، اما المطلب الثاني سيكون بعنوان جرائم الاعتداء على الموظف العام بالقوة والعنف.

المطلب الأول: جرائم الاعتداء على الموظف العام بالتهديد والإكراه والإهانة

إن جرائم الاعتداء على الموظف العام تشمل كل ما قد 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، بل ان اهانة الموظف العام او تهديده او مقاومته من قبل بعض الأشخاص يعتبر أيضاً من جرائم الاعتداء على الموظف العام.²

وعليه، سيتناول الباحث ابتداءً في هذا المطلب، جرائم الاعتداء على الموظف العام بالتهديد والإكراه والإهانة وهي تمثل صور جرائم الاعتداء على كرامة الموظف العام، وسيكون هذا المطلب من فرعين، الفرع الأول بعنوان جريمة الاعتداء على الموظف العام بالتهديد والإكراه، اما الفرع الثاني بعنوان جريمة الاعتداء على الموظف العام بإهنته ومقاومته.

¹ قن خضرة و حريبي فنتيجة: مرجع سابق، ص 8.

² المفيز، ابراهيم بن محمد: مرجع سابق، ص 62.

الفرع الأول: جريمة الاعتداء على الموظف العام بالتهديد والإكراه

إن صور جرائم الاعتداء التي تمس كرامة الموظف العام متنوعة ومتعددة، ولكن يجمعها أمر واحد وهو أنها جميعها تعتبر جرائم ومعاقب عليها بموجب قانون العقوبات الأردني النافذ والقرار بقانون رقم 26 لسنة 2020.

وسيتناول الباحث في هذا الفرع جريمة التهديد التي قد تقع على الموظف العام، وكذلك سيتناول جريمة إكراه الموظف العام وذلك وفقاً لمواد قانون العقوبات الأردني النافذ والقرار بقانون المعدل له.

أولاً: مفهوم جريمة التهديد

أول صور جرائم الاعتداء على كرامة الموظف العام وهي جريمة التهديد، ومن الجدير بالذكر ان قانون العقوبات الأردني النافذ لم يتطرق الى تعريف واضح لهذه الجريمة، وكذلك الأمر ينطبق على القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات، وتُرك تعريف هذه الجريمة للفقهاء وشرح القانون.

حيث يمكن تعريف جريمة التهديد بأنها " فعل يصدر من شخص ينذر بخطر يريد به شخصاً آخر هو المجني عليه أو ماله وهو جريمة مستقلة عن الضرر المحتمل نزوله بشخص المجني عليه ".¹

ويمكن تعريف جريمة التهديد بأنها " توجيه عبارة او ما في حكمها الى المجني عليه عمداً، يكون من شأنها إحداث الخوف عنده من ارتكاب جريمة او إفشاء او نسبة أمور مخدشه بالشرف اذا وجهت بالطريقة التي يعاقب عليها القانون".²

وكذلك فإن التهديد هو " الوعيد بشر يصيب المجني عليه مهما كانت الوسيلة التي توصل بها الجاني سواء كان الشر بالاعتداء على نفسه او ماله او عرضه، مما يحدث الرعب في نفسه، فكل فعل مادي او قول

¹ الحديثي، فخري عبد الرزاق: شرح قانون العقوبات " القسم الخاص بالجرائم الواقعة على الأشخاص"، الطبعة الأولى " دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2009، ص 130..

² المفيز ابراهيم بن محمد: مرجع سابق، ص 60.

يشكل اعتداء على الحرية والأمن للمجني عليه يعتبر تهديداً "، كما ويعرف التهديد بأنه " تخويف المجني عليه وإلقاء حالة الرعب في نفسه وازعاجه من ضرر معين يراد إيقاعه به".¹

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 موجهاً الى اموال الموظف العام او بشخص عزيز على هذا الموظف كأحد أفراد عائلته، وتتسم هذه الجريمة بالخطورة لما تسببه من رعب يؤثر على الحياة الشخصية للموظف العام.²

يرى الباحث، أن قانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية لم يميز بين جريمة التهديد التي تقع على الموظف العام اثناء ممارسته وظيفته وجريمة التهديد التي تقع على المواطن العادي، من حيث مفهوم هذه الجريمة وخطورتها، وتبقى كلتا الجريمتين من الجرح المعاقب عليها، ولكن فرق المشرع بينهما فقط من حيث تشديد العقوبة المفروضة على جريمة تهديد الموظف العام مقارنة مع جريمة تهديد المواطن العادي.

وقد عالج القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ على تجريم التهديد الواقع على الموظف العام حيث نص على أنه " من ضرب موظفاً او اعتدى عليه بفعل مؤثر آخر او عامله بالعنف والشدة او هده او شهر السلاح عليه اثناء ممارسته وظيفته او من أجل ما أجراه بحكم الوظيفة... " ويُفهم من ذلك ان القرار بقانون لم يعدل موقفه بالنسبة للأفعال التي تعتبر مجرمة اذا وقعت على الموظف العام اثناء قيامه بممارسة وظيفته وانما كان الهدف منه تشديد العقوبات المفروضة على هذه الجرائم.³

¹ حنش، سارة محمد: المسؤولية الجزائية عن التهديد عبر الوسائل الالكترونية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2020، ص 19.

² الحديثي، فخرى عبد الرزاق: مرجع سابق، ص 130.

³ المادة 1/6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ.

كما ويُفهم من نص المادة السابق ذكره أن القرار بقانون وفي اطار معالجته لجريمة التهديد فهو اشتمل على جميع انواع التهديد، فقد يكون التهديد شفوياً أو مكتوباً وقد يكون عن طريق شهر السلاح في وجه الموظف العام اثناء تأديته وظيفته، ومن جهة أخرى فالتهديد على أنواعه قد يقع على شخص الموظف العام او شرفه وسمعته وقد يكون على ماله او احد اقاربه.¹

حيث يسعى المشرع من خلال ما سبق الى حماية حقوق الموظف العامة كحقه في الحياة وحقه في الطمأنينة وسلامة جسده وعرضه وشرفه، فكل اعتداء على هذه الحقوق ومنها تهديد الموظف العام بالحاق الضرر بهذه الحقوق يعتبر جريمة من جرائم الاعتداء الواقعة على الموظف العام، وفي حماية هذه الحقوق تمكين للموظف العام من ممارسة المهام الموكلة اليه وتحقيق المصلحة العامة.²

اما قانون العقوبات البريطاني النافذ في غزة فقد عالج جريمة التهديد في أكثر من موضع، فقد عالج هذه الجريمة من ضمن جريمة عرقلة المصالح العامة ونص على ان هذه الجريمة تشمل التهديد اللفظي والكتابي وكذلك تشمل التهديد الواقع على الشخص او ماله³، كما لم يميز ذات القانون بين التهديد الواقع على الموظف العام او المواطن العادي من حيث انواع التهديد، فقد عالج ذات القانون التهديد باستعمال العنف ويشمل التهديد بالحاق الضرر بسمعة وشرف الشخص او الموظف العام وكذلك بشخصه بهدف تكدير صفو الطمأنينة وزرع الرعب في نفس هذا الموظف او الشخص.⁴

يرى الباحث، ان ممارسة الموظف العام لمهامه وفي حدود اختصاصه قد لا يرضى البعض وقد يتعرض هذا الموظف لجميع صور جرائم الاعتداء ومنها جريمة التهديد، فتهديد الموظف العام بإيقاع الضرر به او انزال الضرر بسمعته او شرفه او التهديد بالحاق الضرر بشخص عزيز عليه قد يثني هذا الموظف عن الاستمرار بمهام وظيفته بسبب الخوف والرعب الذي اصابه من هذا التهديد، حتى وان يتحقق الفعل المهدد

¹ المفيز، ابراهيم بن محمد: مرجع سابق، ص 64.

² المفيز، ابراهيم بن محمد: مرجع سابق، ص 66.

³ المادة 75 من قانون العقوبات البريطاني رقم 37 لسنة 1937.

⁴ المادة 100 من قانون العقوبات البريطاني رقم 37 لسنة 1937.

به، وبالتالي كان لا بد من حماية كرامة الموظف العام وتمكينه من اداء مهامه لأن عرقلة عمل الموظف العام يؤدي بالنتيجة الى عرقلة سير المصلحة العامة للدولة.

ثانياً: مفهوم جريمة الإكراه

بالرجوع الى القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية نجد أنه لم ينص صراحة على هذه الصورة من صور جرائم الاعتداء على الموظف العام، ولكن لا يمكن انكار أن هذه الجريمة يمكن ان تقع على الموظف العام اثناء قيامه بممارسة مهام وظيفته، ولكن ما هو الأساس القانوني لتجريم هذا الفعل؟

قبل الحديث عن تجريم فعل الإكراه الواقع على الموظف العام، فإنه يجب فهم ماهية الإكراه من خلال الرجوع الى تعريف الفقهاء، حيث يمكن تعريف الإكراه على أنه " حمل الغير على ما يكرهه بالوعيد، وهو الالتزام والإجبار على ما يكره الإنسان طبعاً او شرعاً فيقدم على عدم الرضا ليرفع ما هو أضر"¹.

ويُعرف الإكراه بأنه " حمل الغير على أمر يمتنع عنه بتخويف يقدر الحامل على ايقاعه ويصير الغير خائفاً به "، ويُفهم من ذلك أنه يشترط قيام فعل الإكراه أن يكون الجاني قادراً على القيام بما توعد به وأن لا يكون الفعل الذي اتاه المجني عليه بإرادته وانما يجب ان يكون خارجاً عن ارادتها أي مكرهاً.²

ويُفهم مما سبق، ان الإكراه نوعين، فهناك الإكراه المعنوي ويعرف بأنه " التهديد باعتداء جسم او استعمال العنف بحيث يؤثر التهديد على او العنف على الشخص الخاضع له فلا يجد سبيلاً للنجاة من هذا الخطر الا بارتكاب جريمة أي ان الاكراه المعنوي هو ضغط شخص على ارادة آخر لحمله على توجيهها الى سلوك اجرامي" وهناك الإكراه المادي ويعرف بأنه " العنف الذي يمارس على جسد الشخص الخاضع

¹ المفيز، ابراهيم بن محمد: مرجع سابق، ص 68.

² السلمي، ماجد بن خليفة: الإكراه وأثره في الفقه والقضاء، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، مصر، مجلد 22 عدد 2،

2020، ص 1158-1119، للمزيد انظر : https://jfslt.journals.ekb.eg/article_pdf

للإكراه فيؤدي الى انعدام الإرادة الكلية وهو في ذات الوقت القوة المادية التي يمارسها شخص على آخر فيسلبه ارادته مادياً".¹

يرى الباحث من خلال تعريف جريمة الإكراه، أن التهديد هو جزء من جريمة الإكراه، بحيث لا يتصور وقوع جريمة الإكراه دون وجود تهديد من شخص لآخر بإنزال الضرر به او بعائلته او بماله او بشرفه وسمعته، ومع ذلك يبقى فعل الإكراه جريمة مستقلة الهدف منها التأثير على ارادة الموظف العام واجباره على القيام بجريمة ما ومخالفة القوانين والأنظمة، وتختلف في ذلك عن جريمة التهديد بحيث يراد بالتهديد هو تخويف الموظف العام واثناؤه عن القيام بممارسة اعمال وظيفته.

بالرجوع الى القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني فقد نص على أنه" من ضرب موظفاً او اعتدى عليه بفعل مؤثر آخر او عامله بالعنف والشدة او هدهه او شهر السلاح عليه اثناء ممارسته وظيفته او من أجل ما أجراه بحكم الوظيفة..."²، حيث يلاحظ ان هذا القرار بقانون لم ينص صراحة على جريمة الإكراه الا انه يمكن ان تدخل هذه الجريمة في اطار معاملة الموظف العام بالعنف والشدة وحتى التهديد وشهر السلاح حيث لا يمكن ان يكون هناك اكراه بدون تهديد او معاملة بالعنف والشدة، كما يختلف الوصف الجرمي باختلاف الهدف من ممارسة التهديد على الموظف العام، فقد أشرنا سابقاً ان تهديد الموظف العام لإجباره على ارتكاب فعل جرمي يؤدي الى تحقق جريمة الإكراه.

فقانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية على سبيل المثال اعتبر ان الموظف العام الذي يقوم بكشف اسرار وظيفته وابعاح هذه الاسرار لمن ليس له صلاحية الاطلاع عليها جريمة يعاقب عليها هذا القانون،³ وبالتالي فإن تهديد الموظف العام بإنزال الضرر به او بسمعته او بشرفه او بماله لإجباره على

¹ عبد القادر، حباس: الإكراه وأثره على المسؤولية الجنائية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة وهران، الجزائر، 2007، ص 53.

² المادة 1/6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

³ المادة 355 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960، كذلك انظر: الحديثي، فخري عبد الرزاق: مرجع سابق، ص 142.

كشفت اسرار معينة تتعلق بوظيفة هذا الموظف العام يؤدي الى اعتبار هذا الفعل جريمة اكره واقعة على الموظف العام وبالتالي يمكن تطبيق احكام القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ.

أنا بالنسبة للفعل الجرمي الصادر عن الموظف العام والذي ارتكبه بسبب تحقق فعل الإكراه، فقد اعتبر قانون العقوبات الأردني النافذ الموظف العام غير مسؤولاً جزائياً عن الفعل الجرمي المرتكب من قبله طالما كان تحت الإكراه ولكن بشرط ان يكون هناك تهديد يتوقع منه الموت العاجل او ضرر بليغ او تشويه يصيب احد اعضائه بشكل مستديم¹، بالإضافة أن لا يكون لإرادة الموظف العام أي علاقة بوقوع الاكراه، ونص ذات القانون على ما يعرف بحالة الضرورة ويترتب عليه اعفاء الموظف العام من المسؤولية الجزائية²، ومع ذلك فإن الموظف العام التي تقتضي طبيعة عمله ان يقع تحت الإكراه او يتعرض للتهديد فإنه لا يستفيد مما ذكر أعلاه،³ وقضت محكمة النقض المصرية بأنه " ان حالة الضرورة التي تسقط المسؤولية هي التي تحيط بالشخص وتدفعه الى ارتكاب الجريمة وقاية لنفسه او غيره من خطر جسيم على النفس على وشك الوقوع به او بغيره ولم يكن لإرادته دخل في حوله".⁴

يرى الباحث، ان جرمي التهديد والإكراه كلاهما من الجرائم التي تصيب كرامة الموظف العام وتنتهيه عن القيام بممارسة وظيفته طالما توفرت شروط واركان هذه الجرائم وفقاً لما ورد في قانون العقوبات الأردني والقرار بقانون المعدل له، وتبقى كل جريمة مستقلة عن الاخرى بالرغم من التشابه بينهما، واهم ما يجمع هاتين الجريمتين هو اعتبارهما جزء لا يتجزأ من جريمة الاعتداء على الموظف العام، وبذات الوقت فإنه لا يمكن فك الترابط بين جريمة التهديد والإكراه وغيرها من الجرائم التي تقع على الموظف العام عن ذات الجرائم التي تقع على المواطن العادي من حيث مفهوم هذه الجرائم وشروط انطباقها.

¹ المادة 88 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

² المادة 89 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

³ المادة 90 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

⁴ جمهورية مصر العربية، محكمة النقض المصرية، طعن جزاء رقم 14976 لسنة 84 ق، الصادر بتاريخ 2016/2/4، موقع محكمة النقض المصرية

وقد قضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه " تعتبر تهمة التهديد خلافاً للمادة 351 من قانون العقوبات الاردني النافذ وتهمة الايذاء خلافاً للمادة 334 من ذات القانون عنصراً من عناصر تهمة الاعتداء على الموظف العام ذلك انهما تتطويان تحته".¹

الفرع الثاني: جريمة الاعتداء على الموظف العام بإهانته ومقاومته

من صور جرائم الاعتداء على الموظف العام والتي تعتبر من الجرائم التي تمس كرامة وهيبة الموظف العام، هي جريمة اهانة الموظف العام وكذلك جريمة مقاومة الموظف العام اثناء ممارسته وظيفته.

أولاً: جريمة اهانة الموظف العام

إن قانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية لم ينص صراحة على مصطلح جريمة اهانة الموظف العام، إلا انه عالج بعض الأفعال الجرمية التي يؤدي ارتكابها بحق الموظف الى التسبب بإهانة هذا الموظف والمس بكرامته وشرفه وسمعته، ومن هذه الجرائم الذم والقذح والتحقير، ومن الجدير بالذكر ان القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات عدل المواد 185 و 187 من قانون العقوبات ولم يتطرق الى معالجة هذه الجرائم.

1. الذم:

عرف قانون العقوبات الأردني النافذ جريمة الذم بأنها " اسناد مادة معينة الى شخص ولو في معرض الشك والاستفهام من شأنها أن تنال من شرفه وكرامته او تعرضه الى بغض الناس واحتقارهم سواء كانت تلك المادة تستلزم العقاب ام لا".²

ومن خلال التعريف نستنتج انه يمكن ان يكون الذم صراحة او على سبيل الظن والاحتمال والشك، ويمكن ان يكون الذم صراحة او ضمناً كالاستعارة او الكناية، وهو ما يمكن الاستدلال عليه من خلال مجموع

¹ دولة فلسطين، محكمة الاستئناف، استئناف جزاء رقم 1597 لسنة 1995 الصادر بتاريخ 19/6/1996، المقتفي ببيزيت.

² المادة 1/188 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

كلام الجاني، بحيث يكون بإمكان المستمع ان يفهم بأن الهدف من هذا الكلام هو نسبة مادة معينة الى شخص معين او الى الموظف العام، ومثال ذلك أن يسند شخص لآخر انه يتردد على محلات الدعارة او أنه فر من مستشفى المجانين.¹

ولا يشترط لاعتبار الفعل ذماً للموظف العام ان يتم في مواجهة هذا الموظف في ذات المجلس، بل أن قانون العقوبات الاردني النافذ عدد صوراً للذم فقد يكون الذم بشكل خطي او بواسطة المطبوعات كالجرائد والصحف والوسائل السمعية والبصرية والالكترونية وقد يكون الذم في مجلس عام امام عدد معين من الناس وقد يكون الذم غيابياً ولكن بشرط تحقق العلانية، ففوق الذم بحق الموظف العام مهما كانت صورته يؤدي الى تحقق جريمة الذم المعاقب عليها في قانون العقوبات النافذ،² وقضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه " بالرجوع الى نص المادة 2/189 من قانون العقوبات والتي حددت شروط جرم الذم الغيابي ومنها ان يقع اثناء الاجتماع بأشخاص كثيرين مجتمعين او منفردين وبالرغم من عدم تحديد المشرع لعدد الأشخاص الذين يجب ان يتم امامهم الذم لكنه اشترط الكثرة فقط ولما كان ان الذم الموجه للمشتكين قد تم امام الشاهد فقط ولم يكن امام اشخاص اخرين منفردين او مجتمعين.. أي أن ركن العلانية في هذه الحالة غير متوفر".³

كما لا يشترط لاعتبار الذم واقعاً على موظف عام ان يتم ذكر اسم الموظف العام في عبارة اسناد الذم، طالما كانت القرائن تدل على ان المقصود بالذم هو موظف عام بعينه، وفي هذه الحالة يعتبر الجاني كأنه قام بذكر اسم المجني عليه أي اعتبار الذم صريحاً.⁴

ولكن يشترط لاعتبار الذم واقعاً على الموظف العام، أن يكون الذم قد وقع اثناء ممارسة الموظف لوظيفته او بسبب ما اجراه بحكم وظيفته، وما يخرج عن ذلك لا يؤدي الى مسائلة الجاني وفقاً لأحكام المواد

¹ الحديثي، فخري عبد الرزاق: مرجع سابق، ص 148.

² المادة 189 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960. كذلك انظر: قن خضرة و حريبي فتيحة: مرجع سابق، ص 20

³ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 388 لسنة 2020 الصادر بتاريخ 2021/2/1، مقام جامعة النجاح الوطنية.

⁴ المادة 3/188 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

المتعلقة بالذم الواقع على الموظف العام،¹ وقضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه " ان المادة 193 من قانون العقوبات الأردني تشترط ان يكون القذح موجهاً الى الاشخاص المذكورين في المادة 191 وتختص هذه المادة بمجلس الامة او احد اعضائه اثناء عمله او بحكم ما اجراه او الى احد المؤسسات الرسمية او المحاكم او الاوراق العامة او الجيش او أي موظف اثناء قيّمه بوظيفته او بسبب ما اجراه بحكمها وحيث ان المشتكية هي مواطنة ولا صفة تنطبق عليها وفق احكام المادة 191 وبالتالي فإن ما توصلت اليه محكمة الصلح في تعديلها للتهمة لتصبح القذح والتشهير خلافاً للمواد 2/188 و 2/189 والمادة 359 عقوبات هي التهمة واجبة الاسناد لفعل المتهمة".²

ويمكن ان يلجأ الذام الى تبرئة نفسه من خلال اثبات صحة ما عزاه للموظف العام اذا كان موضوع الذم يتعلق بواجبات الوظيفة او يكون موضوع الذم جريمة تستلزم العقاب قانوناً، فإن قام بإثبات صحة الذم فإنه يبرأ ولا يلاحق جزائياً عن هذا الفعل.³

2. القذح:

عرف قانون العقوبات الاردني النافذ في الضفة الغربية القذح بأنه " الاعتداء على كرامة الغير او شرفه او اعتباره ولو في معرض الشك والاستفهام من دون بيان مادة معينة"، ويفهم من ذلك ان القذح يتشابه مع الذم من ناحية المس بكرامة الموظف العام وشرفه، الا ان القذح لا يشترط فيه ان يتم اسناد معينة للموظف العام.⁴

هذا بالإضافة الى أن قانون العقوبات الاردني النافذ لم يميز بين صور القذح وصور الذم، فقد يكون القذح وجاهياً وقد يكون في مجلس عام او غيابياً وقد يكون بواسطة المطبوعات كالجرائد وغيرها من وسائل

¹ المادة 191 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

² دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 31 لسنة 2020 الصادر بتاريخ 2020/7/19، مقام جامعة النجاح الوطنية. انظر كذلك: الحديثي، فخري عبد الرزاق: مرجع سابق، ص 152.

³ المادة 1/192 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

⁴ المادة 2/188 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

النشر،¹ وكذلك لا يشترط في القدح ان يتم ذكر اسم الموظف العام حتى تتحقق جريمة قدح الموظف العام بل يكفي ان تكون هناك قرائن تؤدي بشكل لا مجال للشك ان المقصود بها هو موظف بعينه.²

أشرنا أعلاه ان القدح يختلف عن الذم بأن القدح لا يشترط فيه اسناد مادة معينة للموظف العام، بل يكفي ان يتم التقوه او كتابة عبارات تؤدي الى المس بكرامة الموظف العام، ولكن يشترط لتطبيق احكام القدح الواقع على الموظف العام ان يكون هذا القدح اثناء ممارسة الموظف لوظيفته او بسبب ما اجراه بحكم الوظيفة، كما ان المشرع اعطى القادح الحق في اثبات صحة ما نسبته الى الموظف العام اذا كان متعلقاً بواجبات الوظيفة حتى لا يلاحق جزائياً، ولكن يشترط عليه أولاً تحديد المادة المسندة او تحويل عبارات القدح الى مادة مخصوصة ومن ثم يمكن اثبات صحة هذه المادة.³

3. التحقير:

عرف قانون العقوبات الاردني النافذ التحقير بأنه " هو كل تحقير أو سبب - غير الذم والتحقير - يوجه الى المعتدى عليه وجهاً لوجه او الحركات او بكتابة او برسم لم يجعلاً علنيين او بمخابرة ورقية او هاتفية او معاملة غليظة".⁴

ويرى البعض ان جريمة القح تستوعب جريمة التحقير، باعتبار ان كلاهما يعتبران من الجرائم التي تمس كرامة الموظف العام وشرفه واعتباره، وكلاهما لا يشترطان اسناد مادة معينة للمجني عليه، ولا يختلف كل منهما عن الآخر من حيث العلانية، فلا تشترط العلانية في جريمة التحقير على خلاف جريمة القدح.⁵

¹ المادة 189 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

² المادة 3/188 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960. انظر كذلك: الحديثي، فخري عبد الرزاق: مرجع سابق، ص154.

³ المادة 194 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

⁴ المادة 190 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

⁵ الحديثي، فخري عبد الرزاق: مرجع سابق، ص160.

وكذلك الأمر بالنسبة لقانون العقوبات البريطاني النافذ في قطاع غزة، فلم يشترط العلانية في جريمة التحقير، واعتبر هذا الفعل جريمة يعاقب عليها القانون سواء وقعت هذه الجريمة على الموظف العام الإداري أو على القاضي بشرط ان ترتكب هذه الجريمة اثناء ممارسة الوظيفة.¹

يرى الباحث من تعريف المشرع للتحقير، ان التحقير يكون محصوراً بين الجاني والموظف العام ولا يتوفر فيه عنصر العلانية على خلاف الذم والقدح، فيمكن ان يكون التحقير مباشرة او عن طريق الرسائل النصية او الرسائل الورقية، كما يرى الباحث ان من صور التحقير المعاملة الغليظة وهي ما تتشابه مع ما ورد في نص المادة 6 فقرة 1 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات والتي تحدثت عن المعاملة بالعرف والشدة، وبالتالي يمكن اعتبار معاملة الموظف العام بالعرف والشدة تحقيراً والعكس صحيح مع مراعاة العقوبة الأشد وفقاً لنص المادة 7 من ذات القرار بقانون والتي جاء فيها " بالرغم مما جاء في أي قانون آخر ودون المساس بأي عقوبة أشد تسرى احكام هذا القرار بقانون على الأراضي الفلسطينية كافة.

ثانياً: جريمة مقاومة الموظف العام

من صور جرائم الاعتداء الى تمس كرامة وهيبة الموظف العام ومن شأنها ان تعرقل سير المصلحة العامة، جريمة مقاومة الموظف العام.

بالرجوع الى القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات فقد نص على أنه " من هاجم أو قاوم بالعرف اذا كان مسلحاً موظفاً يعمل على تنفيذ القوانين او الأنظمة المعمول بها او جباية الرسوم او الضرائب المقررة قانوناً... " ².

¹ المادة 144 من قانون العقوبات البريطاني رقم 37 لسنة 1937.

² المادة 5 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

يرى الباحث من خلال المواد السابق ذكرها، ان القرار بقانون شدد عقوبة مقاومة الموظف العام في المادة 5 منه اذا كان الجاني قد قاوم الموظف العام مستخدماً السلاح دون تحديد طبيعة السلاح فقد يكون سلاحاً نارياً او سلاحاً ابيض، ويأتي هذا التشديد بالمقارنة مع تخفيف عقوبة الجاني الذي لم يستخدم السلاح في مقاومة الموظف العام.

كما ان القرار بقانون لم يعدل الفقرة الثانية من المادة 185 من قانون العقوبات الاردني النافذ والتي اعتبرت ان تعدد الجناة يؤدي الى تشديد العقوبة المفروضة عليهم عند مقاومتهم للموظف العام حيث نصت على أنه " وتضاعف العقوبة اذا كان الفاعلون ثلاثة فأكثر " .

ان جريمة مقاومة الموظف العام كباقي صور جرائم الاعتداء على الموظف العام يفترض ان تتم خلال ممارسة الموظف لواجباته الوظيفية، ولا يتصور أصلاً ان تكون المقاومة في غير هذه الحالة، وقد تتم المقاومة من ذات الشخص المراد القاء القبض عليه بموجب مذكرة احضار وقد تتم من غيره على شكل مقاومة فعلية او سلبية الهدف منها منع الموظف العام من اتمام العمل المشروع الموكل اليه والمتمثل بالقبض على المتهم.¹

وقد قضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه " ان البيئة التي اثبتت ان المتهم هرب بسيارته التي كان يقودها من رجال الشرطة ولم ينصاع لأوامرهم واستمروا بمطاردته وملاحقته قرابة النصف ساعة قبل القاء القبض عليه من قبل افراد الشرطة انما تشكل سائر اركان جريمة المقاومة السلبية التي توقف عملاً مشروعاً يقوم به الموظفون .. " .²

وكذلك الأمر بالنسبة لقانون العقوبات البريطاني النافذ في قطاع غزة، الذي جرم مقاومة الموظف العام اثناء القبض، حيث نص على أنه " كل من أتى فعلاً من الأفعال التالية بقصد تشويه أي شخص من

¹ المادة 186 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

² دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 244 لسنة 2016 الصادر بتاريخ 2016/12/28، مقام جامعة النجاح الوطنية.

الأشخاص او تعطيله او ايقاع اذى بليغ به او بقصد مقاومة او منع القبض على نفسه او على غيره او توقيفه.. " 1، كما اعتبر ان المقاومة الصادرة من شخص بهدف عرقلة تنفيذ القرارات القضائية هي جريمة ويعاقب عليها القانون.²

يرى الباحث من كل ما سبق، ان نص المادة 6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات جاء فضفاضاً حيث يمكن ان يستوعب جميع صور جرائم الاعتداء على الموظف العام، فالمقاومة والتهديد والتحقير والضرب وغيرها من الجرائم يمكن ان تندرج تحت اطار تطبيق ذات النص، الا ان ذلك يمكن استغلاله بطريقة سلبية فهكذا مواد عقابية تشمل عقوبات مشددة يجب ان يتم ضبطها بموجب مفاهيم ومصطلحات واضحة لا تحمل التأويل او يمكن التوسع بها لأن في ذلك مساساً للحريات العامة.

المطلب الثاني: جرائم الاعتداء على الموظف العام بالقوة والعنف

إن جرائم الاعتداء على الموظف العام كما اشرنا سابقاً متعددة الصور، فمنها ما يمس كرامة الموظف العام وهيئته كجريمة مقاومة الموظف العام واهانته وتهديده، وهناك جرائم تشكل اعتداء على جسد الموظف العام وصحته الجسدية وهو موضوع دراستنا في هذا المطلب.

وعليه، سيتناول الباحث في هذا المطلب موضوع جرائم الاعتداء على الموظف العام بالقوة والعنف، وسيكون من فرعين، الفرع الأول بعنوان مفهوم جرائم القوة والعنف الواقعة على الموظف العام اما الفرع الثاني بعنوان صور جرائم القوة والعنف الواقعة على الموظف العام.

¹ المادة 235 من قانون العقوبات البريطاني رقم 37 لسنة 1937.

² المادة 139 من قانون العقوبات البريطاني رقم 37 لسنة 1937.

الفرع الأول: مفهوم جرائم القوة والعنف الواقعة على الموظف العام

قبل الحديث عن صور جرائم القوة والعنف التي قد يتعرض لها الموظف العام اثناء ممارسته عمله يجب

البحث أولاً عن مفهوم القوة والعنف باعتبارها صوراً من صور جرائم الاعتداء على الموظف العام.

بالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية نجد أنه 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، وكذلك الأمر بالنسبة للقرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون

العقوبات الأردني النافذ فهو لم يرق أيضاً بتعريف جرائم القوة والعنف وأشارنا سابقاً الى ان هذا القرار بقانون

كان فضفاضاً بحيث أن المواد الواردة فيه تحتمل وتستوعب الكثير من الجرائم.

ومع ذلك فقد جرم القرار بقانون المذكور ممارسة القوة والعنف تجاه الموظف العام ، فقد نص على أنه" من

ضرب موظفاً او اعتدى عليه بفعل مؤثر آخر أو عامله بالعنف والشدة أو هدده او شهر السلاح عليه اثناء

ممارسته وظيفته او من اجل ما اجراه بحكم الوظيفة.. " ¹.

يرى الباحث أن القرار بقانون لم يعدد صور جرائم القوة والعنف وانما جعل من النص فضفاضاً بحيث

يمكن ان يشمل هذا النص جميع الجرائم التي تؤثر على كرامة الموظف العام وكذلك الجرائم التي تؤثر

على سلامة الصحة الجسدية للموظف العام كالضرب والايذاء بأنواعه، ومن جهة أخرى فإنه لم يشترط

تحقق نتيجة معينة بسبب ممارسة القوة والعنف ضد الموظف العام، بحيث أن مجرد ضرب الموظف العام

من قبل الغير دون ان يتسبب ذلك بحصول جروح او كدمات للموظف يجعل من نص المادة السابق ذكره

واجب التطبيق.

¹ المادة 1/6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

بل وتوسعت محكمة النقض الفلسطينية في مفهوم القوة والعنف تجاه الموظف العام حيث قضت المحكمة بأن " قيام الظنين بضرب الزجاجات الموجودة على طاولة الموظف يشكل عنصراً من عناصر تهمة الاعتداء على موظف اثناء الوظيفة خلافاً لأحكام المادة 187 من قانون العقوبات الاردني النافذ..¹ " وعليه، يمكن تعريف جرائم القوة والعنف بأنها " استخدام غير مشروع لوسائل القصر المادي والبدني التي يمارسها الجاني ضد المعتدى عليه بغية تحقيق اهداف معينة "، وعُرفت أيضاً بأنها " الأعمال التي تصيب جسم الإنسان دون أن تؤثر عليها او تترك أثراً فيها"² ويُفهم من ذلك أن مجرد استخدام القوة البدنية تجاه الموظف العام تؤدي الى تحقق المسؤولية الجزائية للجاني، فالقرار بقانون المذكور جرّم ضرب الموظف العام دون اشتراط تحقق نتيجة معينة كالجرح على سبيل المثال، ونص أيضاً على " أو اعتدى بأي فعل مؤثر آخر " ويعني ذلك أن أي فعل من افعال القوة والعنف تجاه الموظف العام دون ان يترك هذا الفعل أي اثر على جسد الموظف يؤدي ابتداءً الى القول بأنه الفعل يشكل جريمة اعتداء على موظف العام مما يعني تطبيق أحكام القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

حيث أن افعال القوة والعنف التي لم ينتج عنها أي علامة على جسم الموظف العام، يمكن أن تؤدي الى ازعاج الموظف العام وزرع الرعب في نفسه، مما يؤثر على قواه العقلية والجسدية ويجعله عاجزاً عن القيام بواجبات وظيفته والمهام الموكلة اليه³، وبالتالي فإن عدم تحقق أثر على جسد الموظف العام بسبب الضرب او أي فعل آخر يجعل من المادة 6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات أيضاً واجبة التطبيق.

¹ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 1597 لسنة 1995 الصادر بتاريخ 1996/6/19، المقتفي ببرزيت.

² قن خضرة و حريبي فتية: مرجع سابق، ص 30.

³ قن خضرة و حريبي فتية: مرجع سابق، ص 29.

إلا أن النتيجة التي تترتب على استخدام القوة والعنف تجاه الموظف العام يمكن أن تؤثر على الوصف الجرمي للفعل الصادر عن الجاني بالنظر الي الجرائم التي قد تتشابه مع جريمة الاعتداء على الموظف العام كجرائم الايذاء على انواعها، إلا انه ومع مراعاة الجريمة ذات العقوبة الأشد بحق الجاني وذلك تطبيقاً لما نص عليه القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات والذي جاء فيه " بالرغم مما جاء في أي قانون آخر ودون المساس بأي عقوبة أشد تسري احكام هذا القرار بقانون .. "،¹ فإنه في حال توفرت على سبيل المثال الافعال المكونة لجريمة الايذاء البسيط او البليغ المرتكبة بحق الموظف العام فإنه يمكن اسناد تهمة الاعتداء على الموظف العام اضافة الى تهمة الايذاء البسيط او البليغ حسب واقع الحال وبالنتيجة فإنه يتم تطبيق العقوبة الأشد على الجاني.²

يرى الباحث مما سبق، أن القرار بقانون المذكور وعند تشديده للعقوبات لم ينظر الى النتيجة المترتبة على استخدام القوة والعنف، وانما قام بتجريم استخدام القوة والعنف تجاه الموظف العام مهما كانت النتيجة المترتبة عليه فلم يكن القرار بقانون واضحاً في هذه الناحية مما يجعل من نص المادة 6 من القرار بقانون تتعلق بأعمال القوة والعنف التي لا تؤدي الى ترك علامة او اثر كالجرح او الكسر على جسد الموظف العام سيما وان هناك مواد في قانون العقوبات تعالج حالة حدوث جرح او كسر او عاهة في جسد المواطن ويمكن تطبيقها على الموظف العام، ومعنى ذلك ان ما يخرج عن نطاق تطبيق قانون العقوبات الاردني فيما يتعلق بجرائم الايذاء فإنه يتم تطبيق المواد الواردة في القرار بقانون المعدل له تحت بند جرائم الاعتداء على الموظف العام، وبذات الوقت فإن توفر اركان جريمة الايذاء وفقاً لأحكام المادة 333 فيتم في هذه الحالة اسناد تهمة الاعتداء على موظف عام اضافة الى تهمة الايذاء خلافاً لأحكام المادة 333 من قانون العقوبات مع مراعاة العقوبة الأشد بحق الجاني من خلال مقارنة العقوبة المفروضة على جريمة الايذاء وجريمة الاعتداء على الموظف العام وفقاً للقرار بقانون النافذ تطبيقاً للمادة 72 من قانون العقوبات النافذ.

¹ المادة 7 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

² المواد 333 و334 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

هذا بالإضافة الى صلاحية محكمة الموضوع بتعديل الوصف الجرمي المنسوب للجاني فيما اذا كان يشكل جريمة اعتداء على موظف عام او جريمة ايذاء وذلك بالرجوع الى الوقائع والبيانات المقدمة خلال المحاكمة، وأكدت على ذلك محكمة النقض الفلسطينية حيث قضت بأنه " من حق محكمة الموضوع تعديل التهمة المسندة اذا وجدت ان الفعل المسند بعد سماع المرافعات لا يشكل التهمة المسندة للمتهم ولكن يشكل ويشتمل اركان جريمة أخرى لها ان تعدل وصف التهمة وتصدر الحكم الملائم "،¹ وقضت أيضاً بأن " تعديل التهمة المسندة من النيابة العامة هو صلاحية قانونية وتقديرية لمحكمة الموضوع ولا قيد عليها في ذلك الا ان يكون التعديل قائم على البيانات المقدمة في الدعوى وبالتالي لا يصلح التعديل بحد ذاته سبباً للطعن لأنه تطبيقاً للقانون واستعمال المحكمة لصلاحياتها".²

بالإضافة الى ذلك، فإن من اهم الشروط اللازم توفرها لتطبيق احكام جريمة الاعتداء على الموظف العام، هو ان يتم استخدام اعمال القوة والعنف على الموظف اثناء ممارسته لوظيفته او بسبب ما اجراه بحكم وظيفته، أي أن ما يقوم به الموظف العام هو في حدود اختصاصه.³

بينما لم يعالج قانون العقوبات البريطاني النافذ في غزة اعمال القوة والعنف تجاه الموظف العام بشكل مفصل كما فعل القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ في الضفة الغربية، حيث لم يفرق بين جرائم القوة والعنف المرتكبة على الموظف والجرائم المرتكبة على المواطن العادي، بينما نجد ان هذا القانون شدد العقوبة المفروضة على جريمة التعدي على الغير بهدف منع القاء القبض عليه او على غيره او توقيفه واعتبر ان جرح الغير سواء مواطن عادي او موظف عام يعتبر جنائية ويعاقب عليها بالحبس المؤبد.⁴

¹ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 710 لسنة 2018 الصادر بتاريخ 2019/5/2، المقتفي ببرزيت .

² دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 68 لسنة 2016 الصادر بتاريخ 2017/1/23، المقتفي ببرزيت.

³ المادة 1/6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ، انظر كذلك: قن خضرة و حريبي فتيحة: مرجع سابق، ص 30.

⁴ المادة 235 من قانون العقوبات البريطاني رقم 37 لسنة 1937.

الفرع الثاني: صور جرائم القوة والعنف الواقعة على الموظف العام

بالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ فقد عالج افعال القوة والعنف تجاه الموظف العام تحت عنوان أعمال الشدة، كما ان القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات لم يربط فعل القوة والعنف بالضرب بتحقيق نتيجة معينة او نسبة تعطيل او نسبة عجز معينة، مما يعني الضرب واية افعال اخرى مؤثرة وفقاً لما جاء في القرار بقانون يقصد بها الافعال التي لا تترك اثراً او علامة على جسد الموظف العام.¹

وعليه، سيتناول الباحث في هذا الفرع صور جرائم القوة والعنف على الموظف العام والتي يمكن ان تدخل في اطار جريمة الاعتداء على الموظف العام وفقاً للقرار بقانون المذكور، كما سيتم الحديث عن بعض الجرائم المستقلة والتي ان تم ارتكابها تجاه الموظف العام يؤدي ذلك اسناد الجريمة المستقلة كالإيذاء البليغ على سبيل المثال اضافة الى تهمة الاعتداء على موظف عام.

أولاً: الضرب

بالرجوع الى القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ 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 بأي رضوض او كدمات او جروح، بل ان مجرد فعل الضرب يجعل من الشخص الجاني مسؤولاً جزائياً عن تهمة الاعتداء على موظف عام.²

¹ قن خضرة و حريبي فتيحة: مرجع سابق، ص 30.

² المادة 1/6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

ويمكن تعريف الضرب بأنه " الضغط الواقع على جسم الإنسان او بالصدمة مباشرة أو بالواسطة وقد يقع

الضرب بالصفع او الركل او الطرح أرضاً او باستعمال اداة أو حجر او عصا أو أية آلة راضة " .¹

يرى الباحث مما سبق، أنه يجب ضبط تطبيق نص المادة 6 من القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات وتحديد مفهوم الضرب والنتيجة المترتبة عليه ليكون سبباً لمسائلة الفاعل، وعدم فتح المجال للموظف العام باستغلال هذه المادة بهدف تحقيق اهداف شخصية تجاه الغير، سيما وان عدم اشتراط المشرع تحقق نتيجة معينة او اثر على جسد الموظف العام بسبب الضرب يؤدي الى صعوبة نفي التهمة من قبل المتهم.

وتبقى المحكمة هي الضابط في تطبيق هذه المواد فمن صلاحيات المحكمة تمحيص الأدلة المقدمة من قبل النيابة العامة وان تصدر حكمها وفقاً لنص المادة 6 من القرار بقانون عند عدم وجود ادنى شك بوقوع الفعل من قبل المتهم، وقضت محكمة النقض الفلسطينية بأن " محكمة البداية بصفتها الاستئنافية بصفتها محكمة موضوع وبما لها من صلاحية وزن البينة وتقديرها ان تقضي بالبراءة متى شكت في صحة الدليل او عدم كفاية ادلة الاثبات او ان الفعل لا يشكل جرماً الا ان ذلك مشروط بأن يشتمل حكمها على ما يفيد بأنها محصت وقائع الدعوى بكافة جوانبها واحاطت بظروفها وأدلة الإثبات التي اعتمدها النيابة في اسناد التهمة .. " .²

¹ زعيرباني، مضر: الايذاء المقصود، محاضرة منشورة على جامعة الشام الخاصة، للمزيد انظر: <http://aspu.edu.sy/laravel-filemanager/files/18/%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%8A%D8%B0%D8%A7%D8%A1%20%D8%A2022/2/10%D9%84%D9%85%D9%82%D8%B5%D9%88%D8%AF.pdf>، تاريخ الزيارة 7/2/2022.

² دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 503 لسنة 2017 الصادر بتاريخ 2018/1/3، مقام جامعة النجاح الوطنية.

ثانياً: أفعال مؤثرة أخرى

لم يحدد القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات ماهية الأفعال المؤثرة الأخرى التي تعتبر من ضمن جرائم الاعتداء على الموظف العام، إلا أنه قصد منها الأفعال الأخرى التي تؤثر على جسد الموظف العام ولا تترك علامة أو أثر.

يرى الباحث وفي ظل عدم تحديد ماهية الأفعال المؤثرة الأخرى فإنه يمكن القول أن البصق على الموظف العام أو دفعه اثناء ممارسته لوظيفته أو بسبب ما اجراه بحكم وظيفته تعتبر اعتداءً على الموظف العام فهي اعمال تؤثر على جسد الموظف العام.

فأفعال القوة والعنف المقصودة في المادة 6 من القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات هي الأفعال التي لا تؤدي ترك أي علامة أو اثر على جسد الموظف العام، ويعاقب عليها أيضاً لأنها تؤدي الى تهريب الموظف العام وثنيه عن القيام بواجباته الوظيفية، وبالتالي فإن جميع الافعال التي لا تترك أي 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 العام او كسر في عضو من اعضاء جسده فإن ذلك يؤدي الى البحث عن الوصف الجرمي المناسب لهذا الفعل، حيث قضت محكمة النقض الفلسطينية بأن " الاعتداء على جسم الإنسان بأية صورة يكون جريمة تختلف اركانها حسب جسامتها وتأثيرها ومكان الإصابة مما يعني ان ما استخلصته المحكمة يتفق مع التطبيق الصحيح للقانون ".¹

وما يخرج عن نطاق تطبيق نص المادة 6 من القرار بقانون المعدل ما نص عليه قانون العقوبات " كل من اقدم قصداً على ضرب شخص او جرحه او ايدائه بأي فعل مؤثر من وسائل العنف والاعتداء نجم

¹ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزء رقم 710 لسنة 2018 الصادر بتاريخ 2019/5/2، المقنتي بيرزيت.

عنه مرض او تعطيل عن العمل مدة تزيد على عشرين يوماً عوقب بالحبس من ثلاثة اشهر الى ثلاثة سنوات".¹

وكذلك قد ينتج عن ممارسة القوة والعنف بحق الموظف العام بتر او تشويه او تعطيل وهو ما يسمى بجريمة احداث عاهة دائمة، حيث نص قانون العقوبات الاردني النافذ على أنه " اذا ادى الفعل الى قطع او استئصال او بتر احد الأطراف او تعطيلها او تعطيل احد الحواس عن العمل او تسبب في احداث تشويه جسيم او أية عاهة أخرى دائمة او لها مظهر العاهة الدائمة عوقب الفاعل بالأشغال الشاقة المؤقتة مدة لا تزيد عن عشرة سنوات".²

وقد عرفت محكمة النقض الفلسطينية العاهة الدائمة بأنها " فقد منفعة عضو من اعضاء الجسم كلياً أو جزئياً على نحو يستمر مدى الحياة ولا تدخل الندبة المنوه عنها في مفهوم العاهة وفق ما ورد في التقرير الطبي الذي اعتمده محكمة الاستئناف بالمطلق ولا يجوز الخلط بالمطلق بين ما يقصده المشرع باعتباره عاهة مستديمة كلية او جزئية وبين نسبة العجز..".³

يرى الباحث مما سبق، ان توفر أركان جريمة الايذاء البليغ او البسيط او جريمة العاهة الدائمة، لا يمكن ان يتحقق الا من خلال ممارسة اعمال القوة والعنف من شخص تجاه الغير، وفي حال تم ارتكاب هذه الجرائم تجاه موظف عام فإن توفر عنصر القوة والعنف أساسي في هذه الجرائم وبالتالي يتم توجيه تهمة الاعتداء على الموظف العام اضافة الى تهمة الايذاء البليغ على سبيل المثال وتطبيق العقوبة الأشد، وكل ذلك في ظل ان القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات لم يحدد ماهية اعمال الشدة والقوة والعنف والنتائج المترتبة عليها.

¹ المادة 333 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

² المادة 335 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

³ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 95 لسنة 2019 الصادر بتاريخ 2019/4/1، المقتني بيرزيت.

الفصل الثاني

أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام والعقوبات المفروضة على مرتكبها

إن جريمة الاعتداء على الموظف العام بصورها المختلفة من الجرائم التي تعمد المشرع تشديد العقوبات المفروضة على مرتكبها من خلال تعديل قانون العقوبات الأردني النافذ بموجب القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 وذلك كله لخطورة مثل هذه الجرائم ومساسها بهيبة الدولة، إلا أنه كسائر الجرائم التي نظمها قانون العقوبات الأردني يشترط لقيام المسؤولية الجنائية¹ لمرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام تحقق أركان هذه الجريمة.

فيشترط لقيام المسؤولية الجنائية تحقق الركن المادي لجريمة الاعتداء بصورها المختلفة، ويتمثل هذا الركن المادي بماديات الفعل كالسلوك الجرمي الصادر عن الجاني عند ارتكابه أي صورة من صور الاعتداء على الموظف العام سواء اهانتته او مقاومته او ممارسة أي شكل من اشكال العنف بحق الموظف وما يترتب على هذا السلوك من نتيجة جرمية²، ولا يكفي لقيام المسؤولية الجنائية تحقق ماديات الجريمة او ما يعرف بالركن المادي بل تستوجب هذه الماديات أن يكون هناك ركناً معنوياً وهو يمثل الجانب النفسي للجريمة بصورتيه سواء الجريمة العمدية أي القصد الجنائي أو الخطأ غير العمدية، وبتحقق المسؤولية الجنائية لا بد من الحديث حينها عن العقوبة التي يجب فرضها على الجاني وذلك بهدف رده وردع الغير من الاعتداء على الموظف العام وحفاظاً على هيبة الدولة.³

¹ تُعرف المسؤولية الجزائية بأنها "التزام الإنسان بتحمل الآثار القانونية المترتبة على القيام بفعل يعتبر جريمة من وجهة نظر القانون ونتيجة هذا الالتزام العقوبة او التدبير الاحترازي الذي يفرضه القانون " للمزيد انظر: أبو سليمان، معتز حمد الله: المسؤولية الجزائية عن الجرائم المحتملة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2014، ص 14.

² المفيز، ابراهيم بن محمد: مرجع سابق، ص 53.

³ الجمعات، أكرم محمود: العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، 2010، ص 20.

وعليه، سيتناول الباحث في هذا الفصل، أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام والعقوبات المفروضة على مرتكبها، وهو مبحثين، المبحث الأول بعنوان أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام، اما المبحث الثاني بعنوان العقوبات المفروضة على المتهم بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام.

المبحث الاول: أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام

إن أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام هي الركائز الأساسية التي لا تقوم جريمة الاعتداء إلا بها، فلا يمكن اعتبار الشخص مسؤولاً جزائياً الا بتحقق أركان هذه الجريمة، وهي ثلاثة أركان، الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي، ويُقصد هنا بأركان جريمة الاعتداء على الموظف العام بصورها المختلفة بما يشمل جرائم التهديد والإكراه والإهانة وغيرها من الصور.¹

وعليه، سيتناول الباحث في هذا المبحث أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام، وهو من مطلبيين، المطلب الأول بعنوان الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام، اما المطلب الثاني بعنوان الركن المعنوي والشرعي لجريمة الاعتداء على الموظف العام.

المطلب الأول: الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام

إن الركن المادي من أهم أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام باعتباره يمثل الجانب المادي والميداني للجريمة، أي الأفعال المادية لجريمة الاعتداء على الموظف العام، وعليه سيتناول الباحث من خلال هذا المطلب مفهوم الركن المادي في الفرع الأول، اما في الفرع الثاني سيكون بعنوان عناصر الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام.

¹ المفيز، ابراهيم بن محمد: مرجع سابق، ص 48.

الفرع الأول: مفهوم الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام

في سبيل الفهم الصحيح للركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام بصورها المختلفة وبهدف اسقاط مفهوم الركن المادي وصوره على جريمة الاعتداء على الموظف العام، يتوجب علينا ابتداءً البحث في المفهوم العام للركن المادي من حيث تعريفه وصوره المتمثلة بالشرع في ارتكاب جريمة الاعتداء وكذلك المساهمة الجنائية بارتكاب جريمة الاعتداء من قبل عدة أشخاص.

أولاً: تعريف الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام

بالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية رقم 16 لسنة 1960 نجد أنه لم يتطرق الى تعريف الركن المادي للجرائم ومنها جريمة الاعتداء على الموظف العام واكتفى بالحديث عن عناصر الركن المادي للجرائم¹ وكذلك الأمر ينطبق على القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الذي لم يتطرق الى تعريف الركن المادي، ولم يذهب قانون العقوبات البريطاني المطبق في غزة بعيداً فهو أيضاً لم يتطرق الى تعريف واضح وصريح للركن المادي للجرائم، وتركت القوانين سالفه الذكر ذلك للفقهاء وشرح القانون.

فقد عرف الفقه الركن المادي بأنه " فعل ظاهري يبرز الجريمة الى حيز الوجود ويعطيها كيانها ووجودها في الخارج، أي أنه السلوك الايجابي او السلبي الذي تبرز به الجريمة الى العالم الخارجي فتكون بذلك اعتداءً على الحقوق والمصالح والقيم التي عمل المشرع على حمايتها وصيانتها "².

ويُعرف الركن المادي أيضاً بأنه " أي نشاط أو فعل يأتيه الجاني أو يمتنع من القيام به بما استعمله من وسائل تترتب على هذا الفعل نتيجة إجرامية ما، على أن تتوافر علاقة سببية بين النشاط الإجرامي أو

¹ المادة 68 من قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960.

² الجمعات، أكرم محمود: مرجع سابق، ص 23.

السلوك الجرمي والنتيجة الجرمية "،¹ ويُعرف أيضاً بأنه " الشيء الذي تدرکه الحواس ومن خلاله يتم الاستدلال على ماهية النشاط الإجرامي في أي جريمة " .²

وعرف الفقه الركن المادي للجريمة بأنه " السلوك المادي الخارجي الذي ينص القانون على تجريمه أي كل ما يدخل في كيان الجريمة وتكون له طبيعة مادية تمسه الحواس وهو ضروري لقيامها إذ لا يعرف القانون جرائمها بدون توفر الركن المادي " .³

ويمكن تعريفه أيضاً بأنه " كل ما يدخل في البناء القانوني للجريمة من عناصر مادية ملموسة يمكن ادراكها بالحواس " .

وهو أيضاً " عملية السلوك الإنساني المحظور، الذي يقع بمجرد البدء في تنفيذه، دون ان تتم او تتحقق نتيجته الإجرامية، والذي يشكل خطراً على المصالح المعتبرة "، ويُعرف أيضاً بأنه " الأثر المترتب على المزج بين التفكير والسلوك، وهو المحصلة النهائية لكل ما قام به الفاعل متجسداً في نتيجته الإجرامية غير المقصودة بعينها " .⁴

ويمكن للباحث تعريف الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام بأنه " السلوك المادي الإجرامي المحسوس والذي يصدر عن الفاعل بحق الموظف العام " .

ويُفهم من التعاريف السابق للركن المادي للجريمة بأن القانون لا يعاقب على التفكير والتخطيط لجريمة الاعتداء على الموظف العام طالما بقيت هذه الافكار في ذهن صاحبها، فالقانون لا يستطيع ان يلاحق

¹ الطمیزی، طارق محمد عبد الرحمن: جريمة القتل المقصود " دراسة مقارنة "، رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس، فلسطين، 2011، ص 23.

² المندلاوي، عباس فاضل سلمان: جريمة إهانة الهيئات النظامية في التشريع العراقي، رسالة ماجستير منشورة، جامعة كربلاء، العراق، 2019، ص 48.

³ خلف، علي حسين: المبادئ العامة في قانون العقوبات، بدون طبعة: المكتبة القانونية، بغداد، 1982، ص 138.

⁴ غباري، ثناء عاطف فايز: الشروع في الجريمة " دراسة فقهية مقارنة "، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2018، ص 58. انظر كذلك: بوزيد، بثينة: الحماية الموضوعية لجريمة تبييض الأموال، رسالة ماجستير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، الجزائر، 2016، ص 20.

الأشخاص على افكارهم او يستخرج ما في صدورهم، فحتى يتوفر الركن المادي فلا بد ان يقوم هذا الشخص بترجمة افكاره على صورة أفعال مادية محسوسة حتى يمكن القول بقيام مسؤوليته الجزائية وبالتالي معاقبته على فعله الجرمي المرتكب بحق الموظف العام،¹ بحيث يلزم ان تبلغ الأفعال التي يأتيها الجاني درجة معينة من حيث تقدمها وقربها من تمام الجريمة.²

وقضت المحكمة الدستورية العليا المصرية بأنه " لكل جريمة ركناً مادياً لا قوام لها بغيره، يتمثل أساساً في فعل أو امتناع وقع بالمخالفة لنص عقابي، مفصلاً بذلك أن ما يركن اليه القانون الجنائي ابتداءً في زواجه ونواحيه هو مادية الفعل المؤاخذ على ارتكابه، ايجاباً كان الفعل ام سلبياً ذلك أن العلائق التي ينظمها هذا القانون في مجال تطبيقه على المخاطبين بأحكامه محورها الأفعال ذاتها في علاماتها الخارجية ومظاهرها الواقعية وخصائصها المادية اذ هي مناط التأثيم وعلته وهي التي يتصور اثباتها ونفيها.³

يرى الباحث من خلال ما سبق، أن الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام من اهم أركان المسؤولية الجزائية لهذه الجريمة، فتخطيط الشخص او تفكيره بتهديد الموظف او اهانتته او ضربه دون ان يُظهر ذلك بشكل مادي محسوس من خلال التلفظ بالتهديد او ضرب الموظف لا يمكن معه قيام المسؤولية الجزائية لهذا الشخص، اذ يتوجب تطبيق هذه النوايا بشكل مادي يؤدي الى الحاق الأذى بالموظف العام.

ثانياً: صور الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام

تتعدد صور الركن المادي للجريمة وفقاً للمفهوم الجنائي للركن المادي، فهناك الشروع في ارتكاب الجريمة، وهناك المساهمة الجنائية أي ارتكاب الفعل من قبل اكثر من شخص، فهل تنطبق هذه الصور على جريمة

الاعتداء على الموظف العام؟

¹ الجمعات، أكرم محمود: مرجع سابق، ص 23.

² غباري، ثناء عاطف فايز: مرجع سابق، ص 58.

³ جمهورية مصر العربية، المحكمة الدستورية العليا، الدعوى رقم 49 لسنة 17 ق، الصادر بتاريخ 15/6/1996، مكتبة حقوق الإنسان

جامعة منيسوتا: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/Egypt-SCC-SC/Egypt-SCC-49-Y17.html>

1. الشروع في ارتكاب جريمة الاعتداء :

عرف قانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية الشروع بأنه " البدء في تنفيذ فعل من الأفعال المؤدية الى ارتكاب جنائية أو جنحة، فاذا لم يتمكن الفاعل من اتمام الافعال اللازمة لحصول تلك الجنائية او الجنحة لحيلولة اسباب لا دخل لإرادته فيها عوقب على الوجه التالي... " ¹.

وعرفت محكمة النقض الفلسطينية الشروع بأنه " الفعل الذي يدل بذاته ومجرد مما يلابسه من الظروف على اتجاه نية المتهم لارتكاب جريمة بعينها ولا هذا العمل قابل للتأويل في دلالاته على الاتجاه لجريمة معينة.. " ².

كما عرف قانون العقوبات البريطاني النافذ في غزة الشروع " يعتبر الشخص بأنه حاول ارتكاب الجرم اذا ما شرع في تنفيذ نيته على ارتكاب ذلك الجرم باستعمال وسائل تؤدي الى وقوعه وأظهر نيته هذه بفعل من الأفعال الظاهرة الا أنه لم يتمكن من تنفيذ نيته الى حد ايقاع الجرم " ³.

وعرف الفقه الشروع بأنه " السلوك الذي يهدف به صاحبه الى ارتكاب جريمة معينة كانت لتقع لولا تدخل عامل خارج عن ارادة الفاعل حال في اللحظة الأخيرة دون وقوعها " ⁴.

وُعرف الشروع في الجريمة بأنه " البدء في تنفيذ فعل بقصد ارتكاب جنائية او جنحة كتسليق جدار للسرقه او تجهيز سلاح للقتل او رصد مكان ينتظر خلوه لياشر جريمته.. " ⁵.

¹ المادة 68 من قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960. والشروع عدة أنواع: الشروع الناقص (الجريمة الموقوفة) والشروع التام (الجريمة الخائبة) والجريمة المستحيلة، للمزيد انظر: غباري، ثناء عاطف فايز: مرجع سابق، ص 78 وما بعدها. انظر كذلك حول الشروع: بوزيد، بثينة: مرجع سابق، ص 28.

² دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 429 لسنة 2018 الصادر بتاريخ 2018/12/5، المقتفي بيرزيت. وكذلك الطعن جزاء رقم 419 لسنة 2016 الصادر عن محكمة النقض الفلسطينية بتاريخ 2017/1/27، المقتفي بيرزيت.

³ المادة 30 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

⁴ غباري، ثناء عاطف فايز: مرجع سابق، ص 12.

⁵ المفيز، ابراهيم بن محمد: مرجع سابق، ص 55.

ويُفهم مما سبق، ان الشروع في ارتكاب جريمة يكون عند خروج الفاعل من مرحلة التفكير والتخطيط في ارتكاب جريمة الاعتداء الى مرحلة البدء في تنفيذ الفعل الجرمي، إلا ان سبباً خارجاً عن ارادة الفاعل حال دون اكتمال عناصر الركن المادي، فنكون حينئذٍ أمام جريمة غير تامة بسبب عدم تحقق النتيجة الجرمية.¹

فالشروع هو البدء في تنفيذ الفعل الجرمي، ويعاقب عليه القانون طالما كان عدم اكتمال التنفيذ بسبب لا يعود لإرادة الفاعل، ولا تعتبر مرحلة التحضير والتخطيط والعزم على ارتكاب فعل جرمي شروعاً ولا يعاقب عليه²، فقد نص قانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية على أنه " لا يعتبر شروعاً في جريمة مجرد العزم على ارتكابها ولا الأعمال التحضيرية، وكل من شرع في فعل ورجع في اختياره عن افعال الجرم الاجرائية لا يعاقب الا على الفعل أو الأفعال التي اقتترفها اذا كانت تشكل في حد ذاتها جريمة ".³

يرى الباحث من خلال إسقاط الشروع على جريمة الاعتداء على الموظف العام، أن قانون العقوبات الأردني النافذ بالضفة الغربية وكذلك القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات اعتبروا جرائم الاعتداء على الموظف العام بصورها المختلفة سالفه الذكر من الجرائم الجنحية، وبالرجوع الى قانون العقوبات الأردني فقد نصت المادة 71 على أنه " لا يعاقب على الشروع في الجنحة الا في الحالات التي ينص عليها القانون صراحة "، ف جريمة اهانة الموظف العام او مقاومته هي جنحة ومن جهة أخرى فإن القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 وقانون العقوبات من قبله لم ينصوا بشكل واضح وصريح على ان الشروع في ارتكاب هذه الجرائم يعاقب عليه، ومعنى ذلك انه لا يتصور وجود شروع في جريمة الاعتداء على الموظف العام فإما أن تكون جريمة تامة تتمثل في تنفيذ الاعتداء أو التهديد او الإهانة او لا تكون هناك جريمة اعتداء، اما اذا كان الفعل يحمل وصفاً جرمياً آخر كالشروع في قتل الموظف العام فإنه في

¹ غباري، ثناء عاطف فايز: مرجع سابق، ص 10.

² التفكير: هي مرحلة دراسة المشروع وتقييمه من حيث النتائج المتوقعة، التحضير: يستعد فيها الجاني ويحضر جميع الوسائل اللازمة للتنفيذ، التنفيذ: يبدأ الجاني في تطبيق ما خطط له على ارض الواقع، للمزيد انظر: غباري، ثناء عاطف فايز: مرجع سابق، ص 39.

³ المادة 69 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

هذه الحالة يعاقب على الشروع وفي ذات الوقت أن ما يطبق هو قانون العقوبات النافذ وأحكامه لا ما ورد في القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020.

2. المساهمة الجنائية:

فجريمة الاعتداء على الموظف العام قد تقع من شخص واحد يسمى بالفاعل، وقد يساعده في ارتكابها أشخاص آخرون وهو ما يسمى بالمساهمة الجنائية.

فبالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ فقد عرف فاعل الجريمة بأنه " هو من أبرز الى حيز الوجود العناصر التي تؤلف الجريمة أو ساهم مباشرة في تنفيذها "،¹ وقد يساعد هذا الفاعل أشخاص آخريين في ارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام أسماهم قانون العقوبات بالشركاء، فقد نص ذات القانون على أنه " اذا ارتكب عدة اشخاص متحدين جنائية او جنحة أو كانت الجناية او الجنحة تتكون من عدة أفعال فأتى كل واحد منهم فعلاً أو أكثر من الأفعال المكونة لها وذلك بقصد حصول تلك الجناية او الجنحة اعتبروا جميعاً شركاء.. " ².

إضافة الى ذلك، قد يكون قيام الجاني بفعل الاعتداء على الموظف العام أو الشركاء في ارتكاب الجريمة بناء على تحريض من شخص آخر يسمى بالمرحض، وقد عرف قانون العقوبات الأردني المرحض بأنه " من حمل الغير على ارتكاب جريمة بإعطائه نقوداً أو بتقديم هدية له أو بالتأثير عليه بالتهديد أو بالحيلة والدسياسة أو بصرف النقود أو بإساءة الاستعمال في حكم الوظيفة " .³

¹ المادة 75 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

² المادة 76 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960. يقابلها المادة 23 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937. انظر كذلك: بوزيد، بثينة: مرجع سابق، ص 26.

³ المادة 1/80 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

وعرف قانون العقوبات البريطاني النافذ في غزة المحرض بأنه " كل من حاول حمل غيره او حاول تحريضه او تشويقه على ارتكاب فعل او ترك في فلسطين او في الخارج وكان ذلك الفعل او الترك فيما لو تم وقوعه يعد جرمًا بمقتضى شرائع فلسطين.. ".¹

وعُرف فعل التحريض بأنه " عندما يكون ذهن المتهم خالياً منها ويكون هو بريئاً من التفكير فيها ثم يحرضه المبلغ او الشاهد بأن يدفعه دفعاً الى ارتكابها فتتأثر ارادته بهذا التحريض فيقوم بمقارفة الجريمة كنتيجة لهذا التحريض وحده ".²

وهناك المتدخل في جريمة الاعتداء على الموظف العام، وعدد قانون العقوبات الأردني النافذ الحالات التي يعتبر فيها الشخص متدخلًا في ارتكاب جريمة، ومنها " من ساعد في وقوع جريمة بإرشاداته الخادمة لوقوعها.. "³، وعرفت محكمة النقض الفلسطينية التدخل بالجريمة بأنه " نشاط يرتبط بالفعل دون أن يتضمن تنفيذاً للجريمة أو القيام بدور رئيسي فيها، ويستمد صفته الجرمية من العلاقة بينه وبين الفعل الجرمي الذي ارتكبه فاعل الجريمة ثم صلة النسبية بين نشاط الفاعل والنتيجة الجرمية ونشاط المتدخل وان فعل المتدخل ثانوي ولا يساهم في تنفيذها ولا ينطوي عمله على أي فعل من الأفعال المنفذة للجريمة.. " ⁴

يرى الباحث، ان جريمة الاعتداء على الموظف العام بصورها المتعددة كالتهديد والاهانة والعنف وغيرها من الصور يمكن أن تقع من شخص واحد ويمكن الاشتراك ما بين عدة اشخاص في ارتكابها، وقد يتم ارتكابها من قبل هؤلاء الشركاء بسبب تحريض من شخص آخر، وكذلك يمكن أن يكون هناك شخصاً

¹ المادة 31 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

² جمهورية مصر العربية، محكمة النقض المصرية، الدائرة الجنائية طعن رقم 49438 لسنة 72 ق، الصادر بتاريخ 2006/11/19، موقع محكمة النقض المصرية.

³ المادة 2/80 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960 ونصت على أنه " يعد متدخلًا في جناية او جنحة:1- من ساعد على وقوع جريمة بإرشاداتها الخادمة لوقوعها.2- من أعطى الفاعل سلاحاً او ادوات او أي شيء آخر مما يساعد على ايقاع الجريمة.3- من كان موجوداً في المكان الذي ارتكب فيه الجرم بقصد ارهاب المقاومين او تقوية تصميم الفاعل الأصلي أو ضمان ارتكاب الجرم المقصود.4- من ساعد الفاعل على الأفعال التي هيأت الجريمة أو سهلتها أو أتمت ارتكابها.5- من كان متفقاً مع الفاعل او المتدخلين قبل ارتكاب الجريمة وساهم في اخفاء معالمها او تخبئة او تصريف الأشياء الحاصلة بارتكابها جميعها او بعضها او اخفاء شخص او اكثر من الذين اشتركوا فيها عن وجه العدالة.5- من كان عالماً بسيرة الأشرار الجنائية الذين دأبهم قطع الطرق.. " .

⁴ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 653 لسنة 2018 الصادر بتاريخ 2019/7/2، المقتفي بيرزيت.

متدخلا في ارتكاب الجريمة وقد يتمثل فعله بإيواء مرتكبي جريمة الاعتداء على الموظف العام من وجه العدالة، وفي حال وقوع الجريمة يكون جميع المساهمين في ارتكاب جريمة الاعتداء عرضة للعقاب حسب القواعد العامة في قانون العقوبات، كما أن قانون العقوبات شدد العقوبة على مرتكبي جريمة الاعتداء اذا تم ارتكابها بالمساهمة الجنائية الا أنه اشترط للتشديد ان يكون المساهمين ثلاثة فأكثر.

الفرع الثاني: عناصر الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام

بعدما تحدثنا عن الركن المادي بمفهومه العامة وأن ركن اساسي لقيام جريمة الاعتداء على الموظف العام وبالتالي فإن اكتمال عناصر الركن المادي شرط ضروري لقيام جريمة الاعتداء على الموظف العام وبالتالي تحقق المسؤولية الجنائية للجاني، وإن اختلال احد هذه العناصر يؤدي يجعل انتفاء جريمة الاعتداء على الموظف العام سيما وأن الشروع لا يتصور في هذه الجرائم الا اذا كان الفعل الذي بُدء فيه التنفيذ يشكل جريمة اخرى كجريمة حمل السلاح.¹

ويتكون الركن من المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام من ثلاثة عناصر وهي السلوك الجرمي الايجابي او السلبي، والنتيجة الجرمية، والرابطة السببية بين السلوك الجرمي والنتيجة الجرمية.

أولاً: السلوك الجرمي

يُعرف السلوك الجرمي بأنه " القيام بفعل أو الامتناع عن القيام بفعل يجرمه القانون"² ويُعرف أيضاً بأنه " النشاط المادي الخارجي المكون للجريمة ولا وجود لها من دونه، لأن القانون لا يعاقب على النوايا والرغبات".³

¹ المادة 156 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960. انظر كذلك:

² الجمعات، أكرم محمود: مرجع سابق، ص 23.

³ المندللاوي، عباس فاضل سلمان: مرجع سابق، ص 48.

ويمكن تعريف السلوك الجرمي بأنه " كل تصرف جرمه القانون سواء كان ايجابياً او كان سلبياً كالترك او الامتناع ما لم يرد نص على خلاف ذلك".¹

وعرفته محكمة النقض الفلسطينية بأنه " نشاط مادي يقع من الجاني.. وأن مجرد التفكير في القتل او التصميم عليه يجب أن يرافقه واقعة مادية تصدر عن الشخص لإحداث الموت ".²

والسلوك الإجرامي بمفهومه العام كعنصر من عناصر الركن المادي، إما ان يكون سلوكاً ايجابياً يتمثل بارتكاب فعل، وإما أن يكون سلبياً يتمثل بالامتناع عن القيام بفعل،³ ويمكن تعريف السلوك الايجابي بأنه " الحركة او الحركات العضوية التي تدفعها الإرادة وينتج عنها تغيير في العالم الخارجي أي أنه يتكون الحركة العضوية والصفة الإدارية "، أما السلوك السلبي فيمكن تعريفه بأنه " احجام الشخص عن إتيان سلوك ايجابي كان يتعين اتخاذه ".

وقضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه " لما كان الركن المادي لجرم مقاومة رجال الأمن يتحقق بفعل ايجابي او سلبي أي يرفض الطاعن الانصياع لأوامرهم وقيامه بإغلاق الباب الأمر الذي تحققت بموجبه كافة اركان وعناصر التهمة المسندة اليه وهي جريمة مقاومة رجال الامن المعاقب عليها في المادة 186 من قانون العقوبات " ⁴.

وباختلاف صور جريمة الاعتداء على الموظف العام يختلف معها السلوك الجرمي الصادر من الجاني، فعلى سبيل المثال إن جريمة مقاومة ومهاجمة الموظف العام وفقاً لنص المادة 5 منه المعدلة للفقرة 1 من المادة 185 من قانون العقوبات اعتبرت ان فعل المهاجمة والمقاومة بالعنف سواء المقاومة الايجابية او السلبية هي السلوك الجرمي الذي يشكل عنصراً من عناصر الركن المادي لجريمة مقاومة الموظف العام،

¹ أبو سويلم، معتز حمد الله: مرجع سابق، ص 30.

² دولة فلسطين، محكمة استئناف رام الله، استئناف جزاء رقم 103 لسنة 2010 الصادر بتاريخ 2012/1/30، المقتفي بيرزيت.

³ الجمعات، أكرم محمود: مرجع سابق، ص 24. انظر كذلك: مقدم، جميلة: قيام الرابطة السببية في الجرائم الطبية، رسالة دكتوراة منشورة، جامعة الجيلاني ليايس بسيدي بلعباس، الجزائر، 2018، ص 55.

⁴ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 181 لسنة 2010، الصادر بتاريخ 2011/5/16، المقتفي بيرزيت.

حيث نصت على أنه " من هاجم أو قاوم بالعنف اذا كان مسلحاً موظفاً يعمل على تنفيذ القوانين أو الأنظمة المعمول بها أو جباية الرسوم.. " ¹.

وقضت محكمة النقض المصرية بأنه " ويستوي في ذلك أن يقع الاعتداء او التهديد اثناء قيام الموظف بعمله لمنعه من المضي في تنفيذه او في غير فترة قيامه به لمنعه من ادائه في المستقبل.. وبعد ما اورده الحكم الطعين من وقائع المقاومة او التعدي بالضرب الحاصلين من الطاعن وباقي المحكوم عليهم ما يكفي لتوفر العنصر المادي للجريمة بعدما استظهر استظهاراً سليماً من ظروف الواقعة أن غرض الطاعن وباقي المتهمين مما وقع منهم من أفعال مادية قد انصرف الى منع المجني عليهم من اداء اعمال وظيفتهما لعدم تمكينهم من اقتياد المتهم الأول الى قسم الشرطة.. " ²، ويفهم من ذلك أن المقاومة السببية بهدف منع الموظف العام من تنفيذ القانون هي جزء لا يتجزأ من السلوك الجرمي.

وفي هذا قضت محكمة استئناف رام الله بأنه " ان المتهم هرب بسيارته التي كان يقودها من رجال الشرطة ولم ينصع لأوامرهم واستمرو بمطاردته وملاحقته قرابة النصف ساعة قبل القاء القبض عليه انما تشكل سائر اركان جريمة المقاومة السلبية التي توقف عملاً مشروعاً يقوم به الموظفون " ³ وكذلك يتمثل السلوك الجرمي في جريمة التحقير، بتوجيه كلمات التحقير والسباب للموظف العام وجهاً لوجه واستخدام الحركات او من خلال الكلام او من خلال الرسوم او من خلال المعاملة الغليظة، فكل هذه الأفعال هي صور للسلوك الجرمي الذي يعتبر اول عناصر الركن المادي لجريمة التحقير. ⁴

¹ المادة 5 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات. انظر كذلك: الخفاجي، علي حمزة عمل: مرجع سابق، ص 496.

² جمهورية مصر العربية، محكمة النقض المصرية، الدائرة الجنائية طعن رقم 10141 لسنة 85 ق، الصادر بتاريخ 2017/11/18، موقع محكمة النقض المصرية.

³ دولة فلسطين، محكمة الاستئناف رام الله، استئناف جزاء رقم 244 لسنة 2016 الصادر بتاريخ 2016/12/28، مقام جامعة النجاح الوطنية.

⁴ المادة 190 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

أما جريمة إهانة الموظف العام فيتمثل السلوك الجرمي من خلال أي تصرف من شأنه ان يمس شرف الموظف العام او اعتباره سواء كان هذا السلوك ايجابياً او سلبياً، ويتمثل السلوك الايجابي في جريمة الاهانة القيام برفع الصوت على الموظف العام، اما السلوك السلبي فيتمثل بامتناع الجاني عن مغادرة المكان او الغرفة عن طلب ذلك منه من قبل الموظف.¹

وكذلك الأمر فإن جريمة ضرب الموظف العام او تهديده بالسلح يكون فيها السلوك الجرمي هو فعل الضرب الصادر من الجاني وكذلك استخدامه السلح في تهديد الموظف العام اثناء قيامه بواجبات وظيفه، وهذا السلوك الجرمي نص على القرار بقانون بشكل واضح عند تعديله لقانون العقوبات حيث نص على أنه " من ضرب موظفاً أو اعتدى عليه بفعل مؤثر آخر أو عامله بالعنف والشدة أو هدده أو شهر السلح عليه اثناء ممارسته وظيفته.. " ².

يرى الباحث أن جرائم الاعتداء على الموظف العام التي نظمها قانون العقوبات الأردني وكذلك القرار بقانون المعدل يمكن ان تكون على شكل سلوك جرمي ايجابي كالضرب والعنف والتهديد ويمكن ان يكون السلوك الجرمي فيها سلبياً كجريمة مقاومة الموظف العام التي توقف عملاً مشروعاً سنداً لنص المادة 186 حيث نصت بشكل واضح وصريح أن المقاومة قد تكون ايجابية وقد تكون سلبية وفي كلتا الحالتين عاقب عليها القانون وينطبق ذات الامر على جريمة اهانة الموظف العام.

¹ عبد الكاظم، زهراء حاتم: الضمانات الجنائية الموضوعية للموظف العام، مجلد 29، عدد 7، مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية، العراق، 2020، ص 175.

² المادة 6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ. انظر كذلك: عبد الكاظم، زهراء حاتم: مرجع سابق، ص 177.

وقضت محكمة استئناف رام الله بأنه " ان رفض اعطاء المشتكى عليه اسمه وهويته للشرطي وامتناع المشتكى عليه عن رفع البسطة من مكانها ودفعه احد افراد الشرطة بيده تنطوي تحت المادة 186 وليس المادة 168 من قانون العقوبات النافذ"¹.

ثانياً: النتيجة الجرمية

ويمكن تعريف النتيجة الجرمية بأنها " التغيير الذي يحصل في العالم الخارجي كأثر للسلوك أو الفعل " ²، وتعرف النتيجة الجرمية بأنها " الأثر الخارجي المترتب على السلوك الذي يتمثل في الاعتداء على حق أو مصلحة يحميها القانون " ³.

وبالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ والقرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل له، نجد ان جريمة تهديد الموظف العام بالسلاح ويتمثل فيها السلوك الجرمي باستخدام السلاح او استخدام عبارات التهديد، فإنها تؤدي الى نتيجة جرمية تتمثل في القاء الرعب والخوف في قلب الموظف العام من ارتكاب جريمة من قبل الجاني ضد النفس او المال باعتبار ان هذا التهديد ايضاً يؤثر على ارادة وكرامة الموظف العام. ⁴

اما في جريمة مقاومة الموظف العام التي توقف عملاً مشروعاً يقوم به الموظف، فإن فعل سلوك المقاومة الايجابي والسلبى قد يؤدي الى تحقق النتيجة الجرمية المتمثلة بمنع الموظف العام من اداء مهام وظيفته ومنعه من اداء وتنفيذ الاوامر الموكل بها بحكم وظيفته. ⁵

يُفهم من ذلك أن النتيجة الجرمية تتكون من مدلولين، المدلول المادي والذي يتمثل بالتغيير في العالم الخارجي، فالمدلول المادي لجريمة مقاومة الموظف العام يتمثل بمنعه من القيام بمهام وظيفته، وهناك المدلول القانوني والذي يتمثل بالاعتداء على حق ومصلحة يحميها القانون فقد يكون هذا الحق او

¹ دولة فلسطين، محكمة استئناف رام الله، استئناف جزاء رقم 676 لسنة 1997، الصادر بتاريخ 1997/12/2، المقنني بيرزيت.

² الطمزي، طارق محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص 29، انظر كذلك: الخفاجي، علي حمزة عسل: مرجع سابق، ص 497.

³ الجمعات، أكرم محمود: مرجع سابق، ص 25. انظر كذلك: مقدم، جميلة: مرجع سابق، ص 57.

⁴ عبد الكاظم، زهراء حاتم: مرجع سابق، ص 177.

⁵ المادة 186 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

المصلحة ملموسة كالاعتداء على جسد الانسان بالجرح والضرب وقد يكون غير ملموس وهو الأذى المعنوي الذي يقع على الموظف العام بسبب تهديده او تحقيره.¹

يرى الباحث، ان النتيجة الجرمية هي أهم عناصر الركن المادي، والتي لولا تحققها لا يمكن الحديث عن قيام جريمة الاعتداء على الموظف العام، باعتبار ان عدم تحقق النتيجة الجرمية تجعل من السلوك الجرمي شروعاً وهو غير معاقب عليه في الجرح ولا يتصور الشروع في جرائم الاعتداء على الموظف العام، وبالتالي إن النتيجة الجرمية هي مكملة للسلوك الجرمي لضمان قيام جريمة الاعتداء وبالتالي تحقق المسؤولية الجزائية.

ثالثاً: العلاقة السببية

إن العلاقة السببية او الرابطة السببية هي العنصر الثالث من عناصر الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام، ويمكن تعريف العلاقة السببية بأنها " أن السلوك الجرمي الصادر عن الفاعل هو الذي ادى الى تحقق النتيجة الجرمية ".²

وبذلك تكون الرابطة السببية او العلاقة السببية عنصراً جوهرياً من عناصر الركن المادي لجميع الجرائم ومنها جريمة الاعتداء على الموظف العام والتي يتطلب القانون لقيامها نتيجة اجرامية مفهومة على أنها واقعة ناتجة عن سلوك الجاني، أي ان سلوك الجاني هو الذي ادى الى تحقق هذه النتيجة.³

ويتطبيق ذلك على جريمة الاعتداء على الموظف العام، فنجد أن الرابطة السببية عنصر جوهري يجب البحث فيه واثباته حتى يمكن القول بربط سلوك الجاني بالنتيجة المترتبة، ومثال ذلك أن فعل المقاومة وفقاً

¹ الجمعات، أكرم محمود: مرجع سابق، ص 26.

² الطمزي، طارق محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص 31. انظر كذلك: مقدم، جميلة: مرجع سابق، ص 42. انظر كذلك: محمد ابراهيم محمد ابراهيم: علاقة السببية في قانون العقوبات " دراسة تحليلية في ضوء الفقه والقضاء، بدون طبعة: دار النهضة العربية، القاهرة، 2007-2006، ص 60.

³ البرابسة، حسين محمد فلاح: الركن المعنوي للجرائم الالكترونية وفقاً لقانون العقوبات الأردني، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2021، ص 73.

المادة 186 من قانون العقوبات الاردني النافذ يجب أن يكون هو سبب منع الموظف العام من أداء مهمته الموكلة اليه والمتمثلة بالقبض على متهم ما.

وكذلك الأمر فإن فعل الضرب والعنف الصادر عن الجاني يجب ان يكون هو سبب الجرح والكدمات الواقعة على جسد الموظف العام، وينطبق ذات الأمر على فعلا التهديد بالسلاح او الشفوي فيجب ان يكون خوف الموظف العام وارتبائه هو بسبب الفعل الصادر من الجاني.¹

يرى الباحث، أن عناصر الركن المادي تختلف طبيعتها باختلاف صور جرائم الاعتداء على الموظف العام، ولا يكفي البدء بتنفيذ الفعل المكون لجريمة الاعتداء بل يجب ان تتحقق نتيجة تتمثل بالاعتداء على حق يحميه القانون، وان يكون السلوك الصادر عن الجاني هو ما ادى الى تحقق هذه النتيجة وبدون ذلك لا يمكن الحديث عن قيام جريمة الاعتداء على الموظف العام وبالتالي لا تقوم مع ذلك المسؤولية الجزائية.

المطلب الثاني: الركن المعنوي والشرعي لجريمة الاعتداء على الموظف العام

لا يكفي تحقق الركن المادي للقول بقيام جريمة التعدي على الموظف العام، بل يجب توفر ركنين آخرين يرافقان الركن المادي وهما الركن المعنوي الذي يتعلق بالإرادة والقصد الجرمي، وهناك الركن الشرعي².

وعليه، سيتناول الباحث في هذا المطلب الركن المعنوي والشرعي لجريمة الاعتداء على الموظف العام، ففي الفرع الأول سيتناول الباحث الركن المعنوي لجريمة الاعتداء على الموظف العام، اما الفرع الثاني بعنوان الركن الشرعي لجريمة الاعتداء على الموظف العام.

¹ المادة 6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

² المفيز، ابراهيم بن محمد: مرجع سابق، ص 49. انظر كذلك: بوزيد، بثينة: مرجع سابق، ص 33.

الفرع الأول: الركن المعنوي لجريمة الاعتداء على الموظف العام

إن جريمة الاعتداء على الموظف العام لا تعتبر فقط كياناً مادياً خالصاً، فلا يكفي تحقق الركن المادي بكامل عناصره لاعتبار ان جريمة الاعتداء على الموظف العام قد وقعت، بل يجب ان يكون هناك ركن يتعلق بإرادة الفاعل ويتمثل ذلك بالركن المعنوي، وهذا الركن يقوم على الصلة بين النشاط الذهني والنشاط البدني فلا يكفي النشاط البدني لوحده بل يجب ان يكون ناتجاً عن إرادة فاعله وبخلاف ذلك لا يمكن القول بأنه الفاعل مجرماً حتى لو لحق ضرر بالشخص الآخر.¹

ويمكن تعريف الركن المعنوي بأنه " هو الحالة النفسية للجاني والعلاقة التي تربط بين ماديات الجريمة وشخصية الجاني وهو المسلك الذهني او النفسي للجاني باعتباره محور القانون الجنائي ذلك أنه في اطار هذا الركن تتوفر كافة مقومات المسؤولية الجنائية من علم واردة وقصد جرمي.. "،² وبمعنى أدق فإن قيام جريمة الاعتداء على الموظف العام لا يكون بتحقيق الركن المادي فقط بل يجب ان يكون هناك رابطة نفسية بين الفاعل والجريمة المرتكبة.³

¹ أبو سليمان، معتز حمد الله: مرجع سابق، ص 40. انظر كذلك: الخفاجي، علي حمزة عسل: مرجع سابق، ص 500.

² البرابسة، حسين محمد فلاح: مرجع سابق، ص 76

³ أنقوش، سعاد و اشعلال، صورية: الركن المعنوي في الجريمة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة عبد الرحمن ميره - بجاية، الجزائر، 2016، ص 5.

فالركن المعنوي أيضاً يتمثل في أن يكون الجاني مسؤولاً أو مسؤولاً عن الجريمة، فقد يكون الجاني ليس مسؤولاً جزائياً وفقاً لقانون العقوبات الأردني النافذ وبالتالي لا يمكن ملاحقته جزائياً كالصغير والمجنون وفاقد الأهلية¹، وعليه سيتناول الباحث في هذا الفرع، أولاً أهلية الجاني، وثانياً صور الركن المعنوي ومنها القصد الجنائي والخطأ غير المقصود وهو كالتالي:

أولاً: أهلية الجاني

قبل البحث في صور الركن المعنوي فإنه يجب التحقق ابتداءً من أن الفاعل مسؤول جزائياً ويتحمل تبعه افعاله أم لا، فبالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ فقد نص على أنه مع مراعاة ما جاء في قانون الإصلاح " 1- لا يلاحق جزائياً كل من لم يتم السابعة من عمره. 2- ويعفى من المسؤولية الجزائية كل من لم يتم الثانية عشرة من عمره الا ثبت أنه كان بمقدوره عند ارتكابه الفعل ان يعلم انه لا يجوز له أن يأتي ذلك الفعل ".²

وتجدر الإشارة الى أنه تم سن قرار بقانون رقم 4 لسنة 2016 بشأن حماية الأحداث والمعدل بموجب القرار بقانون رقم 30 لسنة 2016، والذي يعتبر قانوناً خاصاً يقيد ما ورد في قانون العقوبات الأردني بحيث نص على أنه " لا يسأل جزائياً من لم يتم الثانية عشرة من عمره وقت ارتكابه فعلاً مجرماً أو عند وجوده في إحدى حالات التعرض لخطر الانحراف "³

أما قانون العقوبات البريطاني النافذ في غزة فقد نص على أنه " يعفى من المسؤولية الجزائية المترتبة على أي فعل او ترك كل من لم يتم السنة التاسعة من عمره " ويعفى من المسؤولية الجزائية المترتبة على أي

¹ المفيز، ابراهيم بن محمد: مرجع سابق، ص 58.

² المادة 94 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

³ المادة 1/5 من القرار بقانون رقم 4 لسنة 2016 بشأن حماية الأحداث.

فعل او ترك كل من لم يتم السنة الثانية عشرة من عمره الا ثبت أنه كان بمقدوره عند ارتكابه الفعل ان يعلم انه لا يجوز له أن يأتي ذلك الفعل"¹.

ويفهم مما سبق، أن اهم ما يقوم عليه الركن المعنوي هو أهلية الفاعل، فهل هو مكلف بتحمل المسؤولية الجزائية الناتجة عن افعاله أم لا ؟ فالمشرع الأردني اعتبر ان ما دون الثانية عشرة من عمره لا يتحمل المسؤولية الجزائية حتى لو ارتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام، وبذات الوقت أخضع المشرع الحدث الذي يزيد عمره عن 12 عاماً ويقل عن 18 عاماً لقانون حماية الأحداث الذي يراعي المصلحة الفضلى للحدث.²

فيفترض في الطفل ما دون الثانية عشرة من عمره انه عديم التمييز وبالتالي يفقد الإرادة الحرة، فالعقل والإرادة هما أساس ومناطق تحمل تبعة الأفعال وأساس تحمل المسؤولية الجزائية، وبالإضافة الى سن الفاعل فقد تكون ارادة الفاعل معدومة بسبب عيب من عيوب الإرادة كالجنون والعتة والسفه والإكراه.³ وبهذا الشأن فقد نص قانون العقوبات الأردني النافذ على أنه " يفترض في كل إنسان بأنه سليم العقل حين ارتكاب الجريمة حتى يثبت العكس ".

يرى الباحث مما سبق، أنه بمفهوم المخالفة كل من ذهب عقله لسبب لا يد له فيه فإنه غير مسؤولاً جزائياً ولا يتحمل تبعة افعاله المعاقب عليه، وما يؤكد ذلك اعفاء فاقد الشعور والعقل بسبب الكحول او العقاقير من المسؤولية الجزائية طالما كان ذلك دون رضاه سنداً لنص المادة 93 من قانون العقوبات الأردني النافذ، وبذات الوقت افترض المشرع ان هناك سناً معينة للشخص لا تكون ارادته فيها محل اعتبار وبالتالي يكون غير مسؤول جزائياً.

¹ المادة 9 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

² المادة 2 من القرار بقانون رقم 4 لسنة 2016 بشأن حماية الأحداث ونصت على أنه " تقدر المحكمة مصلحة الطفل الفضلى بناء على تقرير مرشد حماية الطفولة وما تنظره من بيانات، على أن يتضمن ذلك حقوق الطفل المرعية وسبل اصلاحه وسرعة اندماجه في المجتمع"

³ المفيز، ابراهيم بن محمد: مرجع سابق، ص 58. انظر كذلك: غباري، ثناء عاطف فايز: مرجع سابق، ص 108.

ثانياً: صور الركن المعنوي

بعد التأكد من أن مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام يتحمل تبعه افعاله باعتباره شخص سليم العقل ويتحمل المسؤولية الجزائية المترتبة على افعاله، يتوجب علينا حينها البحث في صور الركن المعنوي، فقد يكون مرتكب الفعل متعمداً تحقق النتيجة وهو يسمى بالقصد الجنائي وقد يكون فعله من قبيل الإهمال وهو ما يسمى بالخطأ غير المقصود.

1. القصد الجنائي

لم يتطرق قانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية وكذلك قانون العقوبات البريطاني الى تعريف القصد الجنائي وتركوا ذلك للفقهاء وشراح القانون.

حيث يمكن تعريف القصد الجنائي بأنه " العلم بعناصر الجريمة كما هي محددة في نموذجها القانوني واردة متجهة الى تحقيق هذه العناصر " وُعرف القصد الجنائي أيضاً بأنه " ارادة الفعل أو الامتناع مع العلم بكافة عناصر الجريمة "،¹ ويمكن تعريفه بأنه " توجه ارادة الجاني او نيته الى الفعل المحرم ".²

ويمكن تعريف القصد الجنائي بأنه " الصورة الأصلية للركن المعنوي ويتمثل بانصراف ارادة الجاني للفعل المجرم والى النتيجة المرغوب تحقيقها ويختلف باختلاف نوع الجريمة ".³

¹ الأسود، فايز: القصد الجنائي في القانون والشريعة الاسلامية، مؤتمر الإمام الشافعي، جامعة الأقصى، غزة، ص 1219: انظر الموقع الالكتروني: https://www.alaqsa.edu.ps/site_resources/aqsa_magazine/files/887.pdf

² غباري، ثناء عاطف فايز: مرجع سابق، ص 23.

³ أنقوش، سعاد و اشعلال، سورية: مرجع سابق، ص 6.

ومن خلال التعاريف السابقة للقصد الجنائي يتبين لنا أن القصد الجنائي يقوم على عنصرين مهمين وهما كالتالي:

أولاً: العلم في القصد الجنائي

يمكن تعريف العلم بأنه " توافر العلم اليقيني للجاني بأن السلوك المرتكب من قبله يؤدي الى نتيجة إجرامية يعاقب عليها القانون"، فعلم الجاني بفعله يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالواقعة الجرمية، ويُفهم من ذلك أنه حتى يمكن القول بتوفر العلم في القصد الجنائي يجب أن يكون الجاني على علم بالقانون وعلى علم بالوقائع.¹

فالعلم بالقوانين العقابية مفترض، فما تحتويه من نصوص تجريم لبعض الأفعال والعقوبات المفروضة عليها لا يمكن لا أن يحتج بعدم علمه بها، فقد نص قانون العقوبات الأردني النافذ على أنه " لا يعتبر جهل القانون عذراً لمن يرتكب أي جرم"²، وكذلك نص قانون العقوبات البريطاني النافذ في غزة " لا يعتبر جهل القانون عذراً لمن يرتكب أي فعل او ترك يكون جرمًا الا اذا نص صريح بأن معرفة القانون من قبل المجرم تعد عنصراً من عناصر الجرم".³

اما العلم بالوقائع، فالأصل أن يكون الجاني عالماً بكافة عناصر جريمة الاعتداء على الموظف العام، بحيث يشترط أن يكون عالماً بالحق المعتمد عليه وهو كرامة الموظف في جريمة الاهانة، وأن يكون عالماً بالنتيجة المترتبة على السلوك الإجرامي وهي اهانة كرامة الموظف.⁴

¹ أنقوش، سعاد و اشعلال، سورية: مرجع سابق، ص 9. انظر كذلك: بوزيد، بثينة: مرجع سابق، ص 34. انظر كذلك: عبد الكاظم، زهراء حاتم: مرجع سابق، ص 185.

² المادة 85 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

³ المادة 8 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937. انظر كذلك: البرابسة، حسين محمد فلاح: مرجع سابق، ص 82.

⁴ أنقوش، سعاد و اشعلال، سورية: مرجع سابق، ص 10. انظر كذلك: بوزيد، بثينة: مرجع سابق، ص 36.

وعلى سبيل المثال فإن الركن المعنوي في جريمة تهديد الموظف العام يشترط فيها توفر القصد الجنائي العام المتمثل بعلم الجاني وقت ارتكاب فعل التهديد بماهية السلوك الصادر منه والنتيجة التي سيؤدي سلوكه الى تحقيقها والمتمثلة بزرع الرعب والخوف في قلب الموظف العام.¹

يرى الباحث مما سبق، ان المقصود بالعلم في القصد الجنائي لجريمة الاعتداء على الموظف العام تقتضي ان يكون الجاني على علم بالسلوك الصادر منه من حيث كونه سلوم مُجرم بموجب القانون ومعاقب عليه، وان يكون عالماً بالنتيجة التي سيؤدي الى هذا السلوك كزرع الرعب والرهبّة في نفس الموظف العام او جرحه بسبب سلوك الضرب الصادر من الجاني.

2. الإرادة

وهي النية كما اعتبرها قانون العقوبات الاردني النافذ حيث نص على أنه " النية هي إرادة ارتكاب الجريمة على ما عرفها القانون "،² وقضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه " النية الجرمية هي ارادة ارتكاب الجريمة وهي امر داخلي يبطنه الجاني ويضمّره في نفسه ولا يمكن معرفتها الا بمظاهر خارجية تكشف عن قصد الجاني.. ".³

ويمكن تعريف عنصر الإرادة بأنه " تعمد الوصول الى نتيجة معينة أو ضرر معين نابع من نفسية الفاعل ".⁴

¹ عبد الكاظم، زهراء حاتم: مرجع سابق، ص 178. انظر كذلك: بوزيد، بثينة: مرجع سابق، ص 39.

² المادة 63 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

³ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 274 لسنة 2013 الصادر بتاريخ 2014/2/16، المقتني بيرزيت. انظر كذلك: أبو خطوة، احمد شوقي عمر: جرائم الاعتداء على الأشخاص، بدون طبعة: دار النهضة العربية، القاهرة، 1993، ص 49.

⁴ بوزيد، بثينة: مرجع سابق، ص 40. انظر كذلك: أنقوش، سعاد و اشعلال، سورية: مرجع سابق، ص 15.

فالقصد الجنائي لا يقوم فقط على علم الجاني بالسلوك الجرمي والنتيجة المترتبة على هذا السلوك، بل يجب ان تتجه ارادة الجاني الى تحقيق هذه النتيجة الجرمية بالرغم من معرفة ان هذا الفعل مجرم بموجب القانون، ومعنى ذلك أنه حتى يمكن القول بتوفر القصد الجنائي في جريمة الاعتداء على الموظف العام يجب ان تتجه الإرادة الى الاعتداء على مصلحة او حق يحميه القانون.¹

كما ان قانون العقوبات الأردني النافذ اعتبر ان اتجاه ارادة الشخص الى ارتكاب فعل يعلم بأنه مُجرّم فإنه يكون مسؤولاً جزائياً ويتوفر القصد الجرمي في هذه الحالة حتى لو تجاوزت النتيجة الجرمية الناشئة عن الفعل قصد الفاعل، طالما أن كان على علم بذلك وقبل المخاطرة في سبيل ارتكاب الفعل.²

وقضت محكمة النقض الفلسطينية بأن " القصد الجنائي يتعلق بالإرادة ويرجع تقدير توفره او عدم توفره الى سلطة محكمة الموضوع وحريتها في تقدير الوقائع.. ".³

يرى الباحث، أن القصد الجنائي يكون متوفراً في جريمة الاعتداء على الموظف العام طالما تم اثبات أن ارادة الجاني قد اتجهت الى تحقيق النتيجة الجرمية من ورا السلوك الجرمي، سيما وان العلم بالسلوك الجرمي والنتيجة الجرمية مفترض في هذا النوع من الجرائم حيث لا يمكن الاعتذار بالجهل بالقانون مع مراعاة حالة توفر الغلط في القانون وفقاً لنص المادة 86 من قانون العقوبات الاردني النافذ.

¹ الأسود، فايز علي: مرجع سابق، ص 1223.

² المادة 64 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960. انظر كذلك: محمد، ابراهيم محمد ابراهيم: مرجع سابق، ص 60. انظر كذلك: أبو خضرة، احمد شوقي عمر: مرجع سابق، ص 112.

³ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 2018 لسنة 2012 الصادر بتاريخ 2012/11/5، المقتني بيرزيت.

3. الخطأ غير المقصود

نص قانون العقوبات الأردني على أنه " يكون الخطأ اذا نجم الفعل الضار عن الإهمال أو قلة الاحتراز أو عدم مراعاة القوانين والانظمة ".¹

وقضت محكمة النقض الفلسطينية في اطار حديثها عن الخطأ الغير مقصود بأنه " ان القتل الخطأ لا تنصرف فيه ارادة الجاني الى المساس بحياة المغدور وسلامة جسمه، وانما تترتب الوفاة على توجيه الارادة توجيهاً خاطئاً فتحصل الوفاة بسبب الإهمال وقلة الاحتراز او عدم مراعاة القوانين والانظمة ".²

ويمكن تعريف الخطأ غير المقصود بأنه " اخلال شخص بواجبات الحيطة والحذر التي يفرضها القانون سواء اتخذ صورة الإهمال او قلة الاحترام او عدم مراعاة القوانين والأنظمة وعدم حيولته تبعاً لذلك دون أن يفضي تصرف الى احداث النتيجة الجرمية سواء أكان لم يتوقعها ولكنه توقع بشكل غير محق بأنه يمكنه اجتنابها ".³

اما قانون العقوبات البريطاني النافذ في غزة فكان واضحاً وصريحاً فيما يتعلق بالقاعدة العامة حول جريمة الخطأ غير المقصود والعقوبة المفروضة عليها، فقد نص على أنه " كل من ارتكب فعلاً او تركاً وهو يعتقد اعتقاداً صادقاً ومعقولاً بوجود احوال خاصة وكان مخطئاً في اعتقاده ذلك لا يكون مسؤولاً جزائياً عن الفعل او الترك الذي ارتكبه الى درجة تفوق المسؤولية التي تترتب عليه فيما لو كان واقع الحال مطابقاً للأحوال التي اعتقد بوجودها ".⁴

¹ المادة 64 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

² دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 313 لسنة 2016 الصادر بتاريخ 2016/12/12، مقام جامعة النجاح الوطنية. انظر كذلك: أبو خطوة، احمد شوقي عمر: مرجع سابق، ص 116.

³ البرايسة، حسين مجد فلاح: مرجع سابق، ص 54.

⁴ المادة 1/12 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

يرى الباحث، ان ارتكاب الشخص للركن المادي بكامل عناصره لا يكفي لقيام جريمة الاعتداء على الموظف العام بل يجب تحقق الركن المعنوي لهذه الجريمة أيضاً، وقد يكون الركن المعنوي متحققاً بصورة القصد الجرمي أي الجريمة العمدية وقد يكون قائماً على الخطأ غير المقصود، ومع ذلك لا يعفى الجاني المرتكب للخطأ غير المقصود من المسؤولية الجزائية الا ان الخطأ يؤثر في الوصف الجرمي للتهمة المنسوبة للفاعل.

الفرع الثاني: الركن الشرعي لجريمة الاعتداء على الموظف العام

يقصد بالركن الشرعي بأنه " ضرورة وجود نص في القانون يجرم الفعل الذي ارتكبه الشخص حتى تقوم مسؤوليته وبالتالي ايقاع العقوبة المناسبة عليه ".¹

ويمكن تعريف أيضاً بأنه " وجود نص تشريعي يبين الفعل أو الامتناع عن الفعل المعاقب عليه، ويحدد الجزاء المقرر له من عقوبة او تدبير احترازي وهو الركن الذي يضيفي الصفة الجرمية على السلوك الجرمي الصادر من الفاعل".²

وبالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ فقد نص على أنه " لا يقضى بأي عقوبة لم ينص عليها القانون وقت اقرارها "، ومعنى ذلك أنه لا يمكن مسائلة أي شخص عن أي فعل لم يرد بخصوصه نص تجريم وعقاب في القوانين ذات العلاقة، فالأفعال التي يعاقب عليها القانون في نطاق المسؤولية الجزائية يجب ان يتم ذكرها وتنظيمها على سبيل الحصر لا المثال وان يتم تحديد العقوبات المفروضة عليها.³

وبالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية وكذلك القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات فقد حدد المشرع الأفعال التي تشكل جريمة اعتداء على الموظف العام وكذلك فرض عقوبات مشددة عليها، وهناك بعض الأفعال التي قد تقع على الموظف العام الا انها ليست من

¹ البرابسة، حسين محمد فلاح: مرجع سابق، ص 71.

² الجمعات، أكرم محمود: مرجع سابق، ص 21.

³ أبو سويلم، معتز حمد الله: مرجع سابق، ص 19.

ضمن جرائم الاعتداء على الموظف العام ومع ذلك اذا كان هناك نص قانوني يجرم هذه الأفعال ويعاقب عليها فإنه تخضع له ويطبق عليها هذا النص، ومثال ذلك الشروع في قتل الموظف العام فإنه في هذه حالة ليس هناك ما يعالج هذا الفعل ضمن جرائم الاعتداء على الموظف العام إلا انه يتم تطبيق قانون العقوبات الأردني فيما يتعلق بالشروع في جريمة القتل، بينما في حال كان الفعل غير معاقب عليها في أي من القوانين النافذة فإنه لا يمكن القول بقيام المسؤولية الجزائية وبالتالي عدم معاقبته حتى لو نشأ ضرراً بسبب هذا الفعل.

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

إن تحقق أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام من حيث توفر الركن المادي بكافة عناصره من سلوك إجرامي ونتيجة إجرامية ورابطة سببية بينهما، مضافاً إليه الركن المعنوي وهو القصد الجنائي يؤدي إلى قيام المسؤولية الجزائية للجاني باعتباره أيضاً أهلاً لتحمل تبعه فعله الذي ارتكبه بحق الموظف العام، وبذلك كله اذا ثبت للمحكمة نسبة تهمة الاعتداء على الموظف العام الى المتهم فيكون حينئذ عرضة لتوقيع العقوبة المفروضة بموجب القوانين النافذة.

وأشرنا سابقاً الى أن المشرع الفلسطيني تعمد تشديد العقوبات المفروضة على الشخص الذي تسول له نفسه الاعتداء على الموظف العام مهما كانت صورة هذا الاعتداء سواء بالإهانة او المقاومة او الذم والتحقير او استخدام العنف، حيث تم تعديل قانون العقوبات الأردني النافذ كما أشرنا سابقاً بموجب القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 الذي أضاف و شدد من العقوبات المفروضة على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام.¹

¹ المادة 2 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ.

وعليه سيتناول الباحث في هذا المبحث العقوبات المفروضة على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام، وهو من مطلبين، المطلب الأول بعنوان العقوبات الأصلية والتبعية المفروضة على المتهم بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام، اما المطلب الثاني بعنوان الظروف المشددة للعقوبة المفروضة على المتهم بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام .

المطلب الأول: العقوبات الأصلية والتبعية المفروضة على المتهم بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام

أشرنا سابقاً الى أن جريمة الاعتداء على الموظف العام وفقاً لقانون العقوبات الأردني وكذلك القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل له اعتبروها من الجرائم الجنحوية، طالما انطبق عليها الوصف الجرمي لجرائم الاعتداء على الموظف العام وبالتالي يكون نظر هذا الدعوى الجزائية من اختصاص محكمة الصلح، حيث نص قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني على أنه " تختص جميع المحاكم بنظر جميع المخالفات والجنح الواقعة ضمن اختصاصها ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"¹، ويتبع أمام محكمة الصلح الأصول والإجراءات التي تم النص عليها في قانون الاجراءات الجزائية النافذ.²

وقضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه " معيار تحديد الوصف الجرمي للفعل - جناية او جنحة او مخالفة - يعتمد على مقدار العقوبة التي فرضها القانون للفعل "³.

وعليه، اذا ثبت للمحكمة الصلح المختصة تحقق مسؤولية المتهم ونسبة الفعل الجرمي اليه والتمثل بالاعتداء على الموظف العام فإنه يتم ايقاع العقوبة بحقه، وتختلف العقوبة باختلاف صورة الاعتداء الواقع على الموظف العام، فهناك عقوبة الحبس والغرامات والتي سيتم الحديث عنها في الفرع الأول وهناك

¹ المادة 167 من قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001.

² المواد 299-307 من قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001.

³ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 16 لسنة 2004 الصادر بتاريخ 2004/6/19، المقتفي بيرزيت.

العقوبات التبعية او كما تسمى بالتدابير الاحترازية والتي قد يتم ايقاعها من قبل المحكمة على المتهم استناداً الى القواعد العامة في قانون العقوبات الاردني النافذ.¹

الفرع الأول: العقوبات الأصلية لجريمة الاعتداء على الموظف العام

من العقوبات المفروضة على مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام ما يسمى بالعقوبات الأصلية وهي بذات الوقت وفقاً لقانون العقوبات الأردني تسمى بالعقوبات الجنحية².

أولاً: الحبس

إن مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام اذا ثبت للمحكمة ارتكابه للفعل فإنه يكون عرضة للحكم عليه بالحبس كعقوبة³ أصلية، إضافة الى فرض عقوبة جديدة على مرتكب هذه الجريمة تتمثل بالحبس مع وقف التنفيذ وذلك وفقاً للقرار بقانون المعدل لقانون العقوبات الاردني.

بالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ فقد عرف الحبس بأنه " وضع المحكوم عليه في احد سجون الدولة المدة المحكوم بها عليه وهي تتراوح بين اسبوع وثلاث سنوات الا اذا نص القانون على خلاف ذلك".⁴

أما قانون العقوبات البريطاني فقد نص على أنه " تكون عقوبة الحبس مقرونة بالأشغال الشاقة الا اذا اوعزت المحكمة بغير ذلك"⁵ كما نص ذات القانون على أنه " اذا لم يكن هذا القانون قد فرض عقوبة

¹ المادة 28 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

² المادة 15 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

³ العقوبة هي ايلام قرره القانون لمصلحة المجتمع يتناسب مع ما اقترفه المجرم من فعل يهدف الى تحقيق العدالة، للمزيد انظر: الجبور، جواهر: السلطة التقديرية للقاضي في اصدار العقوبة بين حديها الأدنى والأعلى، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2013، ص 21.

⁴ المادة 21 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

⁵ المادة 1/39 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

معينة لأي جنحة من الجنح فيحكم على الشخص الذي يدان بارتكاب تلم الجنحة بالحبس مدة ثلاث سنوات او بغرامة مائة جنيه او بكلتا هاتين العقوبتين معاً " ¹.

فقانون العقوبات الأردني النافذ فرض على مرتكب جريمة مقاومة الموظف العام ومهاجمته اثناء تنفيذ للتعليمات والأوامر والانظمة المعمول بها الحبس لمدة يكون حدها الأدنى ستة أشهر اذا كان المعتدي يحمل السلاح اثناء ارتكابه جريمة الاعتداء على الموظف العام، ومعنى ذلك أن الحد الأقصى لهذه الجريمة هو ثلاثة سنوات وذلك باعتبار ان هذه الجريمة جنحية إضافة الى تعريف الحبس الذي يمتد من اسبوع لثلاثة سنوات وفقاً لقانون العقوبات، أما في حال كان المعتدي أعزلاً فإن الحد الأدنى للعقوبة هو ثلاثة أشهر والحد الأقصى سنة. ²

إلا ان المشرع الفلسطيني بموجب القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني قام بتشديد عقوبة مهاجمة ومقاومة الموظف العام من خلال جعل الحد الأدنى للعقوبة سنة واحدة وحدها الأقصى ثلاثة سنوات اذا كان المعتدي مسلحاً، وكذلك شدد عقوبة المعتدي الأعزل بحيث رفع الحد الأدنى من ثلاثة اشهر الى ستة اشهر ولا يزيد حدها الأقصى عن سنة واحدة. ³

وكذلك الأمر في جريمة ضرب الموظف العام والتي سُميت بأعمال الشدة وهي صورة من صور جريمة الاعتداء على الموظف العام، فقد فرض قانون العقوبات الأردني على من يدان بارتكاب هذه الجريمة بعقوبة الحبس حدها الأدنى ستة أشهر وحدها الأعلى سنتين ⁴، أما القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات

¹ المادة 47 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

² المادة 185 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

³ المادة 5 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

⁴ المادة 187 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

فقد اكتفى بتشديد هذه العقوبة من خلال جعله الحد الأدنى للعقوبة سنة بدلاً من ستة أشهر وأبقى على الحد الأقصى كما هو في قانون العقوبات الاردني النافذ وهو سنتين.¹

ومن صور جريمة الاعتداء على الموظف العام التي لم يقرها بقانون رقم 26 لسنة 2020 بتشديد عقوبة الحبس عليها وابقى العقوبة على ما هي في قانون العقوبات الأردني جريمة مقاومة الموظف العام التي توقف عملاً مشروعاً يقوم به الموظف، حيث يعاقب المعتدي بالحبس من شهر الى ستة اشهر فقط.²

يرى الباحث ان عدم تعديل القرار بقانون لنص المادة 186 من قانون العقوبات الذي يتعلق بجريمة مقاومة موظف عام من شأنها ايقاف عمل مشروع يقوم به الموظف يعود الى ان هناك تشابهاً كبيراً بينه وبين جريمة المقاومة التي تم معالجتها في المادة 185 من قانون العقوبات والتي تم تشديد عقوباتها في المادة 5 من القرار بقانون، أي أن هناك تشابهاً في اركان هذه الجرائم فالموظف العام في كلتا الحالتين يقوم بتنفيذ عمل مشروع يتمثل بتنفيذ الاوامر والتعليمات والتوجيهات في حدود اختصاصه، وبالتالي بدلاً من اسناد المادة 186 الى مرتكب جريمة مقاومة الموظف العام فيسند له التهمة الواردة في المادة 185 المعدلة في المادة 5 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020.

ومن صور جريمة الاعتداء على الموظف العام التي لم يتم تعديلها بموجب القرار بقانون جريمة الذم الواقعة على الموظف العام سناً للمواد 188 و 189 من قانون العقوبات، فقد فرض المشرع الاردني عقوبة الحبس على الذم الواقع على الموظف العام حيث نص على أنه " يعاقب على الذم بالحبس من ثلاثة اشهر الى سنتين اذا كان موجهاً الى مجلس الأمة او احد اعضائه... او الى أي موظف اثناء قيامه بوظيفته أو بسبب ما أجراه بحكمها"،³ وقضت محكمة الاستئناف الفلسطينية أيضاً بأنه " جريمة الذم

¹ المادة 6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

² المادة 186 قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

³ المادة 191 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

المرفوعة المتعلقة بموظف عام لا تتوقف ملاحظتها على اتخاذ صفة الادعاء بالحق الشخصي¹ وهي بذلك تختلف عن الذم الموجهة لمواطن عادي.

وميز المشرع الأردني ما بين العقوبة المفروضة على التحقير الواقع على مواطن عادي وما بين التحقير الواقع على الموظف العام، فعقوبة التحقير الواقع على المواطن العادي تكون بالحبس من اسبوعين الى ستة أشهر، بينما تكون عقوبة التحقير الواقعة على الموظف العام بالحبس من شهر الى سنة بشرط أن يكون قد وقع عليه التحقير اثناء ممارسته لوظيفته وبسبب ما اجراه بحكمها.²

إن المشرع كما أشرنا سابقاً وبموجب القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 شدد العقوبة على بعض صور جريمة الاعتداء على الموظف العام من خلال تعديل الحد الأدنى والأقصى للعقوبة،³ إلا تطبيق أحكام هذه المواد وفرض العقوبة المناسبة يعود الى سلطة القاضي التقديرية فله صلاحية الحكم بالحد الأدنى وكذلك له صلاحية الحكم بالحد الأقصى لها او بين الحد الأدنى والأقصى، فعلى القاضي في هذه الحالة الاستعانة بالمنطق القانوني والمقتضى القانوني في تحليل الوقائع والاستناد الى اسباب منطقية مقبولة والأدلة المعروضة عليه في بناء العقوبة وتقديرها وأن يشتمل الحكم على الأسباب التي استند اليها في بناء حكمه اما بتخفيف العقوبة او بتشديدها بين حديها الأدنى والأقصى.⁴

وقضت محكمة الاستئناف الفلسطينية بأنه " ان العقوبة التي فرضها قاضي الصلح ضمن الحد القانوني وان لقاضي الموضوع ان يحكم بالعقوبة القانونية بحيث لا تنزل عن الحد الأدنى ولا تتجاوز الحد الأعلى"⁵.

¹ دولة فلسطين، محكمة الاستئناف رام الله، استئناف جزاء رقم 54 لسنة 2001، الصادر بتاريخ 2001/4/8، المقتفي بيرزيت.

² المادة 169 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

³ المواد 5+6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ.

⁴ الجبور، جواهر: مرجع سابق، ص 54.

⁵ دولة فلسطين، محكمة استئناف رام الله، استئناف جزاء رقم 844 لسنة 2000، الصادر بتاريخ 2000/7/22، المقتفي بيرزيت.

وقضت محكمة التمييز الأردنية بأنه " ليس لقيمة المال المسروق أهمية في جريمة السرقة ويكفي لاعتبار محل السرقة مالا أن يكون نافعا للإنسان أي ان يكون متقوماً إلا أنه يحق للقاضي أن يدخل في اعتباره قيمة المال المسروق عند تقدير العقوبة".¹

يرى الباحث مما سبق، أن صلاحية تخفيف وتشديد العقوبة يعود الى سلطة القاضي التقديرية متقيداً بالحد الأدنى والأقصى للعقوبة المفروضة في القوانين العقابية النافذة، ويجب على القاضي ان يبني حكمه بالتخفيف او التشديد بناء على ما يعرض امامه من أدلة وبناءً على اسباب قانونية واقعية يمكن الاستناد اليها في بناء الحكم.

وقضت محكمة النقض الفلسطينية بأن " الحكم المطعون فيه تأصل بمخالفة القانون في الاجراءات وفق صريح نص المادة 273 من قانون الاجراءات الجزائية والتي تنص (تحكم المحكمة حسب قناعتها التي تكون لديها بكامل حريتها ولا يجوز لها ان تبني حكمها على أي دليل لم يطرح أمامها في الجلسة او تم التوصل اليه بطريق غير مشروعة) ولما ان محكمة البداية بصفتها الاستئنافية قد حكمت في هذه الدعوى دون أن يقدم أمامها دليل تتم المناقشة حوله في الجلسة فيكون الطعن المائل وارد على الحكم المطعون فيه ويستدعي نقضه".²

وقضت محكمة النقض الفلسطينية أيضاً بأنه " لقد استقر الفقه والقضاء ان العبرة في المحاكمة الجنائية هي باقتناع القاضي بناء على ما يجريه من تحقيق في الدعوى ومن كافة عناصرها المعروضة على بساط

¹ المملكة الاردنية الهاشمية، محكمة التمييز الأردنية، تمييز جزاء رقم 280 لسنة 1996 الصادر بتاريخ 1996/5/26 مجلة نقابة المحامين 1996 صفحة 2052، نقلاً عن الجبور، جواهر، مرجع سابق، ص 75.

² دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 137 لسنة 2016 الصادر بتاريخ 2016/11/10، مقام جامعة النجاح الوطنية.

البحث فلا يصح مطالبته بالأخذ بدليل دون الآخر متى اقتنع القاضي من الأدلة المعروضة امامه وبالصورة التي ارتسمت في وجدانه للواقعة وخلص منها الى ارتكاب المتهم للجريمة"¹.

إضافة الى الحبس الفعلي الذي يتم الحكم به على مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام، فهناك مظهر من مظاهر التشديد في العقوبة المفروضة والتي اوجدها القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ ويتمثل ذلك بالحبس مع وقف التنفيذ، وعرفه القرار بقانون المذكور بأنه " عقوبة حبس معلق نفاذها على شرط تكرار ارتكاب المدان للجريمة او ارتكابه جريمة أخرى ذات صلة بها خلال مدة يحددها القانون "².

ويمكن تعريف الحبس مع وقف التنفيذ أيضاً بأنه " أحد تدابير الدفاع الاجتماعي ويقصد منه تعليق تنفيذ العقوبة على شرط خلال فترة زمنية يحددها القانون فهو وصف يرد على الحكم الجنائي الصادر بالعقوبة فيحرره من قوته التنفيذية "، ومعنى ذلك أن الأصل هو ايقاع العقوبة على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام وتتمثل العقوبة بالحبس الفعلي، إلا أنه واستثناءً قد يتم فرض عقوبة على الجاني الا انها لا تنفذ بحقه وتبقى معلقة على شرط، بحيث يتم تنفيذ العقوبة حال تحقق هذا الشرط.³

فبالرجوع الى القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات نجد أنه إضافة الى عقوبة الحبس الفعلي المفروضة على مرتكب جريمة مقاومة الموظف العام وكان مرتكب الجريمة مسلحاً يعاقب أيضاً بالحبس سنتين مع وقف تنفيذها بحقه ولمدة ثلاثة سنوات بحيث تبدأ الثلاث سنوات من تاريخ انتهاء مدة الحبس الفعلي،

¹ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 69 لسنة 2018 الصادر بتاريخ 2018/4/18، المقني بيرزيت.

² المادة 4 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

³ الناطور، مؤمن: وقف تنفيذ العقوبة، عدد35، مجلة العدالة والقانون، المركز الفلسطيني لاستقلال المحاماة والقضاء، فلسطين، 2019، ص 14.

ويُقصد بمدة الثلاث سنوات ان تنفيذ عقوبة الحبس الموقوفة على شرط يتم تنفيذها في حال تحقق هذا الشرط خلال مدة الثلاث سنوات.¹

وكذلك الأمر فرض القرار بقانون المذكور عقوبة الحبس مدة سنتين مع وقف تنفيذها بحق المدان بارتكاب جريمة ضرب الموظف العام، بينما تشدد في مدة الحبس الموقوفة فجعلها الحبس مدة ثلاثة سنوات في حال وقع فعل الضرب على قاضي أو وكيل نيابة أو رجل امن أو مأمور ضابطة قضائية، وتكون مدة الحبس هذه موقوفة على تحقق الشرط خلال مدة حددها القرار بقانون،² وتجدر الإشارة الى أن فرض عقوبة الحبس مع وقف التنفيذ ليست اختيارية بالنسبة للقاضي بل يجب الالتزام بنص القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020.

وهناك شروط يجب توافرها حتى يكون للقاضي صلاحية الحكم بوقف تنفيذ عقوبة الحبس المفروضة على جرائم أخرى غير تلك التي تناولها القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020، منها ما يتعلق بشخص المحكوم عليه بحيث يجب أن يكون قد أدين بالتهمة المسندة اليه وأن يستند القاضي الى ضوابط معينة كسن المحكوم عليه او اخلاقه او تاريخه او وضعه العائلي لتقدير امكانية الحكم بوقف تنفيذ عقوبة الحبس بحقه، وهناك شروط تتعلق بالجريمة بحيث يجب ان تكون جنائية او جنحة، والشرط الأخير يتعلق بالعقوبة بحيث يجب ان تزيد مدة العقوبة المفروضة على الجنحة عن سنة، ويتحقق هذه الشروط تكون للقاضي سلطة تقديرية في الحكم بوقف تنفيذ عقوبة الحبس من عدمه ويتم تسبب ذلك في الحكم.³

يرى الباحث، ان عقوبة الحبس مع وقف التنفيذ وفقاً للقرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 هي عقوبة فُرضت على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام الى جانب عقوبة الحبس الفعلي ويملك القاضي سلطة في تخفيف او تشديد عقوبة الحبس الفعلي كما أشرنا سابقاً إلا أنه لا يملك سلطة اعفاء المدان من

¹ المادة 1/5 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

² المادة 6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

³ الناطور، مؤمن: مرجع سابق، ص 15 وما بعدها. انظر كذلك: الجبور، جواهر: مرجع سابق، ص 141.

عقوبة الحبس مع وقف التنفيذ المنصوص عليها في القرار بقانون المذكور، وهناك بعض الجرائم التي تكون فيها العقوبة المفروضة هي الحبس الفعلي فقط أو مع الغرامة الا أنه يمكن وقف تنفيذ عقوبة الحبس اذا رأت المحكمة ذلك في حال تحقق شروط معينة سنداً لنص المادة 284 من قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني.

ثانياً: الغرامة

من العقوبات المفروضة على مرتكبي جريمة الاعتداء على الموظف العام، هي عقوبة الغرامة وتعتبر الغرامة من العقوبات الجنحية¹ ومن العقوبات التكميلية² في ذات الوقت.

وعرف قانون العقوبات الأردني الغرامة بأنها "الزام المحكوم عليه بأن يدفع الى خزينة الدولة المبلغ المقرر في الحكم وهي تتراوح بين خمسة دنانير ومائتي دينار الا اذا نص القانون على خلاف ذلك".³

أما قانون العقوبات البريطاني النافذ في غزة اعتبر ان الجرائم التي لم يحدد لها المشرع مقدار الغرامة المفروضة كعقوبة فيجب حينها اعتبار الحد الأدنى للغرامة مائتي جنيه.⁴

وبالرجوع الى القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 نجد أنه فرض عقوبة الغرامة على مرتكب جريمة مقاومة الموظف العام، بحيث تتراوح الغرامة المفروضة ما بين الف دينار وثلاثة الاف دينار وللقاضي صلاحية تقدير مقدار الغرامة بشرط ان لا تقل عن الف دينار ولا تزيد عن الثلاثة الاف دينار، هذا بالإضافة الى عقوبة الحبس الفعلي والحبس مع وقف التنفيذ، وهذه العقوبات يجب فرضها مجتمعة معا من قبل المحكمة على مرتكب جريمة مقاومة الموظف العام المسلح ويكون للقاضي تخفيف او تشديد العقوبة فيما يتعلق

¹ المادة 15 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

² المادة 16 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960 وتكون الغرامة التكميلية ما بين 100 فلس وخمسة دنانير وفقاً لنص المادة 24 من ذات القانون.

³ المادة 22 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960.

⁴ المادة 41/أ من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

بالحبس الفعلي والغرامة بين حديها الأدنى والأقصى، بينما نجد أن ذات القرار بقانون لم يفرض عقوبة

الغرامة على مرتكب جريمة مقاومة الموظف العام اذا كان مرتكب الجريمة اعزلاً من السلاح.¹

وكذلك الأمر بالنسبة لجريمة ضرب الموظف العام فقد فرض المشرع عقوبة الغرامة على مرتكب الجريمة

اضافة الى عقوبة الحبس الفعلي والحبس مع وقف التنفيذ، وتتراوح قيمة الغرامة ما بين الالف دينار وثلاثة

الاف دينار، بينما تشدد المشرع في مقدار الغرامة عندما يقع فعل الضرب على قاضي او وكيل نيابة او

مأمور ضابطة قضائية بحيث قام المشرع بزيادة الحد الأدنى للغرامة من الف دينار الى الف دينار وزيادة

الحد الاعلى من ثلاثة الاف الى خمسة الاف دينار.²

أما فيما يتعلق بالأثر المترتب على عدم التزام المحكوم عليه بدفع الغرامة المحكوم بها كعقوبة على جريمة

الاعتداء على الموظف العام، فوفقاً لقانون العقوبات الاردني النافذ فإنه يُحبس عن كل نصف دينار يوم

واحد على أن لا تتجاوز مدة الحبس سنة واحدة³، على خلاف قانون العقوبات البريطاني النافذ في غزة فإن

للنيابة العامة تحصيل قيمة الغرامة من خلال اللجوء الى دائرة الإجراء.⁴

يرى الباحث مما سبق، ان القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات أضاف ثلاث انواع

من العقوبات على بعض صور جرائم الاعتداء على الموظف العام ومنها على سبيل المثال مقاومة

الموظف العام وضرب الموظف العام، بحيث يجب فرض هذه العقوبات مجتمعة دون وجود صلاحية

وسلطة للقاضي لاستثناء أي منها، وهذا يدخل في اطار تشدد المشرع في العقوبة المفروض على المعتدي

على الموظف العام، ومن جانب آخر فتشديد المشرع في قيمة الغرامة المفروضة كعقوبة على جريمة

الاعتداء على الموظف العام لا يخالف طبيعة الغرامة كونها عقوبة جنحية ولا يتعارض مع تحديد المشرع

في قانون العقوبات للحد الأقصى للغرامة الجنحية باعتبار انه لم يمنع وجود نصوص قانونية خاصة أخرى

¹ المادة 5 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

² المادة 6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني النافذ.

³ المادة 1/22 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

⁴ المادة 41 /ج من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

تحدد مقداراً آخر للغرامة، وبالنتيجة يخضع تقدير مقدار الغرامة ومدة الحبس بين حديها الأدنى والأقصى لسلطة القاضي التقديرية بناء على اسباب قانونية واقعية والادلة المعروضة عليه.

وفي هذا قضت محكمة التمييز الأردنية " إن الغرامة تبقى عقوبة جنحية ولو زاد الحد الأقصى على مائتي دينار في حالة وجود نص على ذلك.. هذا فضلاً عن أن الغرامة بحد ذاتها لا تدخل في عداد العقوبات الجنائية وإنما تدخل في عداد العقوبات الجنحية ".¹

الفرع الثاني: العقوبات التبعية لجريمة الاعتداء على الموظف العام

إضافة الى العقوبات الأصلية التي يتم ايقاعها على مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام والتي تتمثل بالحبس والغرامة والحبس مع وقف التنفيذ، فهناك عقوبات تبعية قد يتم ايقاعها ايضاً على المدان وفقاً لظروف الدعوى الجزائية ولتقدير قاضي الموضوع.

ومن هذه العقوبات التبعية ما يعرف بالكفالة الاحتياطية، وكذلك المصادرة العينية كمصادرة الادوات التي استخدمت في ارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام.

أولاً: المصادرة العينية

عالج قانون العقوبات الأردني النافذ عقوبة المصادرة العينية كتدبير احترازي حيث نص على أنه " مع مراعاة حقوق الغير حسن النية، يجوز مصادرة جميع الأشياء 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 على ذلك " ².

¹ المملكة الأردنية الهاشمية، محكمة التمييز الاردنية، تمييز جزاء رقم 83 لسنة 1975 (هيئة خماسية) المنشور على الصفحة 294 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1976/1/1، نقلاً عن كتاب قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 وتعديلاته في ضوء احكام محكمة التمييز الاردنية والمحاكم الفلسطينية الصادر عن كلية الحقوق جامعة بيرزيت، انظر الموقع الالكتروني: <https://fada.birzeit.edu/bitstream/20.500.11889/54/1/54.pdf>، ص 33.

² المادة 30 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

بينما قانون العقوبات البريطاني النافذ في غزة فإنه لم يميز بين العقوبات الأصلية والعقوبات التبعية او التدابير الاحترازية، كما أنه لم يذكر المصادرة كعقوبة من ضمن أنواع العقوبات بالإضافة الى الاعدام والحبس والغرامة ودفع التعويض والربط بكفالة، إلا أن عدم اعتبارها من انواع العقوبات لا يعني عدم وجود هكذا عقوبة ضمن نصوص قانون العقوبات البريطاني، فالمشرع البريطاني اعطى هذه السلطة لقاضي الموضوع في أكثر من مادة ومثال ذلك " تصادر كل مدية او سكين أدين أي شخص بسببها بمخالفة القانون " ¹ وكذلك الأمر في جريمة تقليد البنكنوت فقد نص القانون على أنه " .. وللمحكمة أن تأمر بمصادرة الورقة التي ارتكب الجرم بشأنها وجميع نسخها.. " ².

إن المشرع الأردني في قانون العقوبات النافذ جعل من المصادرة عقوبة و تدبيراً احترازياً بذات الوقت يخضع لسلطة القاضي التقديرية، وفي هذا الأمر قضت محكمة الاستئناف الفلسطينية بأنه " المصادرة لها وجهان الأول كعقوبة وفق المادة 30 من قانون العقوبات الاردني لسنة 1960 والثاني كتدبير احترازي وفق احكام المادة 31.. " ³

إلا أن اتخاذ القرار بمصادرة الأشياء يكون وجوبياً في حالة واحدة فقط وفق ما نص عليه ذات القانون " يصادر من الأشياء ما كان صنعه أو اقتنأه أو بيعه أو استعماله غير مشروع وإن لم يكن ملكاً للمتهم أو لم تقض الملاحقة الى حكم " ⁴.

¹ المادة 94 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

² المادة 1/350 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

³ دولة فلسطين، محكمة الاستئناف رام الله، استئناف جزاء رقم 614 لسنة 1994، الصادر بتاريخ 1994/8/11، المقضي ببيزيت.

⁴ المادة 31 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

وقضت محكمة الاستئناف الفلسطينية بأنه " حيث ثبت أن المستأنف عليهما كانا يبيعان الالعب النارية دون الحصول على الترخيص اللازم مما يعني ان بيعها لم يكن مشروعاً، فقد كان على قاضي الصلح ان يقرر مصادرتها ".¹

وقضت محكمة التمييز الأردنية بأنه " ان مصادرة الأشياء التي حصلت نتيجة لجناية او جنحة مقصودة والتي هي في الأصل من الأشياء التي لا يحرم القانون حيازتها واستعمالها عقوبة اختيارية وضعها الشارع تحت تصرف محكمة الموضوع تحكم بها او لا تحكم حسب ظروف القضية، فالمركبة التي استعمالها المتهم في نقل العقاقير الخطرة تعتبر من الاشياء التي استخدمت في ارتكاب الجريمة وليس من الأشياء التي يعد صنعها او حيازتها او استعمالها جريمة بحد ذاته فإن أمر مصادرتها متروك لرأي المحكمة ولا رقابة لمحكمة التمييز عليها " .²

يرى الباحث أنه وبالرجوع الى القرار بقانون رقم 26 لسنة 1960 فيما يتعلق بجريمة الاعتداء على الموظف العام وكذلك قانون العقوبات الاردني نجد أن المشرع لم ينص صراحة على عقوبة المصادرة كعقوبة تُفرض على الاشياء التي استعمالها المُدان في سبيل ارتكاب جريمته بالاعتداء على الموظف العام، وهذا أمر طبيعي، فعقوبة المصادرة عن تدبير احترازي جوازي تُترك أمر ايقاعه لقاضي الموضوع وفقاً لتقديره ولظروف الدعوى الجزائية، طالما لم تنطبق المادة 31 من قانون العقوبات التي تجعل من المصادرة وجوبية في بعض الجرائم.

¹ دولة فلسطين، محكمة الاستئناف رام الله، استئناف جزاء رقم 591 لسنة 1999، الصادر بتاريخ 1999/9/1، المقضي ببيزيت.
² المملكة الاردنية الهاشمية، محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 104 لسنة 1954 (هيئة خماسية) المنشور على الصفحة 161 من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ 1954/1/1، نقلاً عن كتاب قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 الصادر عن جامعة بيرزيت، مرجع سابق، ص 41.

ثانياً: الكفالة الاحتياطية

إن الكفالة الاحتياطية هي من التدابير الاحترازية التي عالجها قانون العقوبات الأردني النافذ إضافة إلى المصادرة العينية وغيرها من التدابير.¹

وعرف قانون العقوبات الأردني النافذ الكفالة الاحتياطية بأنها " ايداع مبلغ من المال او سندات عمومية أو تقديم كفيل مليء او عقد تأمين ضماناً لحسن سلوك المحكوم عليه أو تلافياً لأية جريمة " .²

واعتبر قانون العقوبات الأردني النافذ أن الكفالة الاحتياطية هي من العقوبات التبعية او التدابير الاحترازية التي تخضع الى سلطة القاضي التقديرية ولكن ضمن ضوابط معينة وفي حالات معينة منها في حالة كان الحكم الصادر على المدان بسبب تهمة التهديد والتهويل، وفي حال كان الحكم الصادر هو بسبب تهمة التحريض على جنائية لم تتحقق النتيجة المرجوة منها، والحالة الأخيرة هي اذا كان هناك خوف من أن يعود المدان الى ارتكاب جريمة بحق بالمجني عليه او احد افراد اسرته او الإضرار بأموالهم وأموالهم³.

يرى الباحث، أنه بتطبيق جوازيه فرض عقوبة الكفالة الاحتياطية على المدان، فإن قاضي الموضوع الذي ينظر جريمة الاعتداء على الموظف العام يمكن له الاستناد الى الفقرة الأولى من المادة 33 من قانون العقوبات الاردني النافذ والتي اعطته صلاحية فرض الكفالة الاحتياطية على المدان بتهمة التهديد والتهويل وهو ما يتوفر في تهمة تهديد الموظف العام، وكذلك الأمر فإن الفقرة الثالثة من ذات المادة والتي تعطي القاضي صلاحية فرض هذه العقوبة في حال الخوف من قيام المدان مستقبلاً بالاعتداء على المجني عليه او افراد اسرته او امواله فإنه يمكن أن تطبق هذه الحالة على باقي صور جرائم الاعتداء على الموظف العامة ومنها مقاومة الموظف العام وضربه والاعتداء عليه، ومع ذلك قد يجد القاضي ان العقوبات المشدد

¹ المادة 28 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960 " التدابير الاحترازية هي: 1- المانعة للحرية 2- المصادرة العينية 3-

الكفالة الاحتياطية 4- إقالة المحل 5- وقف هيئة معنوية عن العمل " .

² المادة 1/32 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

³ المادة 33 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

المفروضة بموجب القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات كافية لردع المدان ومنعه من تكرار جريمته او ارتكاب غيرها من الجرائم.

وبما أن سلطة فرض الكفالة الاحتياطية هي جوازيه بالنسبة لقاضي الموضوع فإن الاعفاء منها أيضاً يعود لتقدير القاضي، وقضت محكمة الاستئناف الفلسطينية بأنه " إن قرار رفض اعفاء الكفيل من قيمة الكفالة الاحتياطية فهو امر جوازي للمحكمة مصدرة القرار ولا نرى ما يبرر تدخلنا فيما توصلت بهذا الخصوص وفق أوراق الدعوى ".¹

أما بالنسبة لقانون العقوبات البريطاني النافذ في غزة، فقد نص على عقوبة الربط بكفالة، وعندما عالج احكامها فهو لم ينص على ضرورة ايداع مبلغ مالي في صندوق المحكمة كما فعل قانون العقوبات الاردني وانما هي عبارة عن تعهد من المدان بكفلاء أو بدون، ويتعهد بموجبه المدان والكفلاء بالمحافظة على الطمأنينة والنظام العام وان يكون حسن السيرة السلوك خلال مدة زمنية تحددها المحكمة، ومعنى ذلك أن لا يرتكب أية جريمة خلال هذه المدة.²

وفي إطار الحديث عن التدابير الاحترازية فهناك عدد آخر من هذه التدابير يمكن أن يلجأ القاضي الى الحكم بها على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام، حتى وان لم يتم النص عليها في اطار معالجته لهذه الجرائم ضمن نصوص قانون العقوبات الاردني او القرار بقانون المعدل له، ومن ضمن هذه التدابير اغلاق المحل الذي تم فيه الاعتداء على الموظف العام³، وكذلك وقف الهيئات المحلية عن العمل في حال ارتكب مديروها او اعضاء ادارتها جريمة بحق الموظف العام وكانت عقوبة

¹ دولة فلسطين، محكمة استئناف رام الله، استئناف جزاء رقم 118 لسنة 2000، الصادر بتاريخ 2001/1/28، المقتني بيزرنت.

² المادة 45 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

³ المادة 35 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

هذه الجريمة سنتين على الأقل¹، والنوع الأخير من التدابير الاحترازية وهي المانعة للحرية وتتمثل في الحجز في مأوى كالمستشفى على سبيل المثال.²

يرى الباحث مما سبق، أن المشرع لم يطلق لفظ العقوبة على المصادرة العينية والكفالة الاحتياطية وإنما اعتبرها تدابيراً احترازية، الهدف منها الاحتراز ومنع تكرار المدان للجريمة المرتكبة او جريمة أخرى وحفاظاً على الطمأنينة والنظام العام، وإن ذلك لا ينفي عن هذه التدابير صفة العقوبة التبعية، ومن جهة أخرى فإنه لا يتصور ايقاع بعض العقوبات التبعية على جرائم الخطأ غير المقصود تحديداً عقوبة المصادرة فقد نص المشرع صراحة على أنه تكون في الجرائم المقصودة أي التي يتوفر فيها القصد الجنائي الذي سبق الحديث عنه.

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

إن العقوبات التي فرضها المشرع على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام هي من العقوبات المشددة اذا توفرت جميع اركان هذه الجريمة، ويتم فرض ذات العقوبات على كل من يرتكب جريمة بحق الموظف العام مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف وملابسات القضية المعروضة على قاضي الموضوع، إلا ان هناك ظروفاً مشددة تفرض على القاضي اتخاذ أقصى العقوبات بحق المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام، ومن هذه الظروف ما تم النص عليه بشكل صريح في القرار بقانون المعدل ومنها ما يتعلق بالقواعد العامة التي يقوم عليها قانون العقوبات الاردني النافذ.

وعليه، سيتناول الباحث في هذا المطلب الظروف المشددة للعقوبة المفروضة على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام، وهو من فرعين، الفرع الأول بعنوان الاعتداء الواقع على القاضي او وكيل نيابة، اما الفرع الثاني بعنوان تعدد الجناة وتكرار الجريمة.

¹ المادة 36 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

² المادة 29 من قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

الفرع الأول: الاعتداء الواقع على قاضٍ أو وكيل نيابة

أشرنا سابقاً الى ان العقوبات المفروضة على جريمة الاعتداء على الموظف العام هي عقوبات مشددة وتحديد جريمة مقاومة الموظف العام وكذلك جريمة الضرب والاعتداء على الموظف العام وفقاً للقرار بقانون المعدل لقانون العقوبات الاردني¹، الا ان هناك ظروفاً نص عليها ذات القرار بقانون من شأنها تشديد العقوبة في حال وقع فعل الضرب على قاضي او وكيل نيابة او مأمور ضابطة قضائية أو رجل أمن بعدما كانت يقتصر التشديد في قانون العقوبات فقد في جريمة الاعتداء الواقعة على القاضي فقط دون غيره.²

فبالرجوع الى القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 نجد ان عقوبة كل من يعتدي على موظف عام 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، إلا أن الصفة الوظيفية للموظف العام تعتبر ظرفاً مشدداً تؤدي الى زيادة الحد الأدنى لعقوبة الحبس والغرامة وكذلك الحبس مع وقف التنفيذ، ففي حال كان ذات الجريمة وقعت على قاضي فإن 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 وبالحبس مع وقف التنفيذ ثلاثة سنوات لمدة ثلاثة سنوات تبدأ من انتهاء مدة الحبس الفعلي.³

يرى الباحث من خلال الاطلاع على القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات الأردني أن ظرف التشديد المرتبط بالصفة الوظيفية للموظف العام يطبق في حال كانت الجريمة تدخل في إطار اعمال الشدة، وهي المادة 6 من القرار بقانون المذكور، بحيث أن ضرب القاضي او وكيل النيابة العامة او ايقاع أي فعل

¹ المواد 5 و 6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ.

² المادة 187 / 2 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

³ المادة 6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ.

مؤثر عليهم يعتبر ظرفاً مشدداً يؤدي الى تطبيق الظرف المشدد المذكور في هذه المادة، ولا ينصرف الأمر الى جريمة مقاومة الموظف العام وكذلك الى باقي صور جريمة الاعتداء على الموظف العام.

أما بالنسبة لقانون العقوبات البريطاني نجد أنه لم يجعل من الصفة الوظيفية سبباً او ظرفاً مشدداً لتشديد العقوبة المفروضة على المدان بارتكاب جريمة بحق الموظف العام، فمثلاً جريمة التحقير فإنه يتم النص على ذات العقوبة حتى لو كان المعتدى عليه هو قاضي او وكيل نيابة، فقد نص هذا القانون على أنه " كل من حقر أي موظف من موظفي الخدمة المدنية او أي قاضٍ او موظف في محكمة دينية أثناء القيام بواجباته.. يعتبر انه ارتكب جنحة ويعاقب بالحبس مدة ستة اشهر او بغرامة قدرها عشرون جنيهاً.¹

ومن الظروف المشددة التي يمكن ان تتحقق في جريمة أعمال الشدة او التعدي وضرب الموظف العام، هي حال اصابة المجني عليه بالجرح او المرض فيتم زيادة على العقوبة الأصلية فرض عقوبة تعادل الثلث الى النصف من مقدار العقوبة المقررة، وعلاوة على ذلك فإن المرض او الجرح اذا كان ينطبق عليه وصفاً جرمياً آخر ويستحق عقوبة أشد من تلك المحددة في القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 فإنه يعاقب بالعقوبة الأشد إضافة الى اضافة الى الحكم عليه بثلاث الى نصف العقوبة المقرر.²

اضافة الى أن القرار بقانون نص على مراعاة العقوبة الأشد سواء وردت في ذات القرار او في قانون العقوبات الاردني النافذ حيث نص على أنه " بالرغم مما جاء في أي قانون آخر ودون المساس بأي عقوبة أشد تسرى احكام هذا القانون.. " ³

الفرع الثاني: تعدد الجناة والتكرار

من الظروف المشددة أيضاً والتي يؤدي تحققها الى تشديد العقوبة المفروضة على مرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام، تعدد الجناة وحالة تكرار الاعتداء على الموظف العام او ما يعرف بتكرار الجرائم.

¹ المادة 144 من قانون العقوبات البريطاني النافذ رقم 37 لسنة 1937.

² المادة 187 / 3+4 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960

³ المادة 7 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ.

أولاً: تعدد الجناة

بالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ نجد أنه اعتبر تعدد الجناة المعتدين على الموظف العام من الظروف التي تبرر للقاضي تشديد العقوبة المفروضة عليهم، فقد نص هذا القانون على أنه " وتضاعف العقوبة اذا كان الفاعلون ثلاثة فأكثر "، وكان الحديث عن هذا الظرف المشدد في اطار حديثه عن جريمة مهاجمة ومقاومة الموظف العام سواء كان المعتدين مسلحين ام بدونه.¹

ولم يتم تعديل هذا النص بموجب القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الاردني، بل اكتفى المشرع بتعديل الفقرة الاولى من ذات المادة والتي تتحدث عن جريمة مهاجمة ومقاومة الموظف العام حيث قام المشرع بتشديد هذه العقوبة، وفي حال تعدد الجناة يتم تطبيق الفقرة الثانية من المادة 185 من قانون العقوبات بحيث يتم مضاعفة العقوبة المنصوص عليها في القرار بقانون المذكور.²

يرى الباحث، أن المشرع الأردني لم يحدد بالضبط مقدار العقوبة التي تضاعف اليها عقوبة مهاجمة ومقاومة الموظف العام، ففي قانون العقوبات كانت العقوبة من ثلاثة اشهر وحتى سنة، إلا انه تم تشديد العقوبة بموجب القرار بقانون المعدل بحيث اصبحت من سنة الى ثلاثة السنوات، وبالتالي فإن تعدد الجناة يؤدي الى الأخذ بالحد الأقصى للعقوبة سيما وان قانون العقوبات كان هناك مجالاً لمضاعفة العقوبة بينما لا نجد ذلك في القرار بقانون سوى الأخذ بالحد الأقصى للعقوبة المقررة لجريمة مقاومة الموظف العام.

وينطبق ذات الأمر على جريمة ضرب الموظف العام او التعدي عليه او استعمال العنف ضده، ففي حال تعدد الجناة في هذه الحالة يتم تشديد العقوبة المفروضة على المعتدين وهي المحددة في المادة 187 الفقرة الاولى والثانية منها والمعدلة بموجب المادة 6 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020، وحدد المشرع الأردني مقدار التشديد الذي يفرض على المدانين في حال تعددهم بحيث يتم اضافة ما مقداره الثلث الى

¹ المادة 185 /2 من قانون العقوبات الاردني رقم 16 لسنة 1960. انظر كذلك: القهوجي، علي عبد القادر و الشاذلي، فتوح عبد الله: شرح قانون العقوبات، بدون طبعة: دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2015، ص 266.

² المادة 5 من القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني النافذ.

النصف من العقوبة المقررة الى العقوبة الأصلية، وقد يجد قاضي الموضوع ان أخذ الحد الأقصى والحكم به على المدانين يكون كافياً لتشديد العقوبة المفروضة عليهم سيما وان عقوبة الحبس تبقى ضمن مدة الجريمة الجنحية.¹

ثانياً: تكرار جريمة الاعتداء على الموظف العام

لم ينص القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 على تكرار الجريمة كظرف مشدد كما أنه لم يتم النص عليه بشكل خاص في جرائم الاعتداء على الموظف العام التي تم معالجتها في قانون العقوبات الاردني أيضاً، بل إن ما يحكم التكرار هي القواعد العامة الواردة في قانون العقوبات، فكافة الجرائم الجنحية والجنائية تخضع لموضوع التكرار الا اذا ورد نص قانوني ينص على غير ذلك.²

وبالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ فقد نص على أنه " من حكم عليه بالحبس حكماً مبرماً ثم ارتكب قبل انفاذ العقوبة فيه او اثناء مدة العقوبة او في خلال ثلاث سنوات بعد أن قضاها أو بعد سقوطها بأحد الأسباب القانونية - جنحة مماثلة للجنحة الأولى - حكم عليه بمدة لا تتجاوز ضعف العقوبة التي تستلزمها جريمته الثانية على أن لا يتجاوز هذا التضعيف خمس مرات ".³

ويُفهم من ذلك أنه لا يشترط النص على التكرار كشرط لتشديد العقوبة المفروضة على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام، ولا يشترط ان يشتمل حكم الادانة على وجوب عدم تكرار الفعل او أي فعل مشابه له في المستقبل، بل فإن الأحكام الصادرة بإدانة المتهم تؤدي الى خضوع المدان الى احكام التكرار في الجرح بحيث أن ارتكابه لجريمه مماثلة لجريمة الاعتداء على الموظف العام والتي أدين وعوقب بسببها او لم تنفذ بحقه بعد يؤدي الى تشديد عقوبة الجريمة الثانية من خلال مضاعفتها، وفي هذا قضت محكمة النقض الفلسطينية بأنه " اذ لا يكفي ان يكون هناك حكم قضائي سابق قضى بإدانة الطاعن بذات

¹ المادة 3/187 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

² المادة 101 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

³ المادة 102 من قانون العقوبات الاردني النافذ رقم 16 لسنة 1960.

الجريمة المرتكبة حتى يقال ان هناك تكرار للجريمة بل يجب بحث هذا الأمر وفقاً للمادة 102 من قانون العقوبات¹، ومعنى ذلك أنه يشترط تحقق جميع الشروط الواردة في المادة 102 من قانون العقوبات حتى يمكن القول بتوفر التكرار كشرط لتشديد العقوبة ومن ضمن هذه الشروط ان يكون الحكم القضائي السابق مبرم أي نهائي.

وقضت محكمة الاستئناف الفلسطينية أيضاً بأنه " لا نجد فيما أثاره المستأنف من أن المستأنف عليه من ارباب السوابق ما يؤيده سيما أن مثل هذا الامر لم يثر امام قاضي الصلح وبالتالي لا يمكن الأخذ به كسبب تشديد العقاب على ضوء احكام المادتين 102 و 103 من قانون العقوبات النافذ " ².

بينما لم يعالج قانون العقوبات البريطاني حالة التكرار كقاعدة عامة، بل اكتفى بمعالج التكرار في بعض الجرائم تحت مسمى " العود"، ومن هذه الحالات العود في السرقة³، وكذلك العود في تداول المسكوكات الزائفة، حيث نص على أنه " كل من ارتكب احدى الجرائم المبينة في المادتين السابقتين الأخيرتين وكان قد أدين فيما مضى بارتكاب أي جرم من تلك الجرائم يعتبر أنه ارتكب جناية ويعاقب بالحبس مدة اربعة عشر سنة " ⁴.

يرى الباحث خلال الاطلاع على الحالات التي اعتبر فيها القانون البريطاني العود كظرف تشديد أن من أهم تطبيق مفهوم العود او التكرار ان تكون الجريمة الثانية المرتكبة ذات الفعل الذي كان قد ادين عليه من السابق، كما ان القانون البريطاني لم يشترط مدة زمنية محددة بسري خلال ظرف او حالة التكرار حتى يتم اعمال نصوصه، ومن جهة أخرى فإن التكرار في جريمة الاعتداء على الموظف العام مطبق ولا يمكن استبعاده حتى لو لم يتم النص على التكرار كظرف تشديد ضمن نصوص القرار بقانون المعدل لقانون العقوبات ففي هذه الحالة يتم الرجوع الى احكام قانون العقوبات الأردني النافذ وتحديدًا نص المادة 102.

¹ دولة فلسطين، محكمة النقض الفلسطينية، طعن جزاء رقم 62 لسنة 2020 الصادر بتاريخ 2021/5/23، مقام جامعة النجاح الوطنية.

² دولة فلسطين، محكمة استئناف رام الله، استئناف جزاء رقم 844 لسنة 2000، الصادر بتاريخ 2000/7/22، المقضي ببيزيت.

³ المادة 278 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

⁴ المادة 361 من قانون العقوبات البريطاني المعدل رقم 37 لسنة 1937.

الخاتمة

تناول الباحث في هذه الدراسة موضوعاً في غاية الأهمية، وهو جريمة الاعتداء على الموظف العام وذلك بالرجوع الى قانون العقوبات الأردني النافذ رقم 16 لسنة 1960 والقرار بقانون المعدل له رقم 26 لسنة 2020، ومقارنة موقفهم في بعض الجزئيات مع قانون العقوبات البريطاني النافذ في قطاع غزة، حيث عالج الباحث في بداية الدراسة ماهية الموظف العام من حيث تعريفه والشروط اللازم توفرها في الموظف حتى يستفيد من الحماية القانونية، كما عالج الباحث أيضاً صور جريمة الاعتداء على الموظف العام كمقاومة الموظف العام واعمال الشدة والتهديد والإهانة وغيرها من الصور، وكل ذلك بهدف البحث في المسؤولية القانونية لمرتكب جريمة الاعتداء على الموظف العام حيث يشترط لقيام مسؤولية الجاني تحقق اركان هذه المسؤولية من حيث توفر الركن المادي والمعنوي وكذلك الشرعي، وبالنتيجة فإن تحقق هذه الاركان وقيام مسؤولية الجاني تناول الباحث العقوبات المفروضة على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام، وتوصل الباحث من خلال هذه الدراسة الى عدد من النتائج والتوصيات.

النتائج:

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة الى عدد من النتائج وهي كالتالي:

1. التعريف الجزائي للموظف العام المستفيد من الحماية ضد جرائم الاعتداء وفقاً لقانون العقوبات يشمل كل من الموظف الاداري والقضائي والعسكري.
2. أخذ قانون العقوبات البريطاني بمفهوم الموظف في الخدمة العامة بمعنى ان كل من يقوم بأداء خدمة عامة يستفيد من صفة الموظف العام وبالتالي يستفيد من الحماية من جرائم الاعتداء.
3. ان اشتراط المشرع ان يكون الاعتداء اثناء تأدية الموظف لوظيفته او بسبب ما اجراه بحكمها وان يكون مختصاً بالوظيفة وكذلك ان يصدر له الأمر من جهة مختصة ما هي الا شروط لتقييد وتضييق اعمال مواد التجريم حتى لا يتم استغلالها لتحقيق مآرب شخصية.

4. إن الحماية القانونية الممنوحة للموظف العام هي لفرض هيبة الدولة وتمكينها من اداء الاعمال المنوطة بها كون ان الموظف العام هو وجه الدولة وأداتها في تنفيذ اعمالها.
5. عدل القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 بعض انواع جرائم الاعتداء على الموظف العام كجريمة مهاجمة ومقاومة الموظف العام وجريمة الاعتداء وضرب الموظف العام أما باقي الجرائم فيتم الرجوع الى قانون العقوبات الاردني بشأنها.
6. لم يميز المشرع الاردني بين جريمة التهديد الواقع على المواطن العادي والتهديد الواقع على الموظف العام من حيث المفهوم الا أنه شدد في العقوبة المفروضة على جريمة تهديد الموظف العام.
7. ان المعاملة الغليظة للموظف العام والتي تقع ضمن مفهوم التحقير تتشابه مع جريمة المعاملة بالعنف والشدة الواردة في الفقرة الأولى من المادة 6 من القرار بقانون المعدل ومع ذلك يتم مراعاة العقوبة الأشد.
8. لم يشترط القرار بقانون ان تتحقق نتيجة معينة بسبب ضرب الموظف حتى يمكن القول بان الجريمة هي جريمة اعمال شدة وفقاً لنص المادة 6 من القرار بقانون، بل ان مجرد الضرب يكفي لتوجيه الاتهام، وان تحقق نتيجة معينة كالجرح يكون ظرفاً مشدداً.
9. لا يعاقب القانون على مرحلة التفكير والتحضر بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام بل يجب توظيف هذه الافكار من خلال افعال مادية، أي يجب توفر الركن المادي بكامل عناصره.
10. ان فقدان الركن المادي لعنصر النتيجة الجريمة يؤدي الى اعتبار الفعل شروعاً وهو غير معاقب عليه في الجرح وفقاً لقانون العقوبات النافذ.
11. لا يكفي تحقق الركن المادي بل يجب ان يتوفر معه الشق النفسي للجاني المتمثل بالركن المعنوي وهو القصد الجنائي الذي يقوم على العلم والارادة.

12. فرض القرار بقانون ثلاث انواع من العقوبات الأصلية التي يتم ايقاعها مجتمعه بحق المدان بارتكاب جريمة من الجرائم المعالجة بالقرار بقانون المعدل وهي الحبس الفعلي والحبس مع وقف التنفيذ والغرامة.

13. ان ايقاع الثلاث عقوبات امر وجوبي على القاضي الالتزام به وله سلطة تقديرية في تحديد الحبس والغرامة بين الحد الأدنى والأقصى وليس له ذات الصلاحية بالنسبة للحبس مع وقف التنفيذ.

14. للقاضي فرض عقوبات تبعية على المدان بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام استناداً للقواعد العامة حتى لو يتم النص عليها بشكل خاص ضمن المواد المعالجة لصور جرائم الاعتداء على الموظف العام.

التوصيات:

توصل الباحث من خلال هذه الدراسة الى عدد من التوصيات وهي كالتالي:

1. تعديل القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات بحيث يشتمل على تنظيم كافة صور جريمة الاعتداء على الموظف العام وتشديد العقوبات المفروضة بما يتناسب مع جسامه الفعل.
2. ان يتضمن أي تعديل تعريفاً واضحاً وصريحاً لصور جريمة الاعتداء على الموظف العام من خلال تعريفها وضبطها وعدم وضع نصوص فضفاضه واسعه تحتمل التأويل.
3. ايجاد الضمانات الكافية للمتهم بارتكاب جريمة الاعتداء على الموظف العام سيما ان الجهة المخولة بالتحقيق قد يكون المجني عليها موظفاً فيها ويجاد النصوص الكفيلة لمعاقبة الموظف العام الذي يستغل الحماية الممنوحة له لتحقيق مآرب شخصية.
4. ضرورة التمييز بين جريمة الاعتداء على الموظف العام القصدية وبين الجريمة التي تقع بالخطأ غير المقصود والعقوبة المفروضة على كل منهما.

5. تعديل الفقرة 2 من المادة 185 من قانون العقوبات والتي اعتبرت ان المقصود بتعدد الجناة هو ثلاثة فأكثر لتصبح مهما كان عددهم، لأن اثنين من الجناة قادرين على تحقيق ذات النتيجة.
6. تعديل المادة 5 من القرار بقانون بحيث يتم النص بشكل صريح على مصادرة السلاح المستخدم في مقاومة الموظف العام.
7. تحديد المقصود برجل الأمن وفقاً لما ورد في المادة 6 من القرار بقانون المعدل وحصرها وعدم ابقائها فضفاضة.
8. الزام النيابة العامة بالقيام بكامل واجباتها من حيث التحقيق في التهمة المسندة للأشخاص من قبل مأموري الضبط القضائي واعطاء الوصف القانوني الصحيح للتهمة والقيام بواجبها في البحث عن ادلة البراءة والادانة وعدم الاكتفاء بمحاضر الاستدلال التي يتولى اعدادها مأمور الضبط القضائي الذي قد يكون محل الاعتداء او صديقاً له او زميل.
9. توعية الموظفين العموميين بواجباتهم القانونية واختصاصاتهم والمسؤولية القانونية المترتبة عليهم في حال مخالفتها، وتوعية المواطنين بدور الموظف العام وطرق التعامل معه وعدم الاعتداء عليه وعواقب ذلك.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1. القانون الأساسي الفلسطيني
2. قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960
3. قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001
4. القرار بقانون رقم 26 لسنة 2020 المعدل لقانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960
5. قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998.

ثانياً: المراجع

1. أحمد، عبد الرحمن توفيق: شرح قانون العقوبات " القسم الخاص"، بدون طبعة: دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
2. نور، محمد سعيد: شرح قانون العقوبات القسم الخاص، بدون طبعة: دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
3. محمد، ابراهيم محمد ابراهيم: علاقة السببية في قانون العقوبات، بدون طبعة: دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
4. الشاذلي، فتوح عبد الله: شرح قانون العقوبات القسم الخاص جرائم العدوان على المصلحة العمومية، بدون طبعة: دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2003.
5. نجم، محمد صبحي: شرح قانون العقوبات القسم الخاص، بدون طبعة: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
6. المشهداني، محمد احمد: شرح قانون العقوبات القسم الخاص في القانون الوضعي والشريعة الاسلامية، بدون طبعة: دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2001.
7. الخفاجي، احمد حامد عطية: ضمانات الموظف العام اثناء فترة التحقيق والمحاكمة، بدون طبعة: دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2019.

8. علي، محمد ابراهيم الدسوقي: حماية الموظف جنائياً، بدون طبعة: دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
9. محمد، محمد أحمد عبد اللاه: الوظيفة العمومية، بدون طبعة: المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2015.
10. خليل، صالح موسى: دراسة في ظل قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001 بدون طبعة: دار جنان للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
11. الوليد، ساهر ابراهيم شكري: شرح قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني، الجزء الأول: بدون دار نشر، فلسطين، 2012.
12. ابو عفيفة، طلال: الوجيز في قانون الاجراءات الجزائية الفلسطيني، بدون طبعة: دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
13. مدغمش، جمال: جرائم الذم والقدح والتحقيق، بدون طبعة: دار مجدلاوي، عمان، 2006.
14. عبيد، رؤوف: جرائم الاعتداء على الاشخاص والأموال، بدون طبعة: مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2015.
15. سرور، طارق: قانون العقوبات القسم الخاص جرائم الاعتداء على الاشخاص والأموال، بدون طبعة: دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
16. أبو خطوة، احمد شوقي عمر: جرائم الاعتداء على الاشخاص، بدون طبعة: دار النهضة العربية، الاسكندرية، بدون سنة نشر.
17. مدغمش، جمال: شرح قانون العقوبات الأردني باجتهادات محكمة التمييز، بدون طبعة: دار الاسراء، عمان، بدون سنة نشر.



An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

ASSAULT ON PUBLIC EMPLOYEES

By
Tha'er W.M. Halabi

Supervisor
Dr. Na'el Taha

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements of the Degree of
Master of Criminal Law, Faculty of Graduate Studies An-Najah National University,
Nablus - Palestine.**

2022

ASSAULT ON PUBLIC EMPLOYEES

By

Tha'er W.M. Halabi

Supervisor

Dr. Na'el Taha

ABSTRACT

The Palestinian lawmaker has deliberately toughened penalty against culprits/perpetrators of assaults on public employees. The Jordanian Penalty law, effective in the occupied West Bank, was amended in by Decree by Law #26 of 2020 due to being outdated and failure to secure minimum standard of legal protection for public employee.

This amendment came in the frame of the policy to keep order and impose respect of the public employee and enable him/her to do his job to the fullest as stipulated in the law. The public employee is a government tool to execute its administrative and judicial writs. Against this background, the researcher has addressed the assault on public employees. In chapter one, the researcher dwelt on the legal protection the public employees enjoy as stipulated in the law.

This legal protection includes protecting them from assaults. The researcher also touched on terms which govern public jobs stipulated in the civil service law effective in the country. These terms include legal protection from physical and verbal violence. The public employees are expected to perform their duties assigned to them in accordance with the law, all within the limits of their spatial and quality competence. In chapter two, the researcher presented examples/forms of assaults on the public employees. Public employees, while performing their duties/jobs, are sometimes subjected to verbal violence such as insults, threats and coercion. They are also sometimes subjected to physical violence such as beating, kicking, punching, pushing and spitting.

These forms of violence, physical and verbal, have different legal provisions, and accordingly penalties imposed vary, too. In chapter three, the researcher highlighted the elements of crime committed against the public employees. In this context, the researcher touched on the penalty law amendments made to toughen punishment

imposed on perpetrators. He addressed, in this context, the original and subordinate punishment exacted on those committing assaults on public employees. He concluded his thesis with a look at circumstances leading to the toughening of these punishments and the guarantees the defendant enjoys during preliminary and final investigation proceedings.

Key words: civil service law, Public employee, punishment, penalties.