

جريمة الاعتداء على الموظف العام في التشريع الأردني
(أعمال الشدة أنموذجاً)

**The crime of violence against public servants in
Jordanian legislation
(acts of assault as a model example)**

إعداد

محمد عبد المجيد إبراهيم حسين

إشراف

الدكتور أيمن يوسف مطلق الرفوع

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون
العام

قسم القانون العام

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط

كانون أول، 2023

تفويض

انا محمد عبد المجيد ابراهيم حسين، أفوض جامعه الشرق الاوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقيا و الكترونيا للمكتبات، او المنظمات، او الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: محمد عبد المجيد ابراهيم حسين

التاريخ: 2023 / 12 / 30.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: " جريمة الإعتداء على الموظف العام في التشريع الأردني (أعمال الشدة أنموذجاً) "

وأجيزت بتاريخ : 2023/12/30

للباحث: محمد عبد المجيد إبراهيم حسين

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	المكان	التوقيع
د. أيمن يوسف مطلق الرفوع	المشرف	جامعة الشرق الأوسط	
أ. د. أحمد محمد اللوزي	رئيس اللجنة	جامعة الشرق الأوسط	
د. بلال حسن الرواشدة	مناقشاً داخلياً	جامعة الشرق الأوسط	
د. عبد الرؤوف أحمد الكساسبة / أ. د.	مناقشاً خارجياً	جامعة مؤتة	

شكر وتقدير

قال تعالى " وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ " سورة لقمان، آية (12)

أَحْمَدُ اللهُ حَمْدًا كَثِيرًا طَيِّبًا مَبَارَكًا، فَلَاحُتِمِ جُهْدٌ وَلَا تَمَّ فَضْلٌ إِلَّا بِحَمْدِهِ

فَالْيَوْمَ بِفَضْلِ اللهِ أَتَمَمْتُ رسالتي

وَبَعْدَ حَمْدِ اللهِ وَشُكْرِهِ،

أَتَقَدَّمُ بالشكرِ للدكتور أيمن يوسف مطلق الرفوع لتفضله بِقَبُولِ الإشرافِ على هذه الرسالة، كما

وَأَتَقَدَّمُ إليه بالشكرِ على ما بذَّله مِنْ جُهْدٍ وعلى ما قَدَّمَهُ من ملاحظاتٍ قيمةٍ

كَذَلِكَ أَتَقَدَّمُ بالشكرِ للهيئة التدريسية في كلية القانون (جامعه الشرق الاوسط) على ما قَدَّمُوهُ من

عِلْمٍ طَيِّبَةٍ مَراحِلِ الدراسَةِ

إهداء

الى والديَّ الحَنُونَيْنِ، اللّٰذَيْنِ لم يدخرا جهداً في دعمي وتشجيعي طِوَالَ هذه الرحلةِ العلميّةِ، أَطَالَ اللهُ

عُمَرَهُمَا ومَدَّهُمَا بالصحةِ والعافيةِ

والى ابنتي زينة أدعو الله أن يحفظَهَا ويرعاها

والى إِخْوَتِي

السند والداعمين لي في كل خُطْوَةٍ

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان.....	أ.....
تفويض.....	ب.....
قرار لجنة المناقشة.....	ج.....
شكر وتقدير.....	د.....
إهداء.....	ه.....
قائمة المحتويات.....	و.....
الملخص باللغة العربية.....	ح.....
الملخص باللغة الانجليزية.....	ط.....

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

أولاً: المقدمة.....	1.....
ثانياً: مشكلة الدراسة.....	3.....
ثالثاً: أهداف الدراسة.....	3.....
رابعاً: أهمية الدراسة.....	4.....
خامساً: أسئلة الدراسة وفرضياتها.....	5.....
سادساً: حدود الدراسة.....	5.....
سابعاً: مصطلحات الدراسة.....	6.....
ثامناً: الأدب النظري.....	7.....
تاسعاً: الدراسات السابقة.....	9.....
عاشراً: منهجية الدراسة.....	12.....

الفصل الثاني: ماهية الموظف العام في القانون الإداري والجزائي (الركن المفترض)

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام في القانون الإداري.....	14.....
المطلب الأول: التعريف الإداري للموظف العام تشريعاً وقضاءً وفقهاً.....	14.....
المطلب الثاني: عناصر تعريف الموظف العام.....	25.....
المبحث الثاني: مفهوم الموظف العام في التشريع الجزائي.....	37.....
المطلب الأول: صفة الموظف العام في التشريع الجزائي الاردني.....	37.....
المطلب الثاني: صفة الموظف العام في الجرائم الواقعة على السلطة العامة.....	46.....

الفصل الثالث: صور جرائم الاعتداء على الموظفين العموميين باستخدام اعمال الشدة

- المبحث الأول: جنحة الاعتداء على موظف عام 69
- المطلب الأول: أركان جنحة الاعتداء على موظف عام 70
- المطلب الثاني: عقوبة جنحة الاعتداء على موظف عام والظروف المشددة لها 94
- المبحث الثاني: جنح مقاومة الموظفين واکراههم على الاخلال بواجبات وظائفهم 101
- المطلب الأول: جريمة مقاومة الموظفين 102
- المطلب الثاني: جريمة اكره الموظف العام على الاخلال بواجباته الوظيفية 118

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

- أولاً: النتائج 129
- ثانياً: التوصيات 132
- قائمة المراجع 135
- أولاً: الكتب 135
- ثانياً: الرسائل الجامعية 138
- ثالثاً: البحوث 139
- رابعاً: التشريعات 139
- خامساً: الروابط الالكترونية 140

جريمة الاعتداء على الموظف العام في التشريع الأردني (أعمال الشدة أنموذجاً)

اعداد: محمد عبد المجيد إبراهيم حسين

اشراف: الدكتور أيمن يوسف مطلق الرفوع

الملخص

تناولت هذه الدراسة جريمة الاعتداء على الموظف العام باستخدام أعمال الشدة، سواء كان ذلك بالاعتداء عليه بالضرب أو مقاومته بالعنف والشدة، ونظراً لأهمية ثبوت الصفة الوظيفية في شخص المجني عليه في هذا النوع من الجرائم، باعتبارها الركن المفترض الذي يترتب على تخلفه عدم تحقق النموذج القانوني المكون لهذه الجريمة، فقد أوضحت الدراسة ابتداءً موقف المشرع الجزائي الأردني من هذه الصفة، وذلك من خلال البحث في ماهية الموظف العام في الحالة التي يكون فيها معتدّاً عليه، وتبين من ذلك ان المشرع ورغم توسعه في نطاق تلك الحماية الجزائية لتشمل فئات متنوعة من الموظفين، الا أنه لم يوفر هذه الحماية لبعض الفئات ممن يكلفون بخدمات عامه من غير الموظفين العموميين، كما واتسمت نصوص المواد (185، 186، 187) والتي تعاقب على هذه الجرائم في قانون العقوبات الاردني بالغموض والتعقيد والقصور التشريعي، الامر الذي ادى الى ارباك في اعمال المحاكم عند تطبيقها لها على ما يعرض امامها من تلك الجرائم، ولقد خلصت الدراسة الى عده نتائج كان من ابرزها ان المشرع الاردني وفي نص المادة (186) عاقب على إحدى صور جريمة اكراه الموظف العام على الاخلال بواجباته الوظيفية، هذه الصورة المتمثلة بالمقاومة التي توقف عملاً مشروعاً، بالمقابل نجد ان التشريعات الجزائية المقارنة عاقبت على صور أخرى لهذه الجريمة مقررّة بشأنها عقوبات تتناسب مع جسامتها، وعلى ذلك فقد أوصت الدراسة الى تعديل نص المادة (186) لتشمل تلك الصور بالتجريم والعقاب.

الكلمات المفتاحية: الموظف، المكلف بخدمة عامة، أعمال الشدة، الضرب.

The Crime of Violence Against Public Servants in Jordanian Legislation (Acts of Assault as a Model Example)

Prepared by: Mohammed Abdul Majeed Ibrahim Hussein

Supervised by: Dr. Ayman Yousef Mutlaq Ar-Rfou'

Abstract

The study dealt with the crime of assaulting a public employee using acts of assault, whether by assaulting him by beating or resisting with violence and force. Given the importance of proving the job capacity of the victim in this type of crime, as the supposed element whose failure results in the failure to achieve the legal model that constitutes this crime, the study initially clarified the position of the Jordanian penal legislator on this capacity, by examining the nature of a public employee in a situation in which he is assaulted. This shows that although the legislator expanded the scope of this penal protection to include various categories of employees, it did not provide this protection to some categories who were charged with public services other than public employees. The texts of Articles (185, 186, 187) which punish these crimes in the Jordanian Penal Code were characterized by ambiguity, complexity and legislative deficiency, which led to confusion in the work of the courts when they applied them to the crimes brought before them. The study concluded with several results, most notably that the Jordanian legislator, in the text of Article (186), punished one form of the crime of coercing a public employee to breach his job duties; this form represented by resistance that stops a legitimate work. On the other hand, we find that comparative penal legislation has punished other forms of this crime, imposing penalties commensurate with their gravity. Accordingly, the study recommended to amend the text of Article (186) to include these forms of criminalization and punishment.

Keywords: Employee, Charged with Public Service, Acts of assault, Beating.

الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها

أولاً: المقدمة

يُعد موضوع الموظف العام من المواضيع التي حظيت بعنايةٍ واهتمامٍ من قبل كافة الدول على اختلاف توجّهاتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فلا يُتصوّر وجود دولةٍ اليوم دون وجود موظفين لها ينفذون سياستها على أرض الواقع، إذ يعتبر الموظف العام الوسيلة التي تقوم من خلالها الدول بالواجبات الملقة على عاتقها تجاه الأفراد.

وفي حقيقة الأمر، لم يعد لدى الدول في عصرنا الحالي هذا الدور التقليديّ القديم والذي كان يقتصر على إدارة مرافق الدفاع والأمن الداخلي والقضاء، إذ أنه ومع تزايد أعداد الشعوب وما شهده العصر الحديث من تقدّم علميٍّ في جميع مناحي الحياة، ازدادت متطلبات الأفراد واحتياجاتهم، الأمر الذي دفع الدول إلى توظيف أعداد كبيرة من العاملين لتلبية هذه الاحتياجات، ونتيجة لذلك ارتفعت نسب الاعتداءات الواقعة على الموظفين من قبل بعض المتعاملين مع مؤسسات الدولة، مما استوجب تدخل المشرّع الجنائي لحماية هذه الفئة من مثل هذه الاعتداءات وتشديد العقوبة على مرتكبيها.

أما عن العلة التي من أجلها تدخل المشرّع وشدّد من عقوبة الجاني مُرتكب هذا النوع من الجرائم، فتكمن في أن الدول أسبغت على موظفيها سلطة ذات نفوذ، الأمر الذي جعل أي اعتداء يقع على تلك الفئة بمثابة اعتداءٍ يمس بهيبتها، وليس هذا فقط، بل إن لمثل هذه الاعتداءات نتائج خطيرة على المجتمع تتمثل بإعاقة عمل مؤسسات الدولة الأمر الذي ينعكس سلباً على المصلحة العامة.

وعليه تدخل المشرّع الجنائي الأردني كغيره من المشرّعين الجنائيين في دول العالم وأحاط فئة الموظفين العموميين بحمايته من أي مقاومة أو اعتداء قد يقع عليهم أثناء تأديتهم لمهامهم وواجباتهم

الوظيفية أو بمناسبة تأديتهم لهذه المهام، وشدّد بذات الوقت من عقوبة مرتكبي هذه الجرائم مقارنة بالعقوبات المقررة لمن يرتكبها بحق أفراد من غير تلك الفئة من الناس، حيث جاء النص على تجريم هذه الأفعال من خلال المواد (185 و186 و187) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وفقاً لآخر تعديلاته بالقانون رقم (10) لسنة (2022).

إن المتمعّن في نصوص تلك المواد يجد أن هناك قصوراً تشريعياً في بعض جوانبها وغموضاً في جوانب أخرى، فمن أوجه الغموض تلك ما ورد في نصوصها من مصطلحات ذات معنى واسع؛ الأمر الذي لا يتناسب مع مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، كما أن صياغتها تثير نوعاً من الالتباس والخلط بين موادها، وذلك بسبب تناول أفعال ذات وصف متماثل في نصوص تلك المواد، أما القصور التشريعي فيظهر جلياً في نصّ المادة (186) من القانون والتي اكتفى من خلالها المشرّع بتجريم صورةٍ من صور جريمة إكراه الموظف العام على الإخلال بواجبات وظيفته والمتمثلة بالمقاومة التي توقف عملاً مشروعاً، تاركاً صورة إكراه الموظف على القيام بعمل غير حق أو إكراهه على تأجيل القيام بعمل دون عقاب.

كما وتعتبر الصفة الوظيفية في هذا النوع من الجرائم ذات أهمية كبيرة، إذ أن لثبوت هذه الصفة في شخص المجنيّ عليه دورٌ مهمٌ في تحقّق النموذج القانوني المكون لهذه الجرائم، وتعتبر الصفة الوظيفية بحدّ ذاتها مقياساً لمدى اتساع نطاق الحماية الجنائية التي وفّرها المشرع للوظيفة العامة محل تلك الحماية؛ الأمر الذي يمكّننا من التعرّف على مدى التزام المشرّع بتحقيق الغاية من تجريم هذه الأفعال والمتمثلة بالحفاظ على هيبة الدولة وضمان سير العمل في مرافقها العامة.

ثانياً: مشكلة الدراسة.

تكمن مشكلة الدراسة حول ما اتسمت به النصوص الناظمة لجرائم الاعتداء على الموظفين ومقاومتهم في قانون العقوبات الأردني من تعقيدٍ وغموض، إذ جاءت تلك المواد تثير التباساً يصعب من خلاله التفريق بين نصوص المواد، كما وردت بعض المصطلحات في تلك النصوص بشكلٍ فضفاضٍ يحتمل أكثر من معنىً وهذا ما لا يتناسب مع مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات، هذا من ناحية، ومن ناحيةٍ أخرى وسّع المشرّع الحماية الجزائية في هذا النوع من الجرائم لتشمل - بالإضافة إلى الموظف العام - الموظف الحكومي المتواجد في القطاع الخاص كالطبيب والممرض والمعلم في جامعة أو مدرسة خاصة، إلا أنه أغفل ما يتعلق بحماية المكلف بخدمة عامة من غير الموظفين العموميين. علاوةً على ذلك؛ فقد ترك المشرّع الأردني في المادة (186) صورتان من صور جريمة إكراه الموظف العام على الإخلال بواجبات وظيفته دون تجريم، وبالنتيجة؛ تتلخص الإشكالية بإرباك عمل المحاكم عند تفسيرها وتطبيقها لهذه النصوص وإصدار الأحكام بموجبها.

ثالثاً: أهداف الدراسة.

- 1- تحديد مفهوم الموظف العام في الجرائم الواقعة على السلطة العامة وعلى وجه الخصوص في جرائم مقاومة الموظفين وأعمال الشدة الواقعة عليهم.
- 2- البحث في التعريف الوارد للموظف العام في نص المادة الثانية من قانون الجرائم الاقتصادية، وبيان موقف المشرع الأردني من هذا التعريف في الحالة التي يكون فيها هذا الموظف معتدّاً عليه.
- 3- التعرف على أسباب ذلك الالتباس الذي يقع بين نصوص المواد (185 و 186 و 187) من قانون العقوبات الأردني والخلط الذي يحدث بينها عند التطبيق.

4- الكشف عن تلك المصطلحات ذات المعنى الواسع في نص المادة (187) من قانون العقوبات، وبيان مدى تناسب ذلك مع مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات.

5- بيان مدى أهمية إعادة صياغة نص المادة (186) من قانون العقوبات بما يتناسب وكونها جريمة إكراه الموظف على الإخلال بواجبات وظيفته، وبيان أهمية شمول كافة الصور التي تتحقق من خلالها النتيجة الجرمية لهذه الجريمة.

6- بيان أهمية التدرج في الجزاءات الجنائية المقررة لجريمة الاعتداء على موظف استناداً لأسباب أخرى غير الصفة الوظيفية، وبيان مدى قدرة هذه الجزاءات المفروضة على الحد من وقوع هذه الجريمة.

رابعاً: أهمية الدراسة.

1- الأهمية العلمية النظرية: نظراً للارتفاع في نسب وقوع جرائم مقاومة الموظفين وإعمال الشدة الواقعة عليهم، ونظراً لما تُحدثه هذه الجرائم من أثر خطير على الدولة والافراد في حال وقوعها، فإن أهمية الدراسة تكمن في إبراز مكامن الخلل التي تعترى نصوص المواد الناعمة لها في قانون العقوبات الاردني، ولا يتم ذلك إلا من خلال دراسة تلك المواد وتحليلها ومقارنة ذلك مع ما جاء به القانون المقارن من نصوص تجرم ذات الأفعال، وبالتالي التمكن من تحديد أوجه القصور في هذه النصوص واقتراح الحلول لها.

2- الأهمية العلمية العملية: تكمن أهمية الدراسة من الناحية العملية بما سوف تخلص إليه من نتائج يُبنى عليها اقتراحات من شأنها أن تحد من نسب وقوع جريمة الاعتداء على موظف اثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ما اجراه بحكم عمله، الأمر الذي يتحقق من خلاله مصلحتين الاولى عامة تتمثل

بحماية مظاهر سيادة الدولة وهيبتها وضمان حسن سير العمل في مرافقها العامة، والثانية خاصة تتمثل بحماية الموظف العام وحقه في سلامة جسده وشعوره بالاطمئنان أثناء قيامه بمهام وظيفته، بالإضافة الى مدى أهمية هذه الدراسة في التطبيق الواقعي في عمل المحاكم، وذلك من خلال تقديم مقترحات من شأنها أن تؤدي الى خفض نسب الاحكام التي يتم فسخها من قبل محاكم الدرجة الثانية، بسبب ذلك الخلط الذي يثور بين نصوص المواد التي تتعلق بجنح الاعتداء على الموظفين.

خامساً: أسئلة الدراسة وفرضياتها

يمكن صياغة أسئلة الدراسة على النحو الآتي:

- 1- ما هو مدلول الموظف العام محل الحماية الجنائية في جريمة الاعتداء على موظف؟
- 2- هل يحظى العاملون في الجهات المشمولة بقانون الجرائم الاقتصادية بحماية قانونية ضد الاعتداء عليهم، وهل يُعتبرون موظفين عموميين لغرض تطبيق نصوص جريمة الاعتداء على موظف؟
- 3- ما الأسباب التي أدت الى وقوع الالتباس بين نصوص المواد (187 و186 و185) من قانون العقوبات الأردني وعدم القدرة على التفريق بينها عند تطبيق نصوص موادها؟
- 4- هل لاقت جريمة اكرام الموظف العام على الاخلال بواجبات وظيفته اهتماماً من قبل المشرع الجنائي الأردني، وهل عاقب على كافة الصور التي تتحقق من خلالها هذه الجريمة؟
- 5- ما سبب تخفيض عقوبة الجاني في حدها الأدنى في جنحة الاعتداء على موظف عام؟

سادساً: حدود الدراسة

أولاً: الحدود الزمنية: هي الفترة الواقعة ما بعد صدور قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وما طرأ عليه من تعديلات تتعلق بموضوع الدراسة وحتى تاريخ إعداد هذه الرسالة.

ثانياً: الحدود المكانية: تختصر الدراسة على البحث في جرائم مقاومه الموظفين واعمال الشده الواقعة عليهم في الاردن بالإضافة الى التشريعات العربية المقارنة.

ثالثاً: الحدود الموضوعية: ان الحدود الموضوعية لهذه الدراسة تقتصر على دراسة جنح مقاومة الموظفين واعمال الشده الواقعة عليهم في التشريعات الأردنية والتشريعات الجنائية المقارنة.

سابعاً: مصطلحات الدراسة

1- الموظف: كل موظف عمومي في السلك الاداري أو القضائي، وكل ضابط من ضباط السلطة

المدنية أو العسكرية أو فرد من افرادها، وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في ادارة عامة. (1)

2 -المكلف بخدمة عامة: هو من عهدت إليه سلطة مختصة بأداء عمل مؤقت وعارض لحساب

الدولة أو شخص معنوي عام. (2)

3-الوظيفة العامة: مجموعة من المهام والواجبات التي تحددها جهة مختصة وتوكلها الى الموظف

للقيام بها بمقتضى احكام هذا النظام، أو أي تشريع آخر، أو تعليمات، أو قرارات ادارية وما يتعلق

بتلك المهام من صلاحيات وما يترتب عليها من مسؤوليات (3).

4 -أعمال الشدة: هي الإصابات المادية الأخرى الواقعة على الجسم وهي تختلف عن الضرب والجرح

من حيث إنه يستوي فيها ان تترك أثراً على الجسم أو لا، ومن قبيل ذلك دفع الشخص، أو البصق

(1) أنظر المادة (169) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) حسني، محمود نجيب (2019). شرح قانون العقوبات القسم الخاص. ط 6، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ص 26.

(3) المادة (2) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته، منشور في الجريدة الرسمية.

في وجهه، أو القاء القاذورات عليه⁽¹⁾.

5-الضرب: هو الاعتداء الذي لا يترك بالجسم أثرا ظاهرا فقد يكون لكما أو ركلا أو صفعا، وقد يكون ضغطا أو صدما أو جذبا بالعنف وقد يكون بأداة راضه كعصا أو حجر⁽²⁾.

6- المرض: هو أي خلل أو اضطراب يحدث نقصا على درجة معينه من الجسامه في وظائف الجسم بأكمله، بل يكفي أن يحدث أثره في أي جزء منه.⁽³⁾

7- الجرح: كل اذى يقع في جسم الانسان بفعل شيء مادي يلامس الجسم او يصدمه ويدخل في ذلك الرضوض او القطوع والتسلخ والعض وكذا الكسر والحروق⁽⁴⁾.

ثامناً: الأدب النظري

تناول الباحث في الفصل الأول مقدمة بيّن فيها أهمية حماية الموظف العام مما قد يتعرض له من مقاومة أو اعتداء أثناء قيامه بمهام وظيفته أو بمناسبة ما أجراه بحكمها، حيث أوضح مدى خطورة هذه الاعتداءات على الدولة والافراد في حال وقوعها، كما أوضح أن نصوص المواد التي تجرم هذه الأفعال في قانون العقوبات الأردني تتسم بالغموض والتعقيد في جوانب معينة، الأمر الذي أدى الى حدوث إرباك في أعمال المحاكم عند تطبيقها لهذه النصوص، ولقد بيّن الباحث ذلك من خلال مشكلة

⁽¹⁾صالح، علي جبار (2020). قانون العقوبات القسم الخاص (الجرائم الواقعة على الأشخاص)، عمان، الاردن: نشر بدعم من جامعة جدارا، ص140.

⁽²⁾ بهنام، رمسيس (1998). بعض الجرائم المنصوص عليها في المدونة العقابية /الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية والعدوان على الناس في أشخاصهم وأموالهم، الاسكندرية: منشأة المعارف، ص396.

⁽³⁾ سلامة، مأمون محمد (2020). قانون العقوبات القسم الخاص - الجزء الثاني-جرائم الاعتداء على الأشخاص والاموال، القاهرة: سلامة للنشر والتوزيع، ص130.

⁽⁴⁾ عبد الملك، جندي (1932). الموسوعة الجنائية-الجزء الخامس- عقوبة وقتل وجرح وضرب، ط2، بيروت: دار العلم للجميع، ص779.

الدراسة، والأسئلة التي تطرحها، وأهدافها، وأهميتها، كما وبيّن حدودها ومصطلحاتها وإطارها النظري والدراسات السابقة.

اما في الفصل الثاني من هذه الدراسة فقد تناول الباحث ماهية الموظف العام في القانون الإداري والجزائي(الركن المفترض)، حيث قسم الفصل الى مبحثين، في المبحث الاول بيّن مفهوم الموظف العام في القانون الاداري عبر مطلبين، في المطلب الأول بحث في التعريف الاداري للموظف العام تشريعا وقضاء وفقها، و في الثاني بيّن عناصر هذا التعريف، اما في المبحث الثاني فقد تناول الباحث مفهوم الموظف العام في التشريع الجزائي، وقام بتقسيمه الى مطلبين أيضا، حيث تحدث في المطلب الاول عن صفة الموظف العام في التشريع الجزائي الاردني وفي الثاني بحث في صفة الموظف العام في الجرائم الواقع على السلطة العامة.

وفي الفصل الثالث من الدراسة تناول الباحث موضوع صور جرائم الاعتداء على الموظفين العموميين باستخدام اعمال الشده، حيث قسم الفصل الى مبحثين، في المبحث الاول تناول الباحث جنحة الاعتداء على موظف عام، حيث بحث في اركان هذه الجريمة في المطلب الأول، واستعرض العقوبات المقررة لها وظروفها المشددة في المطلب الثاني، اما في المبحث الثاني فقد تناول الباحث جنح مقاومه الموظفين واکراهم على الاخلال بواجبات وظيفتهم، حيث تناول في المطلب الاول جريمة مقاومه الموظفين، بينما درّس في المطلب الثاني جريمة اكراه الموظف العام على الاخلال بواجباته الوظيفية.

وأخيرا عرض الباحث في الفصل الرابع ما توصل إليه من نتائج في هذه الدراسة وما بُني عليها من توصيات وذلك من خلال خاتمة الدراسة.

تاسعاً: الدراسات السابقة

1-الجابري، امل (2011). الموظف العام في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة حلب.

تناولت هذه الدراسة البحث في موضوع الموظف العام من وجهة نظر القانون الجزائري السوري، وذلك لمعرفة دور هذا القانون فيما اسبغه من حماية وتجريم على موظفي الدولة في نصوصه المختلفة، ومعرفة فيما لو نجح هذا القانون في ايجاد التوازن بين الحماية والتجريم، وتحقيقاً لذلك بحثت الدراسة في تلك الجرائم الواقعة على الادارة العامة من قبل الموظفين، وتلك الجرائم الواقعة عليها من قبل الغير، ولقد توصلت الدراسة السابقة الى نتيجة مفادها أن المشرع الجزائري السوري توسع في مفهوم الموظف العام من خلال ما وضعه من تعريف له في باب الجرائم الواقعة على الادارة العامة، كما توصلت الدراسة الى أن المشرع السوري أسرف بالحماية التي وفرها للموظف العام فيما يقع عليه من اعتداءات، وذلك باستخدامه بعض المصطلحات ذات المعنى الواسع في نصوص المواد التي توفر هذه الحماية، وعليه أوصت الدراسة الى تعميم مفهوم الموظف العام الواسع على جميع نصوص قانون العقوبات، وقصر مدلول الموظف في نصوص الحماية " التي تجرم ما يقع على الموظف من أفعال "على المدلول الاداري.

ابتداء يتفق الباحث مع الدراسة السابقة على وجود مصطلحات ذات معنى واسع في نص المادة التي تعاقب على جنحة الاعتداء على موظف، الامر الذي لا يتناسب مع مبدأ شرعية الجرائم والعقوبات. ما يميز دراستي عن الدراسة السابقة أنها تدعو الى التوسع في مدلول الموظف العام فيما يتعلق بنصوص الحماية التي تُجرم أفعال مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم، كما وتتميز دراستي بأنها تبحث في جريمة إكراه الموظف على الإخلال بواجباته الوظيفية، تلك الجريمة التي لم يتناولها المشرع الاردني بنص صريح وهذا ما لم تتطرق له الدراسة السابقة.

2- شهبو، إسلام طه (2012). جرائم الاعتداء على الموظف العام (الحماية الموضوعية للموظف العام)، رسالة ماجستير، جامعة القاهرة.

تناولت الدراسة السابقة موضوع الحماية الجنائية للموظف العام وبينت مدى أهمية تلك الحماية ومردوداتها الايجابية ليس على الموظف العام فحسب، بل على تنمية وتطور المجتمع ورفاهيته وأمنه واستقراره، وعلى تمكين الدولة من انجاز خططها التنموية، بل وصيانة هيبتها، ولقد أوصت هذه الدراسة المشرع الى وضع تعريف موحد للموظف العام في القانونيين الجزائي والإداري ليسري على كافة الجرائم المتعلقة بالموظف العام دون استثناء وشاملا لجميع طوائف الموظفين، كما اوصت الى زيادة عقوبة جنح التعدي على الموظف العام عن الحد الذي هي عليه الآن وهذه التوصية تتفق مع ما جاء في دراستي.

ما يميز دراستي عن الدراسة السابقة أنها ستتناول البحث في جريمة إكراه الموظف على الإخلال بواجبات وظيفته باعتبارها مظهرا من مظاهر القصور التشريعي في نصوص قانون العقوبات الأردني، إذ لم يجرم المشرع الأردني كافة الصور التي تكون عليها هذه الجريمة كما ولم يقرر لها العقوبة التي تتناسب مع جسامتها.

3- الشوابكة، وسام ابراهيم (2015). نطاق الحماية الجنائية الموضوعية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة.

تناولت هذه الدراسة مجموعه من الجرائم الواقعة على الموظف العام في قانون العقوبات الاردني، إذ عرفت الموظف العام ابتداء من وجهة نظر الفقه والقضاء والتشريع الإداري ومن ثم الجزائي، كما بينت هذه الدراسة أن غياب الحماية الجنائية للموظف يعيق الدول عن اعداد وتنفيذ خططها، وعليه

فلقد تمحورت مشكله هذه الدراسة حول عدم تبني التشريعات المقارنة لوضع معنى محدد وثابت لمصطلح الموظف العام في مجال القانون الجزائي يعند به في جميع المسائل الجزائية الاخرى، واعتبرت هذه الدراسة أن ذلك قصورا في التشريع المقارن، ولقد توصلت هذه الدراسة الى توصيات ابرزها دعوه المشرع الاردني الى وضع تعريف الموظف الوارد في المادة (169) من قانون العقوبات ضمن نص المادة الثانية من ذات القانون، كما أوصت الدراسة الى شمول جميع صور جريمة اكراه الموظف العام على الاخلال بواجبات وظيفته بنطاق التجريم وتشديد عقوبة الجاني مرتكب هذا الفعل، ولقد اتفقت دراستي مع الدراسة السابقة على هاتين التوصيتين.

تتميز دراستي عن الدراسة السابقة بالمشكلة البحثية، حيث تمحورت مشكلة دراستي حول عدة أمور منها ذلك الغموض والتعقيد الذي اعترى نصوص المواد النازمة لجنح مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم في قانون العقوبات الاردني، وتميزت دراستي أيضا بأنها تدعو المشرع الأردني الى توسيع نطاق الحماية الجزائية من مثل هذه الاعتداءات لتشمل طوائف أخرى من الموظفين كالمكلفين بخدمة عامة، ولقد أوصت دراستي الى إعادة ضبط وصياغة نص المادة (186) من قانون العقوبات الأردني بما يتناسب وكونها جريمة إكراه موظف وذلك لتميزها عن جنح مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم.

4- المطيري، فواز بن خلف (2022). "تكييف جريمة الاعتداء على الموظف العام في النظام السعودي: دراسة قانونية تحليلية في ضوء نظام مكافحة الرشوة"، مجلة الإدارة العامة، 63. 2.

.364-331

تناولت هذه الدراسة البحث في موضوع تكييف جريمة الاعتداء على موظف في التشريع السعودي، إذ تعتبر واقعة الاعتداء على الموظف العام من الجرائم التي يتم إلحاقها بجريمة الرشوة كما نص

على ذلك نظام مكافحة الرشوة السعودي في المادة السابعة منه، وذلك إذا ما وقع الاعتداء باستعمال القوة او العنف او التهديد في حق الموظف لحمله على الاخلال بواجباته الوظيفية، ولقد تناولت هذه الدراسة في سبيل بحث هذه المشكلة مفهوم الموظف العام في هذا النظام، وبينت الدراسة كيف توسع المشرع في ذلك المفهوم في المادة الثامنة من ذات النظام، وتوصلت الدراسة الى ضرورة الغاء المادة السابعة من نظام مكافحة الرشوة كونها جريمة جنائية كسائر الجرائم ولا يوجد على المستوى الإقليمي تشريع يجرم فعل الاعتداء على الموظف على انه جريمة رشوة، وقد اتبع الباحث في دراسته المنهج التحليلي بشكل أساسي.

ما يميز دراستي عن الدراسة السابقة أن مشكلة الدراسة السابقة تكمن في عدم الحاق جريمة إكراه الموظف العام على الاخلال بواجبات وظيفته بقانون العقوبات العام، حيث تم الحاقها بنظام مكافحة الرشوة السعودي، في حين أن دراستي تتمحور إحدى مشكلاتها حول القصور التشريعي في قانون العقوبات الأردني والذي يتمثل بعدم تجريم فعل إكراه الموظف العام على الاخلال بواجبات وظيفته بشكل صريح، وان ما جاء النص عليه في المادة (186) من قانون العقوبات يتعلق بإحدى صور هذه الجريمة وبصياغة مُبهمة، كما ولم يقرر المشرع لهذه الجريمة العقوبة المناسبة لها.

عاشراً: منهجية الدراسة

سنعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي والمنهج المقارن، وذلك من خلال وصف جرائم مقاومة الموظفين وأعمال الشدة الواقعة عليهم كما جاءت في نصوص التشريع الأردني، ومن ثم تحليلها بالاعتماد على المراجع والدراسات والأبحاث والأحكام القضائية ذات العلاقة المباشرة في موضوع الدراسة، ومقارنتها مع ما جاء من نصوص تجرم ذات الأفعال في التشريعات الجزائية المقارنة، وذلك لبيان تلك المشكلات التي تعترى نصوص هذه المواد.

الفصل الثاني

ماهية الموظف العام في القانون الإداري والجزائي (الركن المفترض)

تمهيد وتقسيم.

تشكل الاعتداءات الواقعة على الوظيفة العامة من قبل الأفراد أثراً خطيراً على نظام الدولة وعلى انتظام سير العمل في مؤسساتها، وتجنباً لذلك أحاط المشرع الجزائي الوظيفة العامة بحمايته لمواجهة مثل هذه الاعتداءات، إذ تعد الوظيفة العامة هي المصلحة المحمية في هذا النوع من الجرائم، ونتيجة لذلك فلقد افترض المشرع لوقوع جريمة الاعتداء على موظف توافر الصفة الوظيفية العمومية في شخص المعتدى عليه، وبالتالي فإن البحث في جرائم مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم يتطلب ابتداء التعرف على مفهوم الموظف العام في القانونين الإداري والجزائي.

وفي هذا الصدد سيتم تقسيم هذا الفصل الى بحثين، في المبحث الأول يتناول الباحث مفهوم الموظف العام في القانون الإداري من خلال موضوعاتها المقننة وعلى مطلبين، حيث يتناول في المطلب الأول التعريف الإداري للموظف العام تشريعاً وقضاءً وفقهاً، و في المطلب الثاني يبين عناصر تعريف الموظف العام، أما في المبحث الثاني فيتناول الباحث مفهوم الموظف العام في التشريع الجزائي وعلى مطلبين أيضاً، في المطلب الأول يبحث في صفة الموظف العام في التشريع الجزائي الأردني، وفي الثاني يدرس صفة الموظف العام في الجرائم الواقعة على السلطة العامة.

المبحث الأول

مفهوم الموظف العام في القانون الإداري

يعتبر مفهوم الموظف العام من المفاهيم التي يصعب وضع تعريف موحد لها في القانون الإداري، ويعود السبب في ذلك إلى اختلاف أنظمة الحكم من دولة إلى أخرى وبالتالي اختلاف الأنظمة الإدارية النازمة للوظيفة العامة في تلك الدول، الأمر الذي يؤدي إلى تباين في مواقفها حول تعريف الموظف العام، كما أنه من الصعب الثبات على تعريف محدد للموظف العام في أي نظام إداري ولمدة زمنية طويلة، إذ أن ذلك يتناقض مع الطبيعة المرنة للقانون الإداري والتي تستوجب التغيير والتبديل من حين لآخر لمجاراة تلك التغيرات والمستجدات في الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للدول.

وعليه فإننا ومن خلال هذا المبحث سنتعرف على مفهوم الموظف العام في القانون الإداري من خلال موضوعاته.

المطلب الأول

التعريف الإداري للموظف العام تشريعاً وقضائياً وفقهاً

الفرع الأول: تعريف الموظف العام في نظام الخدمة المدنية.

لقد عمّد المشرع الأردني ومنذ البداية على إدراج تعريف للموظف العام ضمن نصوص مواد نظام الخدمة المدنية الأردني، حيث جاء التعريف الأول له في نظام الموظفين المدنيين لعام (1958)⁽¹⁾، ولقد استمر المشرع على ذات النهج في إيراد ذات التعريف للموظف العام في جميع أنظمة الخدمة المدنية وما جرى عليها من تعديلات، إلى أن استقر في نهاية المطاف على تعريف الموظف العام

(1) أنظر المادة (3) من نظام الموظفين المدنيين، رقم (1) لسنة 1958 (ملغي).

في المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة (2020)، حيث عرف الموظف بأنه " الشخص المعين بقرار من المرجع المختص في وظيفة مدرجه في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة او موازنه احدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى اجرا يوميا"⁽¹⁾.

كما وقد حدد المشرع في المادة الثالثة من ذات النظام فئات الموظفين ممن تشملهم احكامه، فبين أن أحكام هذا النظام تسري على موظفي الدوائر المدرجة وظائفهم ودرجاتهم ورواتبهم في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة، او قانون موازنات الوحدات الحكومية او موازنه اي من الدوائر الأخرى⁽²⁾، في حين أنه بين أقسام الموظفين وفقا لصفة التعيين في المادة (17)، حيث قسم الموظفين الى موظفين دائمين وموظفين بعقود⁽³⁾.

ومن خلال هذا التعريف يمكن القول إن الشروط التي أراد المشرع الأردني توافرها لاعتبار شخص ما موظفا عاما هي:

- 1- أن يتم التعيين بقرار صادر عن المرجع المختص أو يتم التعيين بموجب عقد.
- 2- أن تكون الوظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة احدى الدوائر.

لقد وجه الفقه الإداري في الاردن الانتقادات للمشرع لمحاولته وضع تعريف محدد للموظف العام في نظام الخدمة المدنية، إذ أن هذا الامر جعله يقع في العديد من الإشكاليات منها أن المشرع اشترط

(1) نظام الخدمة المدنية الأردني، رقم (9) لسنة (2020) وتعديلاته، الجريدة الرسمية، 2020/2/2، عدد5619، ص698

(2) أنظر المادة (3) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة (2020) وتعديلاته.

(3) أنظر المادة (17) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة (2020) وتعديلاته.

لاكتساب الصفة الوظيفية أن يعين الشخص من المرجع المختص، إلا أنه عاد و ناقض نفسه في ذلك التعريف عندما اعتبر أن الموظفين بعقود موظفين عموميين⁽¹⁾، كما وأن المشرع هنا لم يأتي على ذكر احد اهم عناصر قيام الصفة الوظيفية والمتمثل بشرط الديمومة، وأكد على رغبته تلك بأن عد الاشخاص المعينين بموجب عقود وعلى حساب المشاريع يشغلون وظائف مؤقتة وتنتهي خدماتهم بنفاذ المخصصات أو انتهاء المشروع⁽²⁾، وبالتالي اعتبر جميع العاملين في الدولة موظفين حتى لو لم تكن وظائفهم مدرجة على جدول تشكيلات الوظائف مما يعني تخليه عن شرط ديمومة الوظيفة بالرغم من أن هذا العنصر من العناصر الرئيسية لتعريف الموظف العام⁽³⁾.

بالمقابل نجد أن المشرع في غالبه الدول قد ترك مهمة وضع تعريف محدد للموظف العام للفقهاء والقضاء الإداريين، حيث اقتصرت معظم التعريفات الواردة في تلك التشريعات على تعداد فئات الموظفين ممن يخضعون لأحكامه ومن يستثنون منها، ويعود السبب في ذلك الى تلك الطبيعة المتطورة والتي يمتاز بها القانون الإداري، الامر الذي يجعل من تلك العناصر أو الشروط اللازمة لقيام الصفة الوظيفية وفقا للفكرة الإدارية عرضة للتغيير من وقت لآخر، مما يصعب معه وضع تعريف محدد للموظف العام ضمن نصوص التشريعات الادارية.

ولقد اعتنق المشرع الفرنسي هذا التوجه ويتضح ذلك من خلال ما أورده من تعريف للموظف في قانون عام 1984 اذ عرف الموظفين العموميين بأنهم " الموظفين الذين يطبق عليهم نظام الخدمة المدنية لعام 1983 والذين يعملون في وظائف دائمة سواء عملوا بدوام كامل او جزئي على ان يكونوا

(1) أنظر د. الخلايلة، محمد علي (2023). القانون الإداري - الكتاب الثاني، ط5، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص31

(2) أنظر المادة (60/أ/ب) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة (2020) وتعديلاته.

(3) أنظر القبيلات، حمدي (2023). الوظيفة العامة تشريعاً وفقها وقضاء، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص60.

من الموظفين المصنفين الذين يحتلون درجات في الهرم الاداري للإدارة المركزية او الإدارة الخارجية المرتبطة بها"⁽¹⁾.

وعلى ذات النهج سارت معظم التشريعات المقارنة، حيث عرف المشرع المصري الموظف في المادة 5/2 من قانون الخدمة المدنية بأنه " كل من يشغل احدى الوظائف الواردة بموازنه الوحدة"⁽²⁾.

كما وعرفه المشرع الاماراتي بأنه " هو الشخص الذي يشغل احدى الوظائف في الجهة الاتحادية وفق اليات واجراءات الموارد البشرية المعتمدة في الحكومة الاتحادية"⁽³⁾.

ولقد جاء تفصيل الفئات ممن يخضعون لأحكام هذا التعريف في المادة الثانية من اللائحة التنفيذية

لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية في دولة الامارات، حيث بينت فئات الموظفين الذين

يخضعون لأحكام هذا القانون والفئات المستثناة من تطبيق أحكامه"⁽⁴⁾.

نلاحظ أن تلك التشريعات لم تعرف الموظف بشكل دقيق ومحدد، إذ اقتصر دور المشرع لديها على

تحديد فئات الموظفين ممن تنطبق عليهم قوانين الوظيفة العامة دون التطرق لبيان عناصر وشروط

اللازمة لاكتساب شخص ما الصفة العمومية، فالتعريف الوارد للموظف في قانون الخدمة المدنية

المصري سابق الذكر لم يأتي على تحديد معنى الموظف بصورة مباشرة، بل اكتفى ببيان الجهات

(1) مشار إليه لدى بطارسة، سليمان سليم (2022). الوظيفة العامة النظرية والتطبيق دراسة مقارنة، ط2، عمان:

دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص54.

(2) قانون الخدمة المدنية المصري، رقم (81) لسنة 2016 وتعديلاته، الجريدة الرسمية، 2016/11/1، العدد43 مكرر أ، ص4.

(3) المادة (1) من مرسوم بقانون اتحادي بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، رقم (49) لسنة2022، الجريدة الرسمية، 2022/10/10، عدد 737، ص325.

(4) أنظر اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، رقم 48 لسنة 2023.

التي تخضع لأحكامه، وما يدل على ذلك استخدام المشرع مصطلح (الوحدة) والذي عرفها المشرع المصري بانها " الوزارة أو المصلحة أو الجهاز الحكومي أو المحافظة أو الهيئة العامة"⁽¹⁾، الامر الذي يفهم منه أن تعريف الموظف في قانون الخدمة المدنية المصري ما هو الا تعداد لفئات الموظفين العاملين في تلك الوحدات و الخاضعين لأحكام هذا القانون.

بعد الاطلاع على ما ورد من تعريف للموظف العام في نظام الخدمة المدنية الأردني والأنظمة القانونية المقارنة، نجد أن المشرع في الأردن قد تعرض للانتقاد نتيجة لذلك التعريف الذي أورده في المادة الثانية من نظام الخدمة المدنية، إذ يقول اتجاه فقهي في ذلك " ومن هنا نرى أنه من الاجدر بالمشرع الأردني أن يترك أمر تعريف الموظف العام للفقهاء والقضاء الإداريين، مقتصرًا دوره على ذكر اصناف الموظفين الخاضعين لأحكام النظام، اسوه بما فعل المشرع المصري والفرنسي بخصوص تعريف الموظف العام"⁽²⁾، وبالرغم من هذه الانتقادات إلا أن جانبًا من الفقه يرى أن المشرع الأردني لم يضع تعريفًا محددًا للموظف العام، وأن عمله اقتصر على ذكر فئات الموظفين ممن يخضعون لأحكامه⁽³⁾.

ويؤيد الباحث الرأي الفقهي المنتقد للمشرع الاردني بسبب قيامه بتعريف الموظف العام في المادة (2) من نظام الخدمة المدنية وعدم ترك هذه المهمة للفقهاء والقضاء، إذ أن للفقهاء والقضاء قدرة على التعامل مع التغيرات الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية التي من شأنها أن تغير من مفاهيم

(1) أنظر المادة (2) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم (1216) لسنة (2017)، الجريدة الرسمية، 5/27، 2017، العدد 21 مكرر، ص3.

(2) القبيلات، حمدي (2023). الوظيفة العامة تشريعاً وفقهاً وقضاءً، مرجع سابق، ص61، راجع الخلايلة، محمد علي (2023). القانون الإداري - الكتاب الثاني، مرجع سابق، ص31

(3) قارن أ. د كنعان، نواف (2019). الوجيز في القانون الإداري الأردني - الكتاب الثاني، ط5، عمان: زمزم ناشرون وموزعون، ص35.

الوظيفة العامة بشكل مستمر، مقارنة بنصوص القانون أو النظام الوظيفي التي توجب على القاضي الإداري الالتزام بتطبيقها في حال وجودها، وهذا الأمر لا يتناسب مع طبيعة الإدارة العامة التي تتأثر بما يطرأ من تغيرات على مستوى الدول، وعليه يدعو الباحث المشرع الأردني الى الغاء المادة (2) من نظام الخدمة المدنية والاكتفاء بنصوص المواد (3) و(17) من نظام الخدمة المدنية والتي بينت فئات وأقسام الموظفين الخاضعين لأحكام هذا النظام وترك هذه المهمة للقضاء والفقهاء الإداريين.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في الفقه الإداري.

من المهم أن نعلم بداية أن الفقه القديم كان يأخذ بمعيار السلطة العامة عند تعريفه للموظف العام، إلا أنه ترك العمل بهذا المعيار لصالح معيار المرفق العام⁽¹⁾، ويعود السبب في ذلك الى صعوبة التمييز بين تصرفات الإدارة بصفتها سلطه وتصرفاتها العادية، الامر الذي ادى الى نتائج سيئة ضيقت من نطاق القانون الإداري والتي بدورها انعكست على تعريف الفقه للموظف العام حيث جاء ذلك التعريف ضيقاً ومتجاهلاً لمستلزمات الحياة الإدارية الحديثة⁽²⁾، ونتيجة لذلك أخذ الفقهاء بمعيار المرفق العام عند تعريفهم للموظف العام.

وبالرغم من أن معيار تعريف الموظف العام هو معيار واحد، الا ان اراء الفقهاء اختلفت حول ذلك التعريف باختلاف التشريعات النازمة للوظيفة العامة، وعليه سنتعرف في هذا الفرع على ما جاء به فقهاء القانون من تعريف للموظف العام في الأردن وفي الأنظمة القانونية المقارنة.

(1) أنظر السعيد، كامل (2022). شرح قانون العقوبات الجرائم المضرة بالمصلحة العامة دراسة تحليلية مقارنة، ط3، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص379.

(2) أنظر د. الطماوي، سليمان محمد (1967). الوجيز في القانون الإداري، القاهرة: دار الفكر العربي، ص204.

ففي الأردن تعددت آراء الفقهاء حول تعريف الموظف العام، ورغم ذلك فلقد جاءت متشابهة من

حيث مضمونها، وفي هذا الصدد فإننا نتطرق الى ذكر بعض هذه التعريفات والتي منها:

عرف أحد الفقهاء الموظف العام بقوله " هو كل شخص يعمل بوظيفه دائمة او مؤقتة في خدمه

مرفق عام تديره الدولة او أحد اشخاص القانون العام ويكون قد صدر بتعيينه قرار من السلطة

المختصة بذلك قانوناً"⁽¹⁾

وأيضاً عرفه اتجاه فقهي أردني بأنه " كل شخص يتم تعيينه من قبل سلطه مختصة في وظيفة دائمة

في خدمه مرفق عام تديره الدولة او أحد الاشخاص المعنوية العامة".⁽²⁾

أما في الأنظمة القانونية المقارنة فلقد عرف الفقيه الفرنسي Rolland الموظف العام بأنه " كل

شخص تقلد من جهة مختصة وظيفة دائمة أو لها بعض سمات الدوام في الكوادر المنشأة لتسيير

المرافق العامة المدارة بالطريق المباشر"⁽³⁾.

في حين عرفه أحد الفقهاء بأنه " كل شخص يلحق بإداه قانونية وبصفة غير عارضة لإداء عمل دائم

في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".⁽⁴⁾

(1) د. الزعبي، خالد سمارة (1998). القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، ط3، عمان:

مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص183.

(2) القبيلات، حمدي (2023). الوظيفة العامة تشريعاً وفقها وقضاء، مرجع سابق، ص65

(3) Rolland(L), *Precis de droit administrative*, 9e Edition, Paris, 1947, p.70. مشار اليه لدى

القبيلات، حمدي، المرجع السابق، ص57.

(4) الجمل، محمد حامد (1958). الموظف العام فقها وقضاء، ط1، القاهرة: دار الفكر الحديث للطبع والنشر،

ص67.

وَعُرِفَ أيضاً بأنه "كل من يعمل في خدمه مرفق عام تديره الدولة او أحد الهيئات الإدارية العامة عن طريق الاستغلال المباشر على سبيل الدوام او التأقيت"⁽¹⁾.

ويرى الدكتور الطماوي⁽²⁾ في رأي له فسر من خلاله حكماً صادر عن المحكمة الإدارية العليا في مصر، أن الفقه والقضاء الإداريين يلتقيان في مجموعة من العناصر لا بد من تحققها كي يعتبر الشخص موظفاً عاماً منها:

1- أن يشغل الشخص بصفة دائمة وظيفه دائمة ووصف الدائمة يعني الواردة في الميزانية.

2- أن يعين من السلطة التي تملك تعيينه قانوناً.

3- أن تكون في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

الفرع الثالث: تعريف الموظف العام في القضاء الإداري.

يعد القضاء الإداري مصدراً من مصادر القانون الإداري بالرغم من انه يأتي في مرتبه ادنى من مرتبة التشريع وخاصه في تلك الدول التي لا تأخذ بنظام السوابق القضائية، وعليه فان كان هناك نصاً قانونياً يُمكن القاضي من الفصل في النزاع القائم أمامه فانه ملزم بتطبيق ذلك النص، أما في الحالة التي لا يوجد فيها نص قانوني أو جاء النص غامضاً، فيتوجب عليه هنا أن يكشف عن تلك المبادئ القانونية المستقرة في أحكام المحاكم الإدارية، أو أن يفسر نصوص القانون المبهمه بما

(1) عبيد، حسنين (2008). دروس في قانون العقوبات القسم العام، القاهرة: دار النهضة العربية، ص146.

(2) الطماوي، سليمان محمد (1967). الوجيز في القانون الإداري، مرجع سابق، ص391 وما بعدها.

يتوافق مع إرادة المشرع، واضعاً نصب عينيه عند قيامه بهذه المهام تحقيق مصلحة الإدارة العامة وضبط نشاطها⁽¹⁾.

وعليه فلقد اعتنى القضاء في الأردن وفي الأنظمة القانونية المقارنة بفكرة الموظف العام، وذلك من خلال ما قدمه من تفسير لتلك النصوص القانونية والتي جاءت على تعريف الموظف العام، وفي هذا الصدد سوف نأتي على ذكر بعض تلك التعريفات التي تضمنتها الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية في الأردن وفي غيرها من الدول.

استقرت أحكام المحاكم الإدارية في الأردن على مبادئ قانونية يمكن لنا من خلالها أن نستنتج هذه العناصر التي يقوم عليها تعريف الموظف العام من وجهة نظر القضاء الإداري الأردني.

ففي حكم صادر عن المحكمة الإدارية العليا جاء فيه أن " الموظف العام حسب التعريف السائد في الفقه الإداري هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمه مرفق عام يديره أحد اشخاص القانون العام وهذا التعريف ينسحب على موظفي المرافق التي تديرها الدولة ممثله في سلطاتها الثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية كما انه ينسحب على موظفي المؤسسات العامة الإدارية والمؤسسات المعتمدة من اشخاص القانون العام"⁽²⁾.

وعرف أيضاً بأنه ".... هو الذي يكون تعيينه باداه قانونيه لأداء عمل دائم في خدمه مرفق عام تديره الدولة او أحد اشخاص القانون العام بطريق مباشر، وان علاقة الموظف العام بالمرفق العام علاقة

(1) أنظر عطوة، أشرف حسن (2019). مبادئ القانون الإداري والموارد البشرية، ط5، العين: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ص36.

(2) المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 304 لسنة 2021، بتاريخ 2021/10/2، موقع قسطاس.

تنظيميه يخضع فيها لأحكام القوانين واللوائح المنظمة لهذا المرفق ولأوضاع العاملين فيها، وفي ذلك فهو يستمد حقوقه من نظام الوظيفة العامة ويلتزم بالواجبات التي يقرها هذا النظام⁽¹⁾.

وفي حكم آخر قضت إحدى المحاكم أن الموظف العام "هو الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمه مرفق عام تديره الدولة أو أحد الأشخاص الإقليمية أو المؤسسات العامة"⁽²⁾

من المهم أن نعلم أن ما جاء في تلك الأحكام من تعريف لمعنى الموظف العام قد تكرر في أكثر من حكم صادر عن هيئات قضائية أخرى، مما يعني أن هذا المعنى أصبح من المبادئ القانونية التي يعتد بها لدى القضاء الإداري للفصل في المنازعات⁽³⁾.

أما القضاء الإداري في مصر فقد عرّف الموظف العام بأنه "كل من تتاط به إحدى وظائف الدولة في نطاق وظيفه إحدى السلطات الثلاث، سواء كان مستخدماً حكومياً أو غير مستخدم براتب أو بغير راتب، وإنما يشترط أصلاً أن تكون وظيفته في نطاق شؤون الدولة ويكون اختصاصه آيلاً إليه بطريقه الإنابة أو بطريقه التعيين على مقتضى إحدى النصوص الدستورية أو التشريعية أو من المعنيين في وظيفه حكومية تابعه لإحدى الوزارات أو الهيئات أو المؤسسات العامة، وإن كان من ذوي المرتبات أن يكون مقيداً على إحدى درجات الكادر العام أو ما يقوم مقامه في نطاق ميزانيه الدولة"⁽⁴⁾.

(1) المحكمة الإدارية، حكم رقم 138 لسنة 2014، بتاريخ 2015/3/22، موقع قرارك.

(2) محكمة العدل العليا، قرار رقم 109 لسنة 1975، بتاريخ 1976/5/16، موقع قسطاس.

(3) راجع قرار محكمة العدل العليا، رقم 182 لسنة 1983، تاريخ 17 / 3 / 1984، راجع قرار محكمة العدل العليا، رقم 105 لسنة 1994، تاريخ 17 / 5 / 1994، راجع قرار محكمة العدل العليا، رقم 191 لسنة 1997، تاريخ 18 / 10 / 1997.

(4) قرار محكمة القضاء الإداري المصري رقم 180 س 1 ق لسنة 1948، بتاريخ 1948/1/13، مشار إليه لدى علي، محمد إبراهيم الدسوقي (2019). حماية الموظف العام جنائياً، ط2، القاهرة: دار النهضة العربية، ص20.

أما المحكمة الإدارية العليا فكان لها رأي حول فكرة الموظف العام مضمونها " ان المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكره الموظف العام تخلص في ان يكون تعيين الموظف بأداة قانونيه لإداء عمل دائم في خدمه مرفق عام تديره الدولة أو أحد اشخاص القانون العام"⁽¹⁾.

ولقد جاء في حكم لها أيضا " وفي مصر يعتبرون موظفين عموميين عمال المرافق العامة سواء كانت اداريه أم اقتصاديه ما دامت هذه المرافق تدار بأسلوب الاستغلال المباشر"⁽²⁾.

وفي طعن آخر حددت المحكمة شروط اعتبار شخصا ما موظفا عاما حيث جاء في الحكم "..... ان يكون قائما بعمل دائم وان يكون هذا العمل في خدمه مرفق عام او مصلحة عامه، ويقابل تنوع المرفق من حيث الطبيعة تنوع من حيث الإدارة، ولكي يكسب عمال المرافق العامة صفه الموظف العمومي يجب ان يدار المرفق عن طريق الاستغلال المباشر"⁽³⁾.

يرى الباحث أن عناصر تعريف الموظف العام والتي جاءت على ذكرها احكام القضاء، سواء تلك التي جاء بها القضاء الإداري في الأردن أوفي تلك الأنظمة القانونية المقارنة ليست ثابتة ومستقرة دائما، فهي تتبدل وتتغير بحسب ما يراه قاضي الموضوع وقت نظر النزاع، آخذا بعين الاعتبار ما يجري من تعديلات تشريعية مع مرور الوقت و تبدل في الظروف، وما يدلنا على ذلك أن هناك عناصر قد تضمنتها أحكام المحاكم، الا أنه تم استبعادها مع مرور الوقت، كشرط النظام القانوني الذي يحكم الوظيفة العامة، فلا يهم أن يكون نظام الخدمة المدنية أو أي نظام آخر يتعلق بالوظيفة

(1) المحكمة الإدارية العليا المصرية الطعن رقم 983 لسنة 9 ق، بتاريخ 19/ 5/1969، مشار اليه لدى عطوة، أشرف حسن (2019). مبادئ القانون الإداري والموارد البشرية، مرجع سابق، ص 128.

(2) المحكمة الإدارية العليا المصرية، بتاريخ 5/5/1962، مشار اليه لدى الطماوي، سليمان (1996). الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، ص407.

(3) المحكمة الإدارية العليا المصرية، بتاريخ 9/11/1957، مشار اليه لدى الخلايلة، محمد علي (2023). القانون الإداري الكتاب الثاني، مرجع سابق، ص32.

التي يشغلها الموظف في احدى المؤسسات العامة، وبالرغم من ذلك تبقى هناك شروط ثابتة ومستقرة لا تثبت الصفة الوظيفية الا بتوافرها، كشرط ديمومة الوظيفة العامة وشرط التعيين من المرجع المختص وشرط إدارة المرفق العام من قبل الدولة أو احدى المؤسسات العامة بشكل مباشر.

المطلب الثاني

عناصر تعريف الموظف العام

نتناول في هذا المطلب أبرز تلك العناصر التي اتفق عليها الفقه والقضاء الإداريين لاعتبار شخص ما موظفا عاما، وسوف نتناول دراسة هذه العناصر بالتفصيل وعلى النحو التالي:

الفرع الأول: أن يعين الشخص بقرار من المرجع المختص.

ان مجرد اجتياز شخص ما لشروط شغل وظيفة من وظائف السلطة الإدارية سواء كانت هذه السلطة مركزية أو لا مركزية، لا يكفي لاعتبار هذا الشخص موظفا عاما، بل لابد من صدور قرار من المرجع المختص بالتعيين وفقا لأحكام التشريعات الناضمة للوظيفة العامة، ففي الاردن يعتبر نظام الخدمة المدنية رقم(9) لسنة(2020) وتعديلاته التشريع المنظم لشؤون الموظفين العاملين في الوظائف المدرجة في جدول تشكيلات الوظائف، وبالتالي فان هذا النظام يعد الأداة القانونية المقررة لإجراء التعيينات بموجب الأحكام الواردة فيه، وبناء على ذلك قسم هذا النظام الوظائف على فئات وحدد الجهات المختصة بالتعيين على حساب الوظائف التابعة لكل فئة من هذه الفئات وعلى النحو التالي:

أولاً: يعين الأشخاص الذين يشغلون الفئة العليا بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب رئيس الوزراء فيما يتعلق بالمجموعة الاولى من هذه الفئة وبتنسيب من الوزير المختص فيما يتعلق بالمجموعة الثانية على ان يقترن قرار مجلس الوزراء بالتعيين بالإرادة الملكية السامية⁽¹⁾.

ثانياً: يعين الأشخاص الذين يشغلون وظائف الفئات الاولى والثانية والثالثة بقرار صادر من الوزير المختص بناء على تنسيب الامين العام للوزارة بعد التأكد من اجتياز الشروط اللازمة للتعيين واتمام جميع اجراءات والتأكد من صحتها⁽²⁾.

ثالثاً: يعين الاشخاص بعقد على حساب المشاريع وعلى حساب رواتب المنفكين عن العمل بسبب الاعارة أو الاجازة بدون راتب بقرار من الوزير المختص بناء على تنسيب الامين العام⁽³⁾.

رابعاً: يعين الأشخاص على وظائف العقود الشاملة ويكون ذلك بقرار من رئيس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير المعني وتوصيه لجنه يشكلها رئيس الوزراء لهذه الغاية، وفي حال الموافقة على التعيين يوقع العقد من قبل الوزير⁽⁴⁾.

وبالرغم من أن نظام الخدمة المدنية الأردني هو التشريع الذي يخضع له العاملون في السلطة الإدارية المركزية للدولة كالوزارات والمصالح التابعة لها، إلا أن هناك مرافق عامة أخرى في الدولة لا تخضع لأحكام هذا النظام، مما يعني أن تحديد الجهة المختصة بالتعيين لدى هذه المرافق يتطلب الرجوع الى تلك الأنظمة أو القوانين الناضمة لوظائفها، وعادة ما تتبع هذه المرافق للسلطة الإدارية اللامركزية

(1) أنظر المادة (46/أ) من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته.

(2) أنظر المادة (56) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته.

(3) أنظر المادة (60) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته.

(4) أنظر المادة (61/د) من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته.

سواء كانت لا مركزية مرفقية كالجامعات أو لا مركزية إقليمية كالبلديات، إذ تنشأ هذه المرافق بموجب قانون ويكون لها مخصصات من ميزانية الدولة، ومنها على سبيل المثال نظام موظفي البلديات والصادر بموجب قانون البلديات رقم (14) لسنة (2007) ملغي، حيث حددت المادة 24/أ من هذا النظام الجهة المختصة بالتعيين حيث جاء النص على النحو التالي " يتم تعيين الموظفين بقرار من الوزير بناء على تنسيب المجلس المستند الى توصية اللجنة"⁽¹⁾، ونحن هنا لسنا بصدد دراسة جميع هذه الأنظمة المختلفة والتي تطبق على جميع العاملين في مؤسسات الدولة ونكتفي بما ورد.

ومن المهم أن نعلم أن شرط التعيين من المرجح المختص له أهمية في الحالة التي يعهد فيها الى شخص ما القيام بمهام وظيفة عامة وقبل أن يصدر قرار بتعيينه، الأمر الذي يثير تساؤلاً حول صحة اكتساب الشخص للصفة الوظيفية العمومية في تلك الفترة التي أدى فيها مهام تلك الوظيفة.

لقد اجابت المحكمة الإدارية العليا في مصر على هذا السؤال في حكم لها جاء فيه " ان مثل هذا الشخص لا يمكن اعتباره قانوناً موظفاً معيناً في خدمة الحكومة، ولو كان قد تسلم العمل فعلاً في الفترة التي انقضت بين الترشيح ورفض الحكومة، ولو كان قد تسلم العمل فعلاً في الفترة التي انقضت بين الترشيح ورفض التعيين حتى ولو تقاضى بالفعل مقابلاً عن عمله خلالها ما دام لم ينشأ في حقه المركز القانوني كموظف وهو لا ينشأ الا بإداه التعيين ممن يملكها"⁽²⁾.

ورغم ذلك فقد استقر الفقه والقضاء على اضعاء المشروعية في بعض الحالات على التصرفات الصادرة ممن يتدخل في الوظيفة العامة دون أي سند قانوني صحيح، وذلك من اجل حماية الغير

(1) نظام موظفي البلديات، رقم (108) لسنة (2007) وفقاً لآخر تعديل بتاريخ 2020/2/2، موقع قسطاس.
(2) المحكمة الإدارية العليا المصرية، بتاريخ 1965/4/4، مجموعة المبادئ التي قررتها في عشر سنوات، مشار اليه لدى أ. د كنعان، نواف (2019). الوجيز في القانون الإداري الأردني - الكتاب الثاني، مرجع سابق، ص36.

حسن النية ودوام سير المرفق العام بانتظام واضطراد، وقد أطلق الفقه على من يقوم بأعمال الوظيفة في هذه الحالة اصطلاح الموظف الفعلي⁽¹⁾.

وفي هذا الصدد يرى الباحث أنه من الضروري أن نتعرف على مفهوم الموظف الفعلي والذي اعترف له القضاء الإداري بصحة أعماله عن تلك الفترة التي شاب فيها قرار تعيينه عيب من العيوب، وذلك نظرا لأهمية ثبوت هذه الصفة الوظيفية العمومية في مثل هذا النوع من الدراسات.

ابتداءً عرف الفقه الإداري الموظف الفعلي بأنه "هو ذلك الذي عين تعيينا معيبا او لم يصدر بتعيينه قرارا اطلاقا، وبالرغم من ان الاصل العام يقتضي بطلان الاعمال التي تصدر منه، لصدورها من غير مختص او مغتصب فان القضاء قد أعلن سلامه تلك الاعمال في بعض الحالات وذلك على اسس مختلفة"⁽²⁾.

وعُرف أيضا بأنه "شخص تَدَخَّلَ او أُدْخِلَ في الوظيفة العامة دون سند قانوني متخذاً مظهر الموظف القانوني المختص، او من لم يصدر قرار بتعيينه او كان قرار تعيينه باطلا، ففي هذه الحالات اقر الفقه والقضاء في غالب الاقطار بعض الاثار القانونية المترتبة على تصرفاته"⁽³⁾

أما القضاء الإداري فلقد أخذ بهذه النظرية وطبقها فيما صدر عنه من أحكام، حيث قضت محكمة العدل العليا الملغاة قانونا في أحد أحكامها "...إذا كانت مده المجلس القروي عند اصداره قرار الاستملاك قد انتهت الا انه كان يقوم بمسؤولياته استمرارا لقرار تشكيله القانوني، بحيث لا يستطيع

(1) أنظر المطيري، صالح محمد (2014). نظرية الموظف الفعلي في القانون الإداري: دراسة مقارنة، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن، ص11.

(2) الطماوي، سليمان (1996). الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص372.

(3) اللوزي، احمد محمد و الرفوع، أيمن يوسف (2019). (المسؤولية الجزائية والتأديبية عن التصرفات المشروعة للموظف الفعلي)، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مج11، ع4، ص190.

التخلي عن مسؤولياته ما دام لم يصدر قرار بتعيين مجلس قروي اخر، فان ما ينطبق على قرار الاستملاك انه صادر على موظف فعلي فهو مشروع بمقتضى مبادئ الفقه الإداري...⁽¹⁾.

وفي مصر أيضا طبقت هذه النظرية في العديد من الاحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية، الا أن تطبيقها لهذه النظرية اقتصر على تلك الأوضاع الاستثنائية، وهذا ما اكدت عليه المحكمة الإدارية العليا في حكم لها جاء فيه "...ان نظرية الموظف الفعلي لا تقوم الا في الاحوال الاستثنائية البحتة تحت الحاح الحاجة الى الاستعانة بمن ينهضون بتسيير العمل في بعض الوظائف ضمانا لانتظام المرافق العامة وحرصا على تأدية خدماتها للمنتفعين باطراد ودون توقف وتحتم الظروف غير العادية ان تقضي جهة الإدارة الى هؤلاء الموظفين بالخدمة العامة بصحة تصرفاتهم"⁽²⁾.

نخلص من العرض السابق أن نظرية الموظف الفعلي يُعمل بها في حالتين مختلفين، الأولى تقوم على أساس نظرية الظاهر في الظروف العادية، والثانية تقوم على أساس الضرورة في الظروف الاستثنائية، فما هي الشروط اللازمة لقيام نظرية الموظف الفعلي في كلتا الحالتين:

أولاً: الموظف الفعلي في الظروف العادية:

ولكي تتحقق نظرية الموظف الفعلي في الظروف العادية لابد من ان يتوافر شرطين هما:

(1) قرار محكمة العدل العليا السابقة 1972/102، بتاريخ 1972/1/1، موقع قرارك، راجع أيضا قرار محكمة العدل العليا سابقا 2012/98، بتاريخ 2012/6/28، موقع قرارك.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية بتاريخ 1964/11/29، مشار اليه لدى علي، محمد إبراهيم الدسوقي (2019). حماية الموظف العام جنائيا، مرجع سابق، ص 51.

1- انتفاء الصفة القانونية عن الموظف الفعلي وذلك إما بصدور قرار بتعيينه ثم يتضح عدم صحة ذلك التعيين، أو في حالة انتهاء علاقة الموظف الفعلي بالوظيفة العامة اما بالاستقالة، او بالتقاعد، او بالعزل ورغم ذلك يستمر بأداء عمله⁽¹⁾.

2- توافر نظرية الظاهر:

يقصد بالظاهر في نظرية الأوضاع الظاهرة بانه " الظاهر الخادع المخالف للأوضاع القانونية السليمة، وبعبارة أخرى فان الوضع الظاهر هو المركز الواقعي الذي يتخذ صورة المركز القانوني رغم أنه في الحقيقة ليس كذلك ويستتبع خطأ بشأنه"⁽²⁾.

إن نظرية الظاهر تقوم بمجرد ممارسة الوظيفة العامة، إذ أن الظاهر بطبيعته يقتضي الذبوع والانتشار والعلانية، ويلعب القضاء دورا مهما في تقدير تلك المظاهر المادية الخادعة وبيان مدى قدرتها على توليد اعتقاد لدى الغير بأن ذلك الشخص هو موظف عام، كما ان لعامل الوقت دورا في تأكيد هذه الثقة، فطول المدة الزمنية التي عمل فيها الشخص في مرفق عام يؤكد على تولد هذه الثقة لدى الجمهور⁽³⁾.

ثانيا: الموظف الفعلي في الظروف الاستثنائية:

وتتحقق نظرية الموظف الفعلي في الظروف الاستثنائية بتوافر شرطين:

1- انتفاء الصفة القانونية للموظف الفعلي.

(1) أنظر عطوة، أشرف حسن (2019). مبادئ القانون الإداري والموارد البشرية، مرجع سابق، ص130.
(2) علي، عاطف نصر مسلمي (د. ت). نظرية الأوضاع الظاهرة، (د. م): شركة مطابع الطوبجي التجارية، ص1.
(3) أنظر البطوش، عبد الله محمد (2006). نظرية الموظف الفعلي فقها وقضاء، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، ص47-48.

تتمثل هذه الحالة في عدم صدور قرار بالتعيين من المرجع المختص للشخص، الا أنه يقوم بمهام الوظيفة من تلقاء نفسه لأجل رعاية المصالح العامة⁽¹⁾.

2- وجود حالة الضرورة.

وتكون في الحالة التي تختفي فيها السلطات العامة في الدولة، إما بسبب وقوع الحرب، أو الاضطرابات، الداخلية، أو بسبب ما قد يقع من كوارث طبيعية، الأمر الذي يدفع البعض من الافراد العاديين للقيام بمهام الدولة الضرورية وتأمين سير المرافق الحيوية فتكون الاعمال الصادرة عنهم مشروعة⁽²⁾.

يمكن القول إن نظرية الموظف الفعلي لا تتحقق الا بتوافر تلك الشروط التي بينها سابقا، فان لم تتحقق هذه الشروط فلا نكون أمام موظف فعلي، بل نكون أمام شخص مغتصب للسلطة ويتوجب عقابه، ولقد عاقب المشرع الأردني كل من ينتحل شخصية موظف في الخدمة العامة بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وشد من عقوبة مرتكب هذه الجريمة في الحالة التي يرتدي فيها زيا أو إشارة خاصة بالموظفين⁽³⁾.

وختاما يجد الباحث أن هناك شحاً في عدد الاحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية في الأردن والتي تتعلق بتطبيق نظرية الموظف الفعلي في الظروف العادية، كما لم يجد الباحث تطبيقات قضائية لهذه النظرية في الظروف الاستثنائية، الامر الذي لم يمكن الباحث من التعرف على موقف القضاء الإداري من هذه النظرية في الظروف الاستثنائية، الا أن الباحث يرى أن مجرد تطبيق النظرية في

(1) أنظر السعيد، كامل (2022). شرح قانون العقوبات الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، ط3، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 381.

(2) أنظر د. الطماوي، سليمان محمد (1967). الوجيز في القانون الإداري، مرجع سابق، ص312.

(3) أنظر المادة (202) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

الظروف العادية هو دليل على تقبل القضاء الإداري الأردني لتطبيق هذه النظرية في الظروف الاستثنائية، وأخيرا يوصي الباحث المحكمة الإدارية العليا في مصر بالأخذ بنظرية الموظف الفعلي في الظروف العادية وذلك حماية لثقة الجمهور بالإدارة العامة.

الفرع الثاني: أن يكون العمل الذي يعهد به الى الموظف دائما.

يقصد بالعمل الدائم أن يلتحق الموظف بالخدمة في المرفق العام في عمل دائم و بصفة غير عارضة، إذ يستوي أن يلتحق الشخص بالوظيفة العامة بصفة دائمة أو تحت الاختبار أو بصفة مؤقتة ما دام العمل بذاته دائما⁽¹⁾، ومعنى دوام الوظيفة لا ينصرف الى كيفية أداء العمل فالعمل قد يكون يوميا أو شهريا فالمهم الاستمرارية في العمل كونه يتعلق بمرفق عام يقدم خدمات عامة وبصورة مستمرة⁽²⁾، فقد يشغل الموظف وظيفة دائمة بصورة دائمة وقد يشغل وظيفة دائمة بصورة مؤقتة وفقا للحالات المحددة في القانون⁽³⁾.

إلا أن هناك اتجاه فقهي يشترط ديمومة الموظف نفسه وليس الوظيفة ذاتها، وبالتالي تعد الوظيفة دائمة إذا شغلها الموظف بصفه دائمة غير عارضة⁽⁴⁾.

(1) أنظر الجمل، محمد حامد (1958). الموظف العام فقها وقضاء، ط1، القاهرة: دار الفكر الحديث للطبع والنشر، ص68.

(2) أنظر د. الخلايلة، محمد علي (2023). القانون الإداري - الكتاب الثاني، ط5، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص33.

(3) أ. د كنعان، نواف (2019). المرجع السابق، ص38.

(4) مشار اليه لدى شهبو، إسلام طه (2012). جرائم الاعتداء على الموظف العام (الحماية الموضوعية للموظف العام)، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر، ص32.

إلا أن قوانين الموارد البشرية الحديثة تأخذ بشرط الديمومة استنادا الى الوظيفة ذاتها بغض النظر فيما إذا كانت هذه الوظيفة تؤدي بصورة دائمة او مؤقتة، طالما انها وارده بالموازنة العامة للدولة وأنها من الاعمال التي يشملها ويقتضيها السير المنتظم للمرافق العامة⁽¹⁾.

ومن هذه التشريعات التي أخذت بمعيار ديمومة الوظيفة العامة ذاتها قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة (2016) وتعديلاته، حيث جاء في المادة الثانية منه أن "الموظف: كل من يشغل احدى الوظائف الواردة في موازنة الوحدة".

وفيما يتعلق بموقف المشرع الأردني من شرط الديمومة فلقد سبق وأن تناول الباحث دراسته وبين تلك الانتقادات التي وجهت للمشرع الأردني فيما يتعلق بهذا الشرط بسبب ما أورده من تعريف للموظف، ومنعا للتكرار فإننا نحيل الى كل ذلك⁽²⁾.

يتضح للباحث أن شرط الديمومة لا يتعلق بشخص الموظف واستمراريته في العمل بقدر ما يتعلق بالوظيفة ذاتها، حيث يجب أن تكون هذه الوظيفة محددة بموجب نصوص القانون، وأن تدخل في جدول تشكيلات وظائف الدولة الصادر بمقتضى قانون الموازنة، ولا يهم بعدها ان كان العمل مؤقت أم دائم، وعليه يقترح الباحث أن على المشرع الأردني استخدام عبارة الوظيفة المؤقتة بدلا من مصطلح العقد الوارد في نص المادتين (17/ب) و(60/أ) من نظام الخدمة المدنية.

(1) أنظر عطوة، أشرف حسن (2019). مبادئ القانون الإداري والموارد البشرية، مرجع سابق، ص129.

(2) سبق لنا تناول هذا الموضوع في الصفحة رقم (16).

الفرع الثالث: أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بالطريق المباشر.

يعد هذا الشرط من الشروط المهمة لاكتساب شخص ما الصفة الوظيفية الى جانب باقي الشروط

والتي قمنا بدراستها سابقا، ولكي يتحقق هذا الشرط لابد من توافر ثلاث ركائز رئيسية وهي:

أولاً: أن يعمل في خدمة مرفق عام.

عرفت محكمه العدل العليا المرفق العام بانه "حاجه جماعيه بلغت من الأهمية مبلغا يقتضي تدخل

الحكومة لكي توفرها للأفراد باستخدام وسائل القانون العام سواء كان الافراد يستطيعون بوسائلهم

الخاصة اشباع تلك الحاجات ام لا، اي ان العنصر الاساسي في المرفق العام هو ضرورة وجود

خدمه عامه يهدف المشرع الى ادارتها من الحكومة مباشرة او بواسطة ملتزم تحت اشرافها لا فارق

ان تكون تلك الخدمة تتعلق بنشاطات تجاربه او صناعيه او خلافها"⁽¹⁾

ويقوم المرفق العام على ثلاثة اركان هي:⁽²⁾

1- ان يكون المشروع ذو نفع عام.

2- خاضع لهيمنة السلطة العامة.

3- نشاط منظم ومشروع، والمقصود توافر ثلاث عناصر يقوم عليها المرفق العام هي (المجموعة

البشرية، المجموعة القانونية، المجموعة المادية).

ثانياً: أن يدار المرفق العام من قبل الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

(1) قرار محكمة العدل العليا سابقا 1967/74، بتاريخ 1969/04/03، موقع قسطاس.

(2) أنظر شطناي، علي خطار (2009). القانون الإداري الأردني - الكتاب الأول، ط1، عمان: دار وائل، ص221-

يشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما أن يكون المرفق الذي يعمل فيه بصفة دائمة من المرافق الخاضعة لإدارة سلطة إدارية عامة، سواء كانت سلطة مركزية ممثلة بالوزارات والمصالح العامة أو كانت سلطة لا مركزية ممثلة بالإدارات اللامركزية الإقليمية (كالمجالس البلدية) أو ممثلة في الإدارات اللامركزية المرفقية (كالمؤسسات العامة)⁽¹⁾.

كما ويعد موظفا عاما من يعمل لدى المرافق التي تدار من قبل سلطات الدولة الثلاث التشريعية والقضائية والتنفيذية، وهذا ما أكد عليه حكم المحكمة الإدارية العليا الذي جاء فيه ".... الموظف العام حسب التعريف السائد في الفقه الإداري هو الشخص الذي يعهد اليه بعمل دائم في خدمه مرفق عام يديره أحد اشخاص القانون العام وهذا التعريف ينسحب على موظفي المرافق التي تديرها الدولة ممثله في سلطاتها ثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية"⁽²⁾.

ثالثا: أن يدار المرفق العام بأسلوب الطريق المباشر.

والمقصود بالطريق المباشر هو " ان تقوم الدولة بنفسها او (احدى الوحدات المحلية) بإدارة المرافق العامة مستعينة في ذلك بأموالها وموظفيها ومستخدمه في ذلك وسائل القانون العام"⁽³⁾.

وبالتالي يخرج عن مفهوم الموظف العام من يعمل في احدى المؤسسات التي يتم ادارتها بأسلوب غير مباشر كتلك المرافق التي تدار بطريق الامتياز او الاقتصاد المختلط بواسطة شخص من أشخاص القانون الخاص، وان كانت تحت اشراف ورقابة الدولة.

(1) أ. د كنعان، نواف (2019). الوجيز في القانون الإداري الأردني - الكتاب الثاني، مرجع سابق، ص39.

(2) المحكمة الإدارية العليا الاردنية، الطعن رقم 304 لسنة 2021، بتاريخ 2021/10/2، موقع قسطاس.

(3) الطماوي، سليمان (1996). الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، مرجع سابق، ص325.

وفي نهاية هذا المطلب يُعرف الباحث الموظف العام بأنه: هو الشخص المعين بقرار نهائي من السلطة المختصة قانوناً في وظيفة دائمة أو مؤقتة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة، لأداء عمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة بواسطة سلطاتها الإدارية المركزية أو سلطاتها الإدارية اللامركزية إدارة مباشرة، وبغض النظر عن النظام القانوني الذي يخضع له العاملون في هذه المرافق العامة.

بعد هذه الدراسة لمفهوم الموظف العام في القانون الإداري والتعرف على تلك العناصر التي يقوم عليها هذا التعريف، يثور تساؤل حول مدى كفاية تلك العناصر لتوافر صفة الموظف العام في مجال قانون العقوبات، وهذا ما سنتعرف عليه في المبحث الثاني من هذه الدراسة.

المبحث الثاني

مفهوم الموظف العام في التشريع الجزائري

تلعب قوانين العقوبات دوراً مهماً في الحفاظ على كيان المجتمع من اي اعتداء قد يلحق بمصالحه الأساسية، وبالتالي يعتبر هذا القانون مستقلاً ولا يتبع فروع القوانين الأخرى، وهذا الامر يترتب عليه ان المصطلحات او العبارات التي ترد في نصوصه يجب ان يتم تفسيرها بما يتناسب ووظيفته الأساسية تلك، وبما يتناسب أيضاً مع المصلحة المحمية في النص العقابي ذاته.

ومن بين تلك المصطلحات التي جاء بها التشريع الجزائري مصطلح الموظف العام، حيث أخذت التشريعات الجزائرية على عاتقها مسؤولية وضع تعريف محدد للموظف العام تحقيقاً لتلك المصالح التي ترغب بحمايتها، سواء أكانت تلك المصالح هي حماية الوظيفة العامة من اعتداء الموظفين العموميين عليها أو حماية الموظفين مما قد يقع عليهم من اعتداءات من قبل الغير، وعليه سنتعرف من خلال هذا المبحث على صفة الموظف العام في التشريع الجزائري الأردني في المطالب الأول، وفي الثاني نتناول صفة الموظف العام في الجرائم الواقعة على السلطة العامة.

المطلب الأول

صفة الموظف العام في التشريع الجزائري الاردني

لم يكتفِ المشرع الجزائري بالفكرة الإدارية عند تعريفه للموظف العام، حيث وجد ان هذه الفكرة لا تلبي الغاية التي يريد تحقيقها والتمثلة بحمايه الوظيفة العامة ونشاطاتها من أي اعتداء قد يقع عليها، إذ تبين له أن هناك اشخاص يكفون بالقيام بخدمات عامة الا أن القانون الإداري لم يعترف لهم بالصفة العمومية، وبالتالي تدخل المشرع ووضع التعريفات التي تمكنه من توسيع نطاق حمايته ليشمل فئات متعددة من الموظفين.

ورغم هذا التوافق بين التشريعات الجزائية على التوسع في مفهوم الموظف العام الا انها اختلفت في الأسلوب الذي اتبعته لتحقيق هذا التوسع، فمنها من عرف الموظف العام في القسم العام من قانون العقوبات ليسري على كافة المسائل في القانون، ومنها من عرف الموظف في باب الجرائم الواقعة على الوظيفة العامة، ومنها من لم يعرف الموظف العام ولكنه اكتفى بتعداد فئات الموظفين ممن يشملهم النص العقابي ذاته، الأمر الذي انعكس على مدلول الموظف العام باختلاف مواضع التجريم، إذ يضيق هذا المدلول في حالات ويوسع منه في حالات أخرى، وهذا ما سوف نتطرق له بالبحث وفقا لما جاء في التشريع الجزائي الأردني وعلى النحو التالي:

الفرع الأول: نطاق التعريف الإداري الضيق في الفكرة الجنائية للموظف العام.

"إن للموظف العام في قانون العقوبات مفهومين أحدهما مفهوم ضيق وهو المفهوم الإداري والذي يجب تطبيقه في جميع المسائل الجنائية"⁽¹⁾، فلفظ الموظف العام أينما وجد يدل على المفهوم الإداري للموظف وفقا لتعريف القانون أو القضاء الإداري له، وحتى في تلك التشريعات الجنائية التي عرفت الموظف العام يبقى المفهوم الإداري في نطاق حماية المشرع الجنائي، وعليه يقال أن "النظرية الجنائية تشمل النظرية الإدارية دون ان تقف عندها: فكل من يعد موظفا عاما في المعنى الإداري هو حتما كذلك في المدلول الجنائي....."⁽²⁾.

بالرغم من أن المشرع الجزائي الأردني قد توسع في مفهوم الموظف العام وذلك من خلال ما أورده

(1) علي، محمد إبراهيم الدسوقي (2019). حماية الموظف العام جنائيا، مرجع سابق، ص73.

(2) د. حسني، محمود نجيب (2019). شرح قانون العقوبات القسم الخاص، مرجع سابق، ص24.

من تعريف له في المادة (169)⁽¹⁾ من قانون العقوبات في باب الجرائم الواقعة على الإدارة العامة، إلا انه أورد عددا من النصوص التي تضمنت لفظ الموظف خارج نطاق ذلك الباب، وبالتالي يعتبر لفظ الموظف العام الوارد في تلك المواد من قانون العقوبات مفهوما ضيقا للموظف العام من وجهة نظر القانون الجزائي مالم ينص أي تشريع آخر على غير ذلك.

وإذا ما أردنا البحث عن تلك النصوص التي جاءت بذلك المعنى الضيق للموظف العام في قانون العقوبات الأردني أو في أي تشريع جزائي آخر فيجد الباحث انها تنحصر بالمواد التالية:

أولاً: مواد تتعلق بجرائم الحماية الجنائية للموظف العام في قانون العقوبات:

1- جريمة القتل القصد الواقع على موظف في اثناء ممارسته وظيفته او من اجل ما اجراه بحكم الوظيفة⁽²⁾.

2- جناية الضرب المفضي للموت في الحالة التي يقع فيها هذا الفعل على موظف عام اثناء ممارسته وظيفته او من اجل ما اجراه من اجل الوظيفة⁽³⁾.

3- جريمة الايذاء المؤدي لمرض او تعطيل يزيد عن عشرين يوماً في الحالة التي تقع فيها على موظف عام اثناء ممارسته وظيفته او من اجل ما اجراه من اجل الوظيفة⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ عرف قانون العقوبات الأردني الموظف في المادة (169) بأنه "كل موظف عمومي في السلك الاداري أو القضائي، وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية أو العسكرية أو فرد من افرادها، وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في ادارة عامة".

⁽²⁾ أنظر المادة (2/327) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

⁽³⁾ أنظر المادة (2/330) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

⁽⁴⁾ أنظر المواد (333و334و335و337) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

4- جريمة حرمان الحرية إذا وقعت على موظف اثناء وظيفته او بسبب ما اجراه بحكم وظيفته⁽¹⁾.

ثانيا: مواد تتعلق بالجرائم التي حُددت من خلالها اختصاصات الموظف في قانون العقوبات:

1- جريمة اتاحة الفرار للسجناء، فالموظف هنا هو المختص بمراقبة السجين أو الذي يملك سلطة عليه، ولكنه أتاح له الفرار أو سهل عليه ذلك⁽²⁾.

2- جريمة افشاء الأسرار، الموظف هنا وبحكم وظيفته أو مركزه الرسمي يتاح له الاطلاع على الأسرار، ولكنه أذاع هذه الأسرار، أو أن الموظف بحكم وظيفته حاز وثائق أو رسومات استبقاها في حيازته⁽³⁾.

3- جريمة انتزاع المعلومات والاقرار بالعنف، ففي هذه الحالة يحرض الموظف الرسمي أو يوافق أو يسكت على ما يقع من تعذيب لشخص بقصد الحصول على إقرار بجريمة أو على معلومات بشأنها⁽⁴⁾.

ثالثا: مواد جاءت بلفظ الموظف العام بشكل مجرد وخارج نطاق باب الجرائم الواقعة على الإدارة العامة في قانون العقوبات الأردني، الا ان هذه النصوص تم شمولها بقانون الجرائم الاقتصادية رقم 11 لسنة 1993 وتعديلاته⁽⁵⁾، ذلك القانون الذي توسع في مفهوم الموظف العام وبالتالي لم يعد مفهوم الموظف العام الوارد في هذه النصوص مفهوما إداريا ضيقا.

(1) أنظر المادة (346) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) أنظر المادة (230) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(3) أنظر المادة (355) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(4) أنظر المادة (2/208) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(5) سنتناول هذا الموضوع بشيء من التفصيل في الصفحة رقم (57)

لقد أدى هذا التنوع في طريقة تعريف الموظف العام في قانون العقوبات الأردني الى وجود عدة آراء فقهية حول إمكانية تطبيق التعريف الوارد في نص المادة (169) على سائر الجرائم في قانون العقوبات وعدم الاكتفاء بالمفهوم الإداري للموظف العام وخاصة ما تعلق منها بمواد الحماية الجنائية، حيث اعتبر البعض أن هذا المفهوم لا يكفي لتوفير الحماية للموظف العام ولا يوجد ما يمنع من تطبيق التعريف الوارد للموظف في نص المادة (169) على كافة الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات، إذ يقول اتجاه فقهي في ذلك " ليس هناك ما يمنع من سريان هذا التعريف في مجال الجريمة التي نحن بصددتها وهي جريمة القتل التي تقع على الموظف ذلك أن السبب في تشديد العقوبة جامع بين الجريمة محل البحث والجرائم المشار إليها في ذلك الباب وهو الحفاظ على حرمة الوظيفة وتوطيد هيبتها وسلطانها في النفوس"⁽¹⁾، ولقد ايد هذا التوجه العديد من فقهاء القانون في الأردن وغيرها من الدول⁽²⁾، إلا أن هناك رأي فقهي مخالف اعتبر أن هذا التعريف لا يمكن أن ينطبق على جريمة قتل الموظف، وانه على القاضي ان يلجأ الى معنى الموظف العام في القانون الاداري ولا مبرر للتوسع في مفهوم الموظف العام في هذه الجريمة⁽³⁾.

(1) د. الفاضل، محمد (1962). الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط2، دمشق، ص35. مشار اليه لدى د. أحمد، عبد الرحمن توفيق (2022). شرح قانون العقوبات القسم الخاص - الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط4، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص142.

(2) راجع القهوجي، علي عبد القادر (2002). قانون العقوبات القسم الخاص - جرائم الاعتداء على المصلحة العامة وعلى الانسان والمال، ط2، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ص295. راجع أيضا نجم، محمد صبحي (2002). الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط1، عمان: مكتبة دار الثقافة، ص58، راجع أيضا السعيد، كامل (1991). قانون العقوبات الاردني - الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط2، عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص82.

(3) قارن نمور، محمد سعيد (2022). شرح قانون العقوبات- القسم الخاص، ط11، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص88.

أما بالنسبة لموقف القضاء في الأردن فلقد استقر على تطبيق التعريف الوارد في نص المادة (169) من قانون العقوبات على الجرائم الأخرى المنصوص عليها خارج باب الجرائم الواقعة على الوظيفة العامة، ففي حكم لمحكمة التمييز الأردنية بصفتها الجزائية جاء فيه " ... بعد التدقيق والمداولة عن اسباب التمييز المقدمة من المميز (ب م و) عن السبب الثالث فان محكمة الشرطة كانت على صواب عندما اعتبرت ان المميز موظفا عموميا فالاجتهاد القضائي مستقر على ان التعريف الخاص بشأن الموظف الوارد في المادة (169) من قانون العقوبات وان كان قد ورد في باب جريمة الاختلاس والرشوة، الا انه يسري ايضا بالنسبة للجرائم الاخرى الواردة في غيره من الابواب ..."⁽¹⁾

يستنتج الباحث مما تقدم أن القضاء والفقهاء في الأردن لم يتقيد بالمفهوم الإداري الضيق للموظف العام، إذ طبق القضاء التعريف الواسع للموظف العام والوارد في باب الجرائم الواقعة على الإدارة العامة على بعض الجرائم التي جاء النص عليها خارج نطاق ذلك الباب، وعليه يرى الباحث أن هذا التوجه القضائي والفقهي بالأخذ بنص المادة (169) عقوبات وتطبيقها على كافة الجرائم في القانون هو التوجه الصائب والسليم والأقرب إلى المنطق، وخاصة ما تعلق منها بمسائل الحماية الجنائية للموظف العام، وذلك لاتحاد علة التجريم بين تلك الجرائم المنصوص عليها في باب الجرائم الواقعة على الإدارة العامة وجرائم الاعتداء الواقعة على الموظف في باقي أبواب القانون.

الفرع الثاني: المفهوم الجزائي الواسع للموظف العام.

عرفنا سابقا ان معظم التشريعات الجزائية قد توسعت في مفهوم الموظف العام، إذ لم تكتفِ بالتعريف الوارد له في القانون الإداري، وذلك لعدم قدرة هذا المفهوم على صون تلك المصلحة محل الحماية

(1) محكمة التمييز الأردنية بصفتها الجزائية، حكم رقم 367 لسنة 1998، بتاريخ 1998/06/30، موقع قرارك، راجع أيضا حكم محكمة التمييز الأردنية بصفتها الجزائية، حكم رقم 210 لسنة 2018، بتاريخ 2018/07/04، موقع قرارك.

في المجال الجزائي، وعلمنا أيضا أن تلك التشريعات اختلفت في طريقة تحديدها لذلك المفهوم الواسع للموظف العام، وعليه سنبحث في هذا الفرع عن ذلك التوجه الذي أخذ به المشرع الجزائري الأردني في سبيل تحقيق ذلك التوسع ونقارن ذلك مع ما جاء في القانون المقارن.

يتضح ابتداءً أن المشرع الأردني قد أخذ بالمفهوم الواسع للموظف العام تطبيقاً لقاعدة ذاتية قانون العقوبات، ونستدل على ذلك من خلال ما أورده من تعريف للموظف في نص المادة (169) من قانون العقوبات، إلا أن تطبيقه لهذه القاعدة لم يأتي بصورة مطلقة بل جزئية، حيث اكتفى بتعريف الموظف العام في باب الجرائم الواقعة على الوظيفة العامة، كما وعبر المشرع عن إرادته التوسعية تلك مرة أخرى فيما أورده من تعريف للموظف في المادة (2) من قانون الجرائم الاقتصادية رقم (11) لسنة (1993) وتعديلاته، كما وقد أضاف المشرع فئات من الأشخاص اعتبرهم في حكم الموظف العام في صدد جرائم الرشوة والاختلاس والاستثمار الوظيفي والاعتداء على الموظفين في قانون العقوبات.

بالرغم من أن المشرع الأردني توسع في مفهوم الموظف العام إلا أن ذلك التوسع جاء جزئياً حيث اقتصر تطبيقه على جرائم الباب الثالث وهي الجرائم الواقعة على الإدارة العامة، أما بالنسبة لباقي أبواب القانون فلا ينطبق عليها هذا التعريف وبالتالي فإن مدلول الموظف العام في باقي مسائل القانون ينحصر بذلك المفهوم الإداري الضيق، وهذا الأمر أدى إلى تباين وجهات النظر بين فقهاء القانون كما بينا ذلك سابقاً، ويعلق جانب من الفقه على ذلك التوجه الذي أخذ به المشرع بقوله "....وتوصلاً إلى تحقيق أكبر قسط من الأمن القانوني في قواعد قانون العقوبات فإننا نتفق مع الفقه في أن تعريفات هذا القانون ومنها تعريف الموظف العام يتعين أن تتسم بالثبات واليقين، فإنه يحسن بالمشرع أن يضع تعريفاً موحداً للموظف العام في القسم العام من قانون العقوبات، إلا إذا رُوي

الخروج على ذلك في نصوص يعينها لاعتبارات تقتضيها طبيعتها...⁽¹⁾، لا بل ان المشرع الأردني توسع في ذلك المفهوم في الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة كجريمة الرشوة، حيث اعتبر من ندب الى خدمة عامة ومن كلف بمهمة رسمية كالمحكم والخبير موظفا عموميا، وبالتالي فانهم وان صلحوا لارتكاب جرائم الاخلال بواجبات الوظيفة فلا يصلحوا لاعتبارهم موظفين في باقي مسائل قانون العقوبات.

أما عن موقف التشريعات الجزائية المقارنة من المفهوم الواسع للموظف العام، فلقد ذهب البعض منها الى وضع تعريف مطلق للموظف العام وبصورة كلية، بحيث تلتزم بتطبيقه على سائر مسائل قانون العقوبات، في حين ذهب البعض الآخر الى عدم وضع تعريف محدد للموظف العام، حيث اعتبرت بعض طوائف العاملين موظفين عموميين في جرائم معينه دون أن تعترف لهم بهذه الصفة في جرائم أخرى، إذ استخدمت هذه التشريعات أسلوب التعداد الحصري لفئات الموظفين، وعليه سوف نتعرف على تلك التوجهات المختلفة وعلى النحو التالي:

1- الاتجاه الأول: التشريعات التي طبقت أسلوب التعداد الحصري لفئات الموظفين بالنسبة لبعض الجرائم دون غيرها.

لقد أخذ بهذا التوجه قانون العقوبات المصري، إلا أن هذا التوجه قد أدى الى نتيجة مفادها أن القضاء في مصر عانى من عدم القدرة على استخلاص تعريف يكون صالحا للتطبيق في جميع المسائل الجنائية، فلقد جاءت أحكام القضاء تفسر طوائف الموظفين ممن ذكروا في نص التجريم ذاته،

(1) السعيد، كامل (2022). شرح قانون العقوبات الجرائم المضرة بالمصلحة العامة دراسة تحليلية مقارنة، مرجع سابق، ص378، راجع أيضا سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الكتاب الأول (الجرائم المضرة بالمصلحة العامة). ط7، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ص299.

وبالتالي جاء تفسير القضاء لتلك النصوص مختلفا ويعتمد على كل مسألة معروضة أمامه على حدة، ودون أن يكون هذا التفسير ملزما في مسائل أخرى، الامر الذي ادى الى ان يعتبر شخص ما موظفا عاما في جريمة معينة في حين لا يعتبر كذلك في جريمة أخرى، لا بل في ذات الجريمة قد لا يعتبر موظفا عاما إذ يعتمد ذلك على تفسير القضاء للنص، وهذا يعتبر تناقض واضح يخل بالثبات واليقين والاستقرار الذي يجب أن تكون عليه الاحكام⁽¹⁾.

ونستدل على ذلك التناقض من خلال تلك الأحكام الصادرة عن محكمة النقض المصرية والتي فسرت معنى الموظف العام فيما يتعلق ببعض الجرائم المعروضة أمامها ثم جاءت بتفسير آخر لمعنى الموظف في جريمة من ذات الصنف، ففي حكم صادر عن محكمة النقض المصرية عرفت المقصود بالموظف العام في مجال جرائم التزوير في الاوراق الرسمية بأنه " هو المفهوم الاداري الضيق ومن ثم فلا يخضع لهذه الصفة في تطبيق المكلف بخدمه عامه"⁽²⁾، في حين اعترفت بعض أحكام القضاء بالصفة الرسمية للمحركات التي تصدر عن المكلف بخدمة عامة في جرائم التزوير⁽³⁾.

2- الاتجاه الثاني: التشريعات التي توسعت في مفهوم الموظف العام وبصورة كلية.

من هذه التشريعات التي عرفت الموظف العام بشكل كلي قانون الجرائم والعقوبات الاماراتي رقم (31) لسنة (2021) وتعديلاته، حيث عرف الموظف العام في المادة (5) من القانون وتوسع في هذا التعريف لينطبق على كافة المسائل في قانون العقوبات، سواء تلك التي يكون فيها الموظف

(1) أنظر خلف الله، أحمد طه (1993)، الموظف العام في قانون العقوبات، ط2، الزقازيق (د، ن)، ص 350.
(2) محكمة النقض، نقض رقم 1593 س 18 ق، جلسة 1949/4/26، مصر، مجموعة أحكام محكمة النقض، السنة 9، ص156. مشار اليه لدى علي، محمد إبراهيم الدسوقي (2019). حماية الموظف العام جنائيا، مرجع سابق، ص68.

(3) أنظر د. حسني، محمود نجيب (2019). شرح قانون العقوبات القسم الخاص، مرجع سابق، ص338.

معتديا على الوظيفة العامة أو تلك التي يكون فيها معتدا عليه، حيث جاء في مطلع النص "يعد موظفا عاما في حكم هذا القانون.."، ولقد أخذ بهذا الاتجاه العديد من قوانين العقوبات في الأنظمة المقارنة⁽¹⁾.

يرى الباحث أن تلك التشريعات التي عرفت الموظف العام بصورة كلية قد تغادت عدة إشكاليات وقع فيها غيرها من التشريعات التي لم تأخذ بهذا التوجه، والتي منها كما بينا سابقا ذلك التناقض في أحكام المحاكم بسبب تفسيرها لنصوص المواد التي تضمنت مصطلح الموظف العام دون أن تبين معناه، وذلك كما حدث في مصر.

في نهاية هذا المطلب وبعد الاطلاع على توجهات الأنظمة القانونية المختلفة والاساليب التي اتبعتها للتوسع في مفهوم الموظف العام والاشكاليات التي ظهرت نتيجة لذلك، يدعو الباحث المشرع الأردني أن يضع تعريف الموظف العام الوارد في المادة (169) في القسم العام من قانون العقوبات كي يسري على كافة المسائل المنصوص عليها في القانون وخاصة ما تعلق منها بمسائل الحماية القانونية للموظف العام، إذ أن العبرة من هذه الحماية لا تتعلق بشخص الموظف، بل بالوظيفة العامة ذاتها.

المطلب الثاني

صفة الموظف العام في الجرائم الواقعة على السلطة العامة

يعد الموظف العام ممثلاً للسلطة العامة ويعمل باسمها ولصالحها، إلا أن عمله هذا قد يتعارض في بعض الأحيان مع مصالح الأفراد الأمر الذي يعرضه للاعتداء من قبلهم، ونتيجة لذلك تدخل المشرع

(1) راجع المادة (3) من قانون العقوبات القطري رقم 11 لسنة 2004 وتعديلاته.

الجزائي واحاط الموظف بحمايته من مثل تلك الاعتداءات اثناء قيامه بعملة أو بسبب ما اجراه بحكمها.

الا أن سياسة التجريم التي اتبعها المشرع في معالجة الجرائم الواقعة على الوظيفة العامة اختلفت في نطاقها، حيث توسعت في مدلول الموظف العام في جرائم اعتداء الموظفين العموميين على الوظيفة العامة كما في جريمة الرشوة، ولم تأخذ بهذا التوسع في الجرائم الواقعة على أفراد السلطة العامة، ويعود ذلك الاختلاف الى ان المصلحة المعتدى عليها في جرائم اعتداء الموظفين العموميين على الوظيفة العامة تشمل كلا من الوظيفة العامة والمال العام، في حين أن المصلحة المعتدى عليها في جرائم اعتداء الافراد على الوظيفة العامة تقتصر على الوظيفة العامة وحدها⁽¹⁾.

لكن هذا الامر يدفعنا للتساؤل حول مدى إمكانية شمول الموظف وفقا للمفهوم الوارد له في قانون الجرائم الاقتصادية الأردني بحماية المشرع من جرائم مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم سندا لنصوص المواد (187 و186 و185) من قانون العقوبات الأردني، وخاصة اذا ما علمنا أن العديد من قوانين العقوبات في الأنظمة القانونية المقارنة قد جاءت بمثل هذا التعريف الواسع للموظف العام، و أحاطت بحمايتها طوائف متعددة من العاملين في الجهات التي تعتبر أموالها أمولا عامة، وعليه وبما أن تعريف الموظف العام في التشريعات الجزائية الأردنية لم يرد الا في قانون العقوبات الأردني وقانون الجرائم الاقتصادية رقم (11) لسنة (1993)، فسنتعرف من خلال هذا المطلب ابتداء على صفة الموظف العام في جرائم مقاومة الموظفين وأعمال الشدة الواقعة عليهم في قانون العقوبات وذلك في

(1) أنظر سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الكتاب الأول (الجرائم المضرة بالمصلحة العامة). مرجع سابق، ص640.

الفرع الأول من هذا المطلب، وفي الفرع الثاني نتناول صفة الموظف العام في قانون الجرائم الاقتصادية.

الفرع الأول: صفة الموظف العام في جرائم مقاومة الموظفين وأعمال الشدة الواقعة عليهم في قانون العقوبات.

حددت المواد 187 و186 و185 من قانون العقوبات الصفة الوظيفية للمجني عليه في جرائم مقاومة الموظفين واعمال الشدة الواقعة عليهم على النحو التالي:

أولاً: الموظف العام وفقاً للتعريف الوارد في نص المادة (169) من قانون العقوبات.

لقد عَرَفَ المشرع الجزائي الأردني الموظف في نص المادة (169) من قانون العقوبات في مطلع باب الجرائم الواقعة على الإدارة العامة بأنه "يعد موظفاً بالمعنى المقصود في هذا الباب كل موظف عمومي في السلك الإداري أو القضائي وكل ضابط من ضباط السلطة المدنية أو العسكرية أو فرد من أفرادها وكل عامل أو مستخدم في الدولة أو في إداره عامة"⁽¹⁾.

وبالرغم من اتساع مدلول الموظف العام في هذا التعريف وخروجه عن المدلول الإداري للموظف، وذلك بشموله أفراد وضباط السلطة العسكرية والمدنية التي يقصد بها جهاز الشرطة والأمن العام⁽²⁾ والهيئة القضائية والعاملين بأجر يومي، إلا أننا نجد أن بعض قوانين العقوبات في الأنظمة القانونية المقارنة جاءت بتعريف أوسع للموظف، ليشمل كافة العاملين الذين يزاولون أعمالاً تدخل في نطاق الخدمة العامة، لا بل حسمت بعض الأمور التي تثير الجدل، حيث يستوي لديها أن يتقاضى الشخص راتباً أم لا، ويستوي أيضاً أن يكون العمل دائماً أم مؤقتاً، طواعية أو جبراً، كما واعتبرت العاملين

(1) قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) أنظر السعيد، كامل (1991). قانون العقوبات الأردني - الجرائم الواقعة على الأشخاص، مرجع سابق، ص 82.

في الجهات التي تعد أموالها أموال عامة موظفين لغايات تطبيق نصوص قانون العقوبات، ومن هذه التشريعات التي عرفت الموظف العام بشكل موسع ليشمل طوائف مختلفة من الموظفين قانون الجرائم والعقوبات الاماراتي رقم (31) لسنة (2021)⁽¹⁾، وقانون العقوبات القطري رقم (11) لسنة 2004. وعليه فلقد وجهت الدعوة للمشرع الأردني لإعادة صياغة هذا التعريف بتعريف آخر يبتعد عن الصيغ العامة التي تحتمل التفسير والتأويل، بحيث يحصر تلك الفئات التي يعتد بها القانون الجنائي واضعا

(1) تنص المادة (5) من قانون الجرائم والعقوبات الاماراتي رقم (31) لسنة (2021) على ما يأتي: يعد موظفا في حكم هذا القانون كل من يشغل وظيفة اتحاديه او محليه سواء كانت تشريعيه او تنفيذيه او اداريه او قضائية، وسواء اكان معينا او منتخب ومنهم 1-القائمون بأعمال السلطة العامة والعاملون في الوزارات والدوائر الحكومية 2- منتسبو القوات المسلحة 3- العاملون في الأجهزة الأمنية 4- اعضاء السلطة القضائية ورؤساء المجالس التشريعية، والاستشارية، والبلدية، واعضاؤها 5- كل من فوضته احدى سلطات العامة للقيام بعمل معين وذلك في حدود العمل مفوض به 6- رؤساء مجالس الادارات واعضاؤها والمديرون وسائر العاملين في الهيئات والمؤسسات العامة والشركات المملوكة كليا او جزئيا للحكومة الاتحادية او الحكومات المحلية 7- رؤساء مجالس الإدارات واعضاؤها والمديرون وسائر العاملين في الجمعيات والمؤسسات ذات النفع العام 8- العاملين في الجهات التي تعد اموالها اموالا عامه في هذا القانون او في اي قانون اخر.

ويعتبر مكلفا بخدمه عامه في حكم هذا القانون كل من لا يدخل في الفئات المنصوص عليها في البنود السابقة، ويقوم بأداء عمل يتصل بالخدمة العامة بناء على تعاقد مع جهة تعد اموالها اموالا عامه او تكليف صادر اليه من موظف عام يملك هذا التكليف بمقتضى القوانين او الأنظمة المقررة وذلك بالنسبة الى العمل المتعاقد عليه او المكلف به، ويستوي ان تكون الوظيفة، أو العمل، او الخدمة دائمة، او مؤقتة باجر، او بغير اجر طواعية او جبرا، ولا يحول انهاء الوظيفة او العمل او الخدمة دون تطبيق احكام هذا القانون متى وقعت الجريمة في اثناء توفر الصفة.

نصب عينية أن الصور التي تباشر بها الدولة نشاطها لم تعد مقصورة على تلك الصورة التقليدية، بل تنوعت واتسعت تلك النشاطات لتمارس الدولة سلطتها مباشرة و بطريق غير مباشرة⁽¹⁾.

ثانياً: الموظف العام الحكمي.

أحاط نص المادة (187) من قانون العقوبات الأردني بحمايته فئات ممن اعتبرهم بحكم الموظفين العموميين فيما لو وقع عليهم فعل الاعتداء بالضرب وغيره، ومن هذه الفئات:

أ- أعضاء هيئه التدريس في الجامعات الخاصة و المعلمين في الكليات والمدارس الخاصة والأطباء والمرضين في المستشفيات الخاصة⁽²⁾.

يرى الباحث أن المشرع قد أحسن بأن عد هذه الفئات العاملة في القطاع الخاص بحكم الموظفين العموميين واحاطهم بحمايته من جرائم الاعتداء الواقعة عليهم، اسوه بالعاملين في ذات المهن في القطاع العام ممن شملهم تعريف الموظف في المادة (169) من قانون العقوبات، اذ ان المشرع بشموله لهذه الفئات وحمايته لها قد أخذ بمبدأ المساواة الواجب تطبيقه في نصوص مواد قانون العقوبات، وخاصة اذا ما علمنا أن القوانين والأنظمة التي تنظم أعمال تلك الفئات من الموظفين في القطاع الخاص تساوي بينهم وبين زملائهم العاملين في المؤسسات العامة، فقانون التربية والتعليم عرف المعلم بانه " كل من يتولى التعليم او اي خدمة تربوية متخصصة في اي مؤسسه حكومية او خاصه"⁽³⁾، كما وعرف قانون الجامعات الأردنية الجامعة بانها "مؤسسه رسميه او خاصه للتعليم

(1) أنظر السعيد، كامل (2022). شرح قانون العقوبات الجرائم المضرة بالمصلحة العامة دراسة تحليلية مقارنة، مرجع سابق، ص378.

(2) أنظر المادة (1/187/ب) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(3) المادة (2) من قانون التربية والتعليم رقم (3) لسنة (1994) وتعديلاته.

العالي تمنح درجه علميه⁽¹⁾، كما وان الغاية التي يبتغي المشرع تحقيقها من وراء تلك الحماية تتحقق فيما لو وقع الاعتداء على تلك الفئات ممن يعملون في هذه القطاعات والمتمثلة بالحفاظ على سير العمل فيها بانتظام واضطراد.

و فيما يتعلق بالأطباء والممرضين العاملين في مستشفى خاص، فان تنامي ظاهرة العنف والاعتداء على الكوادر الطبية دفع المشرع الى اعتبار هذه الفئة ايضا بحكم الموظفين العموميين، نظرا لان مثل هذه الاعتداءات تعيق عملية تقديم الرعاية الصحية اللازمة للمواطنين، وعليه فمن الواجب توفير الامن الاجتماعي والوظيفي للعاملين في هذا المجال كون ان هذا المجال يحتاج الى الهدوء والنظام والسكينة وليس للعنف والترهيب⁽²⁾.

ب- رئيس الوزراء والوزراء وأعضاء مجلس الامة والقضاة⁽³⁾.

لقد أحاط المشرع الأردني هذه الفئات أيضا بحمايته من جريمة الاعتداء على موظف واعتبرهم بحكم الموظفين العموميين، الا أنه لم يشترط وقوع الاعتداء عليهم أثناء ممارسة الوظيفة أو بسببها، حيث جاء النص مطلقا والمعروف أن المطلق يجري على اطلاقه، وبالتالي إن وقع الاعتداء عليهم لأسباب لا علاقة لها بالوظيفة سواء اثناء ممارسة الوظيفة أو خارج أوقات الوظيفة وإن كانت عداوة شخصية أو لأي سبب كان فإن العقوبة تكون مشددة بحق الجاني مرتكب هذا فعل⁽⁴⁾.

(1) المادة (2) من قانون الجامعات الأردنية رقم (18) لسنة (2018) وتعديلاته.

(2) القيسي، سليم (2016). (أسباب العنف وأشكال الاعتداء على الكوادر الطبية في المستشفيات الحكومية والخاصة في الاردن)، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، مج 9، ع 1، ص 96.

(3) أنظر المادة (3/187) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(4) أنظر د. أحمد، عبد الرحمن توفيق (2022). شرح قانون العقوبات القسم الخاص - الجرائم الواقعة على الأشخاص، مرجع سابق، ص 229.

ومن المهم أن نعلم أيضا أن المشرع الأردني شمل فئة المحامين بحمايته من الاعتداء عليهم، حيث أشار في نص المادة (6/40) من قانون نقابة المحامين رقم (11) لسنة (1972) وتعديلاته الى معاقبة المعتدي على محامي بذات العقوبة المقررة للمعتدي على قاضي، حيث جاء النص على النحو التالي " يعاقب كل من يعتدي على محام أثناء تأدية اعمال مهنته أو بسبب تأديتها بالعقوبة المقررة على من يعتدي على قاض أثناء تأدية وظيفته أو بسبب تأديته لها".

ولو اردنا مقارنة ما جاء في التشريعات الجزائية المقارنة فيما يتعلق بفئة الموظفين الحكاميين المشمولين بحماية المشرع من وقوع الاعتداء عليهم في مثل هذا النوع من الجرائم، نجد أن الكثير من هذه التشريعات اعتبرت المكلف بخدمة عامة بحكم الموظف العام، واحاطته بحمايتها وهذا ما لم يفعله المشرع الأردني، فلقد عاقب قانون العقوبات المصري كل من يتعدى على أحد الموظفين العموميين أو رجال الضبط أو أي انسان مكلف بخدمة عمومية⁽¹⁾، وعلى ذات النهج سار المشرع الاماراتي والذي عد كل من لا يدخل في الفئات الواردة في نص المادة (5) من قانون العقوبات والجرائم الاماراتي مكلفا بخدمة عامة وبالتالي يعتبر موظفا عاما في حكم ذلك القانون⁽²⁾، وكذلك المشرع اللبناني والذي يعتبر أهم مصدر تاريخي لأحكام قانون العقوبات الأردني الحالي⁽³⁾ فقد عرف الموظف العام في باب الجرائم الواقعة على الادارة العامة واعتبر كل شخص عين أو انتخب لأداء خدمة عامة موظفا عاما، حيث جاء تعريف الموظف في هذا القانون على النحو التالي " يعد موظفا بالمعنى

(1) أنظر المادة (136) من قانون العقوبات المصري رقم (58) لسنة (1937) وتعديلاته.

(2) أنظر المادة (298) من قانون الجرائم والعقوبات الاماراتي رقم (31) لسنة (2021) وتعديلاته.

(3) الحلبي، محمد علي (1997). شرح قانون العقوبات القسم العام، عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع،

المقصود في هذا الباب كل موظف في الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات والجيش وكل عامل ومستخدم في الدولة وكل شخص عين أو انتخب لأداء خدمة عامة ببدل أو بغير بدل⁽¹⁾.

وعبارة مكلف بخدمة عامة تعني " كل من يلزمه القانون بالقيام بإحدى الخدمات العامة او بمباشرة مهمة تتعلق بالنظام العام بغض النظر عن كونه لا يشغل مركزا وظيفيا في الدولة"⁽²⁾، وبالتالي فان كل شخص يقوم بخدمة عامة لصالح المجتمع ولو لم يكن من فئة الموظفين العموميين وجاء تعيينه صحيحا وصادرا ممن يملكه قانونا سواء كان تعيينه عن طريق الانتخاب أو التعيين يعد بحكم الموظف العام ويدخل في ذلك أعضاء مجلس النواب والمجالس المحلية على مستوى المحافظة والمدينة وكذلك المترجم والمرشد⁽³⁾.

ومن المهم ان نعلم ان هناك من يعتبر ان المكلف بخدمة عامة يدخل تحت مضمون الموظف العام حتى ولو لم يرد نص صريح على ذلك⁽⁴⁾، ولقد ايد البعض في الفقه الأردني هذا الرأي واعتبروا أن فئة المكلفين بخدمة عامة والموظفين الفعليين يدخلون في تعريف الموظف العام في المادة (169) من قانون العقوبات الأردني⁽⁵⁾، ولقد ذهبت محكمة التمييز اللبنانية في حكم لها في ذات الاتجاه حيث قضت " إلا أن هذا التفسير الواسع لفكرة الموظف العام يتفق وضرورة حماية كل من يؤدي

(1) المادة (350) من قانون العقوبات اللبناني رقم (340) لسنة (1943) وتعديلاته.

(2) أنظر سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الكتاب الأول (الجرائم المضرة بالمصلحة العامة). مرجع سابق، 641.

(3) أنظر القهوجي، علي عبد القادر (2002). قانون العقوبات القسم الخاص - جرائم الاعتداء على المصلحة العامة وعلى الانسان والمال، ط2، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ص25.

(4) سلامه، مأمون محمد (2022). قانون العقوبات القسم الخاص - الجزء الاول-الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، القاهرة: سلامة للنشر والتوزيع، ص108.

(5) نجم، محمد صبحي (2002). الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط1، عمان: مكتبة دار الثقافة، ص58.

خدمة عامة حتى ولو لم يكن موظفا عاما حقيقيا، وتطبيقا لذلك قضي باعتبار المختار موظفا عاما
...»(1).

ثالثا: الموظف الفعلي.

سبق وان تناولنا بالبحث والدراسة نظرية الموظف الفعلي في المبحث الأول من هذا الفصل⁽²⁾، وعرفنا ان هذه النظرية تقوم في حالتين، الأولى تحدث في ظروف عادية في الحالة التي لا يصدر فيها قرار بالتعيين بعد، او صدر القرار وكان مشوبا باي عيب يؤدي الى بطلانه، ورغم ذلك باشر هذا الشخص عمله مما ترتب عليه اثرا قانونية، والحالة الثانية تحدث في ظروف استثنائية يتصدى فيها أحد الاشخاص لأعمال الوظيفة العامة إذا عجزت مؤسسات الدولة الرسمية عن القيام بمهامها كما في حالة الحرب.

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هنا يتمحور حول مدى امكانه تطبيق نظريه الموظف الفعلي في القانون الجنائي، وخاصة ما تعلق منها بالجرائم الواقعة على السلطة العامة كالاغتداء على الموظفين ومقاومتهم.

نقول ابتداء ان القضاء الجنائي في مصر اجاب على هذا السؤال من خلال ما صدر عنه من احكام، حيث قضت محكمه جنايات القاهرة في حكم لها انه " ليس هناك ما يمنع قانونا من اعمال

(1) محكمة التمييز اللبنانية، قرار رقم 227 تاريخ 1994/12/27، كساندر، العدد12، ص54 مشار اليه لدى القهوجي، علي عبد القادر (2002). قانون العقوبات القسم الخاص - جرائم الاعتداء على المصلحة العامة وعلى الانسان والمال، مرجع سابق، ص295.

(2) سبق لنا تناول هذا الموضوع في الصفحة رقم (28).

نظريه الموظف الفعلي في نطاق القانون الجنائي⁽¹⁾، وأيضا كان للفقهاء الجنائي المصري توجهها مماثلا لما ذهب اليه القضاء الجنائي حيث عرف اتجاه من الفقه الموظف العام تعريفا يشير فيه وبوضوح الى نظرية الموظف الفعلي، حيث جاء في التعريف بأن الموظف هو " كل شخص يمارس في مواجهه الافراد باسم الدولة او شخص معنوي عام في صوره طبيعية تستدعي ثقتهم احد الاختصاصات التي خولها القانون لمرفق عام تديره الدولة او الشخص المعنوي العام اداره مباشرة"⁽²⁾.

وعليه فمادام المشرع في جرائم الموظفين ضد الإدارة العامة اراد حماية نشاط الدولة وانتظام العمل في مؤسساتها، ومادام أن الموظف الفعلي يباشر نشاطا اداريا يترتب اثارا قانونية تمس الافراد فلا مفر من مساواة الموظف الفعلي بالموظف العام في نظر المشرع الجنائي، فمن غير المنطق ان يرتب الفقه الاداري اثارا قانونيه بالنسبة لنشاط الموظف الفعلي حيال الإدارة العامة بينما المشرع الجنائي يعتبره شخصا عاديا⁽³⁾، ولقد جاء في الفقه الأردني ما يؤكد على ذات الفكرة بقوله ان الاعمال الإدارية التي يمارسها الموظف الفعلي هي كالأعمال التي يقوم بها الموظف الحقيقي، مع الأخذ بعين الاعتبار أن المشرع الجزائي لا يجرم فعل ويقرر له عقابا الا بفرض توفير الحماية اللازمة لمصلحة يرى أنها جديرة بهذه الحماية⁽⁴⁾.

(1) محكمة جنايات القاهرة (الدائر السابعة شمال)، رقم 9997 لسنة 2013، 2014/5/21، مشار اليه لدى سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الكتاب الأول (الجرائم المضرة بالمصلحة العامة). مرجع سابق، ص 307.

(2) حسني، محمود نجيب (2019). شرح قانون العقوبات القسم الخاص. مرجع سابق، ص 32.

(3) انظر سلامه، مأمون محمد (2022). قانون العقوبات القسم الخاص - الجزء الاول-الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، مرجع سابق، ص 113-114.

(4) أنظر اللوزي، احمد محمد و الرفوع، أيمن يوسف (2019). (المسؤولية الجزائية والتأديبية عن التصرفات المشروعة للموظف الفعلي)، مرجع سابق، ص 198.

أما عن موقف المشرع الجزائري الأردني من حماية الموظف الفعلي من الاعتداء عليه أو مقاومته أثناء قيامه بمهام وظيفته أو بسببها، فقد جاء في رأي لأحد الباحثين ان المشرع أحاط هذا الموظف بتلك الحماية الجزائية طالما أنه لم يهدف من هذه الحماية ان ينشئ للموظف امتيازاً خاصاً وإنما اراد تحقيق احترام الوظيفة العامة وضمان سير العمل فيها وحماية الموظف باعتباره ممثلاً للدولة، وطالما ان القضاء الجزائري وبعض التشريعات الجزائية المقارنة قد عدت الموظف الفعلي خاضعاً للحماية الجزائية كما لو كان موظفاً عاماً فنستطيع القول ان المشرع قد شمل الموظف الفعلي بالحماية التي منحها للموظف العام⁽¹⁾.

لا يؤيد الباحث الرأي السابق والذي يقول بأن المشرع الجزائري الأردني شمل الموظف الفعلي بالحماية الجزائية في قانون العقوبات، حيث أن التجريم الجزائي لا يكون الا بنص وفقاً لمبدأ الشرعية "لا جريمة ولا عقوبة الا بنص"، وبذات الوقت يؤيد الباحث توجه القضاء الجزائري في مصر حول إمكانية اعمال نظرية الموظف الفعلي في نطاق القانون الجزائي وذلك كنتيجة منطقية لهذا الاعتراف من قبل القانون الإداري بصحة الاعمال الصادرة عن الموظف الفعلي، وبالتالي فهذا الموظف هو أهل لأن يسأل عما يصدر عنه من اعتداء على الوظيفة العامة، وما يقع عليه من اعتداء أثناء قيامه بمهام وظيفته، الا أن هذا التوجه لدى القضاء الجزائري المصري لم نجد له مثيل في القضاء الجزائري الاردني.

وعليه يدعو الباحث المشرع الأردني الى إعادة صياغة تعريف الموظف العام في قانون العقوبات نظراً لدوره المهم في تحديد صفة الموظف العام في جرائم مقاومة الموظفين واعمال الشدة الواقعة عليهم، حيث اصبح هذا الأمر ضرورياً ولازماً في ظل هذا التغير في مفاهيم الوظيفة العامة ومتطلباتها

(1) أنظر البطوش، عبد الله محمد (2006). نظرية الموظف الفعلي فقها وقضاء، مرجع سابق، ص 185-186.

الحديثة، إذ لم يعد هذا التعريف الوارد للموظف العام في المادة (169) قادرا على أن يلبي تلك الغاية التي اراد المشرع الجزائي تحقيقها، والمتمثلة بحماية الوظيفة العامة ومن يمثلها من الافراد، ويقترح الباحث بذات الوقت الصيغة التي اعتمدها المشرع الاماراتي عند تعريفه للموظف العام في قانون الجرائم والعقوبات رقم (31) لسنة (2021)، نظرا لشمول هذا التعريف لطوائف متعددة من الموظفين الحكميين الى جانب الموظف بمعناه الحقيقي، فمجرد قيام شخص ما بأداء عمل يتصل بالخدمة العامة وفقا لهذا القانون فانه يعتبر موظفا عاما سواء اكان ذلك التكليف بشكل دائم او مؤقت وبأجر أو بدون أجر، وبذات الوقت العمل على إضافة مصطلح الموظف الفعلي الى تعريف الموظف في المادة (169) من قانون العقوبات وبشكل واضح وصريح منعا لحدوث تناقض في أحكام القضاء فيما يتعلق بهذا الموضوع، .

مع الاخذ بعين الاعتبار ذلك التقدم التكنولوجي والذي غير من مفاهيم الوظيفة العامة، إذ أصبح هناك ما يعرف بالوظيفة العامة الالكترونية، الأمر الذي يستوجب تدخل المشرع لحماية هذه الوظيفة وممثليها من الموظفين، فالأمر لا يتوقف على مجرد توفير الحماية لنظام المعلومات أو تقنية المعلومات⁽¹⁾، بل الامر هنا يستدعي حماية الموظف أثناء قيامه بمهام تلك الوظيفة الالكترونية.

الفرع الثاني: صفة الموظف العام في قانون الجرائم الاقتصادية.

من المهم أن نعلم ابتداءً أن من الاسباب الموجبة لقانون الجرائم الاقتصادية رقم (11) لسنة (1993) وتعديلاته تطور اساليب الاجرام، حيث لم تعد هذه التشريعات الجنائية قادرة على مكافحه الاساليب الحديثة في الاعتداء على المال العام، ولذلك وحرصا من المشرع على حماية هذا المال وعدم افلات اي شخص من العقوبة بحجه انه لا يتمتع بالصفة العمومية توسع المشرع في مفهوم الموظف العام

(1) أنظر المادة (2) من قانون الجرائم الالكترونية رقم (17) لسنة (2023) وتعديلاته.

في ذلك القانون⁽¹⁾، وبالتالي جاء تعريف الموظف العام في هذا القانون على النحو التالي " أ- تشمل كلمة موظف لأغراض هذا القانون كل موظف او مستخدم او عامل معين من المرجع المختص بذلك في أي جهة من الجهات المنصوص عليها في الفقرة (ب) من هذه المادة، كما تشمل رؤساء وأعضاء مجالس الجهات الواردة في البنود(3-8) من الفقرة(ب) من هذه المادة، وكل من مكلف بخدمة عامة باجر او بدون اجر"⁽²⁾.

أما الفقرة (ب) فلقد حددت الجهات التي تعد أموالها أموالاً عامة والتي تكون مملوكة لها أو تحت إشرافها أو إدارتها، وبالتالي يعتبر موظفو هذه الجهات بحكم الموظفين العموميين ويطبق عليهم أحكام هذا القانون، ومن هذه الجهات 1- الوزارات والدوائر والمؤسسات الرسمية العامة. 2- مجلسا الأعيان والنواب. 3- البلديات والمجالس القروية ومجالس الخدمات المشتركة. 4- النقابات والاتحادات والجمعيات والنوادي 5- البنوك والشركات المساهمة العامة ومؤسسات الاقراض المتخصصة. 6- الاحزاب السياسية. 7- اي جهة يتم رفق موازنتها بشكل رئيس من موازنة الدولة. 8- اي جهة ينص القانون على اعتبار أموالها أموالاً عامة، بالإضافة الى كل مكلف بخدمة عامة بأجر أو بدون أجر⁽³⁾.

بعد الاطلاع على نص المادة (2) من قانون الجرائم الاقتصادية رقم (11) لسنة (1993) وتعديلاته يجد الباحث ان المشرع الاردني قد استثنى رئيساً مجلس الاعيان والنواب واعضاء المجلسين من اعتبارهم موظفين لغايه تطبيق نصوص قانون جرائم الاقتصادية بحقهم، بالمقابل علمنا سابقا واثناء

(1) أنظر احبيلة، عبد الله محمد خنجر (2011). الأحكام المستحدثة في قانون الجرائم الاقتصادية الأردني، (رسالة دكتوراه منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ص12.

(2) المادة (2/أ)، قانون الجرائم الاقتصادية رقم 11 لسنة 1993 وتعديلاته.

(3) أنظر المادة (2/ب)، قانون الجرائم الاقتصادية رقم 11 لسنة 1993 وتعديلاته.

دراسة صفه الموظف العام في جرائم الاعتداء على الموظفين بالضرب وغيره وفقا لنص المادة(187) من قانون العقوبات، ان اعضاء مجلس الامه مشمولين بحماية هذا النص، الامر الذي يثير التساؤل حول السياسة التي يتبعها المشرع الجنائي والذي من خلالها يوفر الحماية لهذه الفئة من الاعتداء عليهم بالضرب وغيره، وفي ذات الوقت لا يوفر هذه الحماية للوظيفة العامة في حال ارتكب احد اعضاء المجلسين احدي الجرائم المنصوص عليها في قانون جرائم الاقتصادية، وعليه يدعو الباحث المشرع الى شمول اعضاء مجلس الامه بنص المادة (2) من قانون الجرائم الاقتصادية، وذلك لحماية الوظيفة العامة وتحقيقا للمساواة بين الفئات التي اعتبرها المشرع بحكم الموظفين العموميين.

وبالرغم من ذلك يجد الباحث ان المشرع توسع في مفهوم الموظف العام الوارد في قانون الجرائم الاقتصادية، حيث اعتبر العديد من الاشخاص بحكم الموظف العام إذا عمل لدى احدى الجهات التي تمتلك المال العام أو تديره أو تشرف عليه، لا بل ذهب المشرع الى أكثر من ذلك إذ اعتبر اي جهة ينص قانونها على اعتبار اموالها اموالا عامه يعتبر موظفيها بحكم الموظف العام، كما اعتبر المكلف بخدمة عامة بحكم الموظف العام.

وفي إطار هذا التعريف سنجيب على أحد أسئلة هذه الدراسة وفرضياتها والمتمثل بالسؤال التالي:

هل يحظى العاملون في الجهات المشمولة بقانون الجرائم الاقتصادية بحماية قانونية ضد الاعتداء عليهم، وهل يُعتبرون موظفين عموميين لغرض تطبيق نصوص جريمة الاعتداء على موظف؟

من المهم أن نعلم أن من الأسباب التي دفعت الى طرح مثل هذا التساؤل، ان المصلحة المحمية في جرائم الاعتداء على الموظفين ومقاومتهم لا تقتصر في كثير من الأحيان على الوظيفة العامة وحدها،

إذ تمتد هذه الحماية لتشمل المال العام أيضا كما هو الحال في الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة، ففي جريمة مقاومة الموظفين قد يُمنع موظف من جباية الضرائب، وفي جريمة الاعتداء على موظف قد يُشهر السلاح عليه لمنعه من تحصيل رسوم المقررة بموجب القانون، وبالتالي فإن ظاهر الحال يقول أن اعتداء وقع على الوظيفة العامة فقط، في حين أن الاعتداء وقع على الوظيفة والمال العام، وبالتالي ما المانع من شمول هذه الجريمة بأحكام قانون الجرائم الاقتصادية الأردني، وللإجابة على هذا التساؤل لا بد من البحث في مفهوم المال العام والجريمة الاقتصادية في قانون الجرائم الاقتصادية رقم (11) لسنة (1993) وتعديلاته.

أولاً: الأموال العامة.

عرف المشرع الأردني المال العام في القانون المدني بنص المادة (1/60) بأنه "تعتبر أموالاً عامة جميع العقارات والمنقولات التي للدولة أو الأشخاص الحكيمة العامة والتي تكون مخصصة لمنفعة عامة بالفعل بمقتضى القانون أو النظام"⁽¹⁾، وعرفه أيضاً قانون تحصيل الأموال العامة بأنه "جميع أنواع الضرائب والرسوم والغرامات والذمم والديون المتحققة للخزانة المالية"⁽²⁾.

وبالتالي نلاحظ كيف ارتبط مفهوم المال العام بالمنفعة العامة للدولة إلا أن المشرع الجنائي ونظراً للسياسات الاقتصادية الحديثة التي انتهجها أضفى على أموال بعض الجهات الخاصة الحماية الجزائية المقررة فجعل أموالها في حكم الأموال العامة، والعلو من ذلك تكمن في أن الغاية التي أراد المشرع تحقيقها من توفير الحماية للأموال العامة تتحقق أيضاً عند وقوع الاعتداء على أموال بعض

(1) القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976) وفقاً لأحدث التعديلات.

(2) المادة (2) من قانون تحصيل الأموال العامة رقم (6) لسنة (1952) وتعديلاته، موقع قسطاس.

الجهات الخاصة كالبنوك والشركات المساهمة العامة لما لها من اهمية في دعم الاقتصاد الوطني والمشاركة في عملية التنمية الاقتصادية⁽¹⁾.

وعليه توسع المشرع الاردني في تعريف المال العام محل الحماية الجزائية في قانون الجرائم الاقتصادية الاردني ويتضح ذلك من خلال ما أورده في المادة (2/ب) من اعتبار أموال بعض الجهات في حكم المال العام وذلك لما لهذه الأموال من أهمية في مشاركتها بخطط التنمية الاقتصادية⁽²⁾.

ثانياً: الجريمة الاقتصادية⁽³⁾.

لقد عرف المشرع الجزائي الأردني الجريمة الاقتصادية في المادة (3/أ) من قانون الجرائم الاقتصادية تعريفاً موسعاً لم يرتبط بالسياسة الاقتصادية فقط، بل بالمال العام وبكافة صوره، حيث جاء التعريف في هذه الفقرة بقوله " تشمل الجريمة الاقتصادية اي جريمة تسري عليها احكام هذا القانون او اي جريمة نص قانون خاص على اعتبارها جريمة اقتصادية او اي جريمة تلحق الضرر بالمركز الاقتصادي للمملكة او بالثقة العامة بالاقتصاد الوطني، او العملة الوطنية، او الاسهم، او السندات، او الاوراق المالية المتداولة او إذا كان محلها المال العام"⁽⁴⁾.

(1) أنظر الخزاعلة، محمد زيد دوجان (2012). الحماية الجزائية للمال العام في التشريعات الجزائية الاردنية، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن، ص14.

(2) أنظر المادة (2/ب)، قانون الجرائم الاقتصادية رقم 11 لسنة 1993 وتعديلاته.

(3) ليس من السهل وضع تعريف واضح ومحدد للجريمة الاقتصادية يعالج جميع الحالات كما هو الحال في باقي الجرائم العادية، ويعود السبب في ذلك الى عده أسباب منها ارتباط الجريمة الاقتصادية بعلم الاقتصاد، ذلك العلم الذي لم يوضع له تعريف واحد ومحدد، وبالتالي فان أي تعريف للجريمة الاقتصادية سوف يشوبه الغموض والاتساع، الامر الذي لا يتفق مع أسس وقواعد التجريم التي يجب ان تتميز بالوضوح والدقة، كما ان اختلاف السياسات الاقتصادية المتبعة في كل نظام يجعل من الصعوبة بمكان وضع تعريف محدد لهذا المفهوم القانوني. لمزيد من التفاصيل أنظر المساعدة، أنور محمد صدقي (2009). المسؤولية الجزائية عن الجرائم الاقتصادية، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص68 وما بعدها.

(4) المادة (3/أ) من قانون الجرائم الاقتصادية رقم 11 لسنة 1993 وتعديلاته.

وفي الفقرة (ب و ج) من ذات المادة حدد المشرع الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات الأردني والتي تسري عليها أحكام هذا القانون، حيث جاء النص على النحو التالي، ب- "تعتبر الجرائم المنصوص عليها في المواد المبينة ادناه من قانون العقوبات إذا كانت تتعلق بالأموال العامة جرائم اقتصادية وتطبق عليها العقوبات المنصوص عليها في ذلك القانون 1- جرائم المتعهدين خلافا لأحكام المادتين (133) و(134) 2- جرائم النيل من مكانه الدولة المالية خلافا لأحكام المادتين (152) و (153) 3- جرائم تخريب انشاءات المياه العمومية خلافا لأحكام المادة (456).

ج- وتعتبر الجرائم المنصوص عليها في المواد المبينة ادناه من قانون العقوبات جرائم اقتصادية اذا توافرت فيها الشروط المنصوص عليها في الفقرة أ من هذه المادة 1- جرائم الحريق وطرق النقل والمواصلات والغش والتي تشكل خطرا شاملا خلافا لأحكام المواد (368 الى 382) و (386 الى 388) 2- الجرائم المخلة بواجبات الوظيفية (الرشوة والاختلاس واستثمار الوظيفة واساءه استعمال السلطة) خلافا لأحكام المواد (170 الى 177) و(182 و 183) 3- الجرائم المتعلقة بالثقة العامة (تزييف النقود والمسكوكات والطوابع) خلافا لأحكام المواد (239 و259) 4- جرائم التزوير خلافا لأحكام المواد (260 الى 265) 5- جرائم السرقة والاحتيال واساءة الائتمان خلافا لأحكام المواد (399 الى 407) و (417) و (422) 6- جرائم الغش بنوع البضاعة والمضاربات غير المشروعة والافلاس خلافا لأحكام المواد (433) و (435) و(436) و(438) و(439) و(440).

لقد وجه الفقه انتقاداته لهذا التعريف الوارد في الفقرة (أ) من هذه المادة حيث قال أحدهم " أن تصدي المشرع لإيراد تعريف للجريمة الاقتصادية في نصوص القانون هو أمر محل نظر، فهو نهج لا تعرفه التشريعات الجنائية، ولا يخلو من النقد وان من حسن السياسة التشريعية ترك هذه المسألة لاختصاص

الفقه وحده ليقول فيها كلمته مستتيراً في ذلك بالأحكام القانونية الواردة في هذا الشأن⁽¹⁾، في حين قال آخر " أن الفقرة (أ) كانت واسعة جداً وفضفاضة بلا حدودمما يصوب سهام النقد لهذا النص غير الدقيق والذي لا يتلاءم مع أصول الصياغة التشريعية التجريبية، التي يجب أن تكون دقيقة ولا تترك المجال لا لاجتهاد ولا لقياس أو رأي شخصي"⁽²⁾.

أما فيما يتعلق بصور الجرائم الاقتصادية المنصوص عليها في الفقرتين (ب، ج) من ذات المادة، فلقد حددت نطاق الجرائم الاقتصادية في قانون العقوبات الأردني فقط، إذ اعتبرت الجرائم الواردة في الفقرة (ب) جرائم اقتصادية إذا تعلق بالمال العام، في حين اشترطت في الفقرة (ج) توافر الشروط المنصوص عليها في الفقرة (أ)، وهذا الأمر من الناحية المنطقية يعد مستحيلاً أن تتوافر جميع تلك الشروط في جريمة واحدة كي تعتبر جريمة اقتصادية وإن المشرع أراد توافر أحد هذه الشروط⁽³⁾.

يمكن للباحث هنا أن يضيف سبباً يثبت صحة القول السابق من أن المقصود بلفظ (الشروط) الوارد في الفقرة (ج) يقتصر على تحقق أحد هذه الشروط فقط لاعتبار الجريمة المنصوص عليها في هذه الفقرة جريمة اقتصادية، فاستخدام المشرع حرف العطف (أو) والذي يفيد التخيير يدل على ذلك، في حين لو استعمل حرف العطف (و) والذي يفيد المشاركة عندها نقول أنه اشترط تحقق جميع الشروط. نلاحظ مما سبق أن المشرع الأردني وعند تعريفه للجريمة الاقتصادية وفقاً لما جاء في نص المادة (3) من قانون الجرائم الاقتصادية، استخدم أسلوبين في التعريف الأول هو أسلوب التعداد كما جاء

(1) المبيضين، علي محمد (2015). الصلح الجنائي وأثره في الدعوى العامة، ط2، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص193.

(2) المساعدة، أنور محمد صدقي (2009). المسؤولية الجزائية عن الجرائم الاقتصادية، مرجع سابق، ص123.

(3) أنظر احبيلة، عبد الله محمد خنجر (2011). الأحكام المستحدثة في قانون الجرائم الاقتصادية الأردني، مرجع سابق، ص38.

في الفقرتين (ب، ج) من المادة الثالثة، والثاني الأسلوب الاجمالي وفقا لما جاء في الفقرة (أ) من ذات المادة، الامر الذي أثار تساؤلا حول الجرائم المنصوص عليها في الفقرتين (ب، ج) من المادة الثالثة، وهذا التساؤل هو:

هل جاءت هذه الجرائم المنصوص عليها في هاتين الفقرتين على سبيل الحصر أم على سبيل المثال؟ هناك من يرى أن ما جاء في الفقرتين (ب، ج) من تحديد لنطاق الجرائم الاقتصادية في قانون العقوبات انما جاء على سبيل المثال لا الحصر إذ قال "ان القول بان الجرائم المنصوص عليها في الفقرتين (ب، ج) جاءت على سبيل الحصر لا على سبيل المثال من شأنه افراغ ذيل الفقرة (أ) من مضمونها والتي جاءت بالصيغة التالية (تشمل الجرائم الاقتصادية اية جرائم ... او إذا كان محلها المال العام"⁽¹⁾.

وفي رأي آخر جاء فيه "يلاحظ ان صور الجرائم الاقتصادية المنصوص عليها في الفقرتين (ب، ج) من المادة (3) من قانون الجرائم الاقتصادية قد جاءت على تحديد نطاق الجرائم الاقتصادية في قانون العقوبات فحسب، غير ان ذلك لا يعني عدم وجود صور اخرى للجريمة الاقتصادية في تشريعات أخرى، وهذا ما اشارت اليه الفقرة (أ) من نفس المادة والتي جاءت لتحدد الإطار العام لنطاق الجريمة الاقتصادية في التشريع الأردني...."⁽²⁾، ويؤكد على ذلك آخر بقوله "...فإننا نجد أن الفقرتين (ب، ج) قد حددتا الجرائم الاقتصادية على سبيل الحصر كما حددتا شروط تحققهما...."⁽³⁾

(1) احجية، عبد الله محمد خنجر (2011). الأحكام المستحدثة في قانون الجرائم الاقتصادية الأردني، مرجع سابق، ص39.

(2) المبيضين، علي محمد (2015). الصلح الجنائي وأثره في الدعوى العامة، مرجع سابق، ص 195.

(3) المساعدة، أنور محمد صدقي (2009). المسؤولية الجزائية عن الجرائم الاقتصادية، مرجع سابق، ص123.

وفيما يتعلق بأحكام محكمة التمييز فلقد بينت في احدي هذه الاحكام أن المشرع الأردني لم يكتف بالجرائم الواردة في الفقرتين (ب، ج) من المادة الثالثة لقانون الجرائم الاقتصادية، وان لمشرع جاء بمعيار عام يستوجب الاخذ به لبيان فيما اذا كانت الجريمة جريمة اقتصادية ام لا، حيث جاء في الحكم " وردا على ذلك فانه وباستقراء احكام قانون الجرائم الاقتصادية رقم (11) لسنة (1993) وتعديلاته خاصة المواد (2و3و4) منه نجد ان المشرع الاردني لم يكتف بتعداد صريح لبعض الجرائم المعتبرة كجرائم اقتصاديه حسب نص المادة (3/ج) من هذا القانون، بل وضع أيضا معيارا عاما أورده في المادة (3/أ) من القانون ذاته باعتبار: (اي جريمة اخرى لم يرد عليها النص صراحة سواء في قانون الجرائم الاقتصادية او في اي قانون اخر من الجرائم الاقتصادية)... الا اننا نجد ان المشرع لم يعرف او يضع مفهوما لماهية الجريمة التي تلحق الضرر بالمركز الاقتصادي للمملكة او الثقة العامة بالاقتصاد الوطني وهم الحالتان الاولى والثانية المشار اليهما اعلاه وكذلك الامر حول مفهوم المركز الاقتصادي للمملكة او الثقة العامة بالاقتصاد الوطني، في حين أن المشرع وفي الفقرة (ب) من المادة (2) في قانون جرائم اقتصادية بين المقصود بعبارة الاموال العامة بانها تشمل كل مال يكون مملوكا او خاضعا لا داره او اشراف اي جهة من الجهات التي عددها فيها ومنها الوزارات والدوائر والمؤسسات الرسمية العامة⁽¹⁾.

ويظهر للباحث مما سبق أن الرأي القائل بان الجرائم الواردة في الفقرتين (ب، ج) جاءت على سبيل الحصر لا على سبيل المثال هو الرأي الأقرب للصواب، الا أن ذلك الحصر يتعلق بالجرائم الواردة في قانون العقوبات فقط، ولكن فيما يتعلق بالجرائم التي لم ينص عليها قانون العقوبات ترك أمر تقدير ذلك للقضاء، ونستدل على ذلك من خلال ما ورد في الفقرة (أ) من معايير عامة تحدد طبيعة

(1) محكمة التمييز الأردنية بصفتها الجزائية، قرار رقم 2023/3429، الصادر بتاريخ 2023/9/12، موقع قراقرز.

الجريمة الاقتصادية التي جاء النص عليها خارج نطاق قانون العقوبات، إلا أن العبارات الواردة في هذه الفقرة جات بصياغة واسعة وفضفاضة، الامر الذي يخل بمبدأ الشرعية و يترك الباب مفتوحا للاجتهاد القضائي والقياس، وعليه يدعو الباحث المشرع الأردني الى عدم استخدام عبارات ذات معنى واسع والاكتفاء بعبارة (تشمل الجريمة الاقتصادية أي جريمة تسري عليها أحكام هذا القانون أو أي جريمة نص قانون خاص على اعتبارها جريمة اقتصادية أو أي جريمة كان محلها المال العام) كون أن هذه العبارات محددة ولا تحتل التأويل، كما وتمكن المشرع من إضافة جرائم أخرى الى تلك الجرائم المنصوص عليها في الفقرتين (ب، ج) اذا ما رأى المشرع أن السياسة الاقتصادية للدولة تقتضي في وقت ما توفير الحماية للمال العام من أي اعتداء يقع عليه.

وفي نهاية هذه الدراسة يجد الباحث أن العاملين في الجهات المشمولة بقانون الجرائم الاقتصادية لم يحظوا بحماية قانونية ضد الاعتداء عليهم وفقا لنصوص المواد (185، 186، 187) من قانون العقوبات، حيث لم يشمل المشرع هذه المواد في نص المادة (3) من قانون الجرائم الاقتصادية، وبذات الوقت يجد الباحث أن الاعتداء على الموظف العام وهو يعمل على جباية الضرائب والرسوم المقررة بموجب القوانين والأنظمة، ينطبق عليه الشرط الوارد في نص المادة (3/ب/ج) من قانون الجرائم الاقتصادية، والذي يعتبر أن الجريمة اقتصادية اذا كان محلها المال العام، وبما أن الضرائب والرسوم من الأموال العامة، وقد يعتدى على الموظف اثناء قيامه بتحصيلها، فهذا الامر يستوجب تدخل المشرع وشمول المواد التي تعاقب على الاعتداء على الموظفين ومقاومتهم في قانون العقوبات بنص المادة (3/ب/ج) من قانون الجرائم الاقتصادية وذلك كي تخضع لحماية نصوص هذا القانون، على أن يقتصر ذلك على حالات الاعتداء على الموظفين وقت قيامهم بجباية الضرائب والرسوم أو تحصيلها لصالح خزينة الدولة.

ومن المهم أن نعلم أن شمول نصوص المواد (185، 186، 187) من قانون العقوبات ضمن المادة (3/ب/ج) من قانون الجرائم الاقتصادية، له أهمية أخرى تكمن في أن ذلك يمنع المحكمة من استخدام الأسباب المخففة التقديرية لتتزلزل العقوبة عن الحد الأدنى المقرر لها، مما يسهم في الحد من وقوع هذه الجرائم في المجتمع⁽¹⁾.

في نهاية هذا الفصل نخلص الى انه اذا لم يكن المجني عليه في جريمة الاعتداء على موظف أحد المشمولين بالتعريف الوارد في نص المادة(169) من قانون العقوبات الأردني، أو اذا لم يكن ممن يشغلون المناصب التالية (الوزراء أو أحد أعضاء مجلس الامة او القضاة)، أو من الأطباء والممرضين العاملين في المستشفيات الخاصة، أو عضو هيئة التدريس في جامعة خاصة أو المدرس أو المعلم في كلية أو مدرسة خاصة، فلا تقوم هذه الجريمة ونكون أمام جريمة أخرى، وفيما يتعلق بجريمة مقاومة الموظفين المنصوص عليها في المادة (185) من قانون العقوبات فالمجني عليه هو الموظف وفقا للتعريف الوارد في نص المادة (169)، مع الاخذ بعين الاعتبار أن يكون هذا الموظف وقت مقاومته أو معاملته بالعنف والشدة يعمل على تنفيذ القوانين أو الأنظمة المعمول بها وهذا ما سنأتي على دراسته لاحقا.

(1) أنظر المادة (4/ج)، قانون الجرائم الاقتصادية رقم (11) لسنة (1993) وتعديلاته.

الفصل الثالث

صور جرائم الاعتداء على الموظفين العموميين باستخدام اعمال الشدة

تمهيد وتقسيم

تنبعت معظم التشريعات الجزائية⁽¹⁾ الى ما قد يتعرض له الموظف العام من اعتداء أو تهديد أو مقاومه باستخدام الضرب أو أعمال العنف الشده وذلك أثناء قيامه بمهام وظيفته أو بسببها، ففرضت العقوبات لمنع حدوث ذلك حماية للوظيفة العامة، كما تنبعت هذه التشريعات أيضا الى أن هذه الاعتداءات قد لا تصل دائما الى درجة معينة من الجسامة، بل يكفي مجرد وقوع الاعتداء البسيط على ذوي الصفة العمومية كي يتحقق هذا النموذج القانوني من الجرائم، ومن الأمثلة على ذلك الإمساك بملابس الموظف وتمزيقها، ومن المهم أن نعلم أن أعمال الشدة الواقعة على الموظفين إما أن تأتي على صورة الاعتداء على موظف بالضرب أو بأي فعل مؤثر آخر أو أن تأتي على صورة مقاومته باستخدام العنف والشدة أثناء قيامه بتنفيذ القوانين والأنظمة المعمول بها، وحيث أن هذه الاعتداءات يستخدم فيها الجاني أفعال ذات وصف متماثل فقد اختلفت التشريعات في طريقة معالجتها لها، فمنها من قام بتجريم هذه الأفعال بذات النص العقابي ووضع لها ذات العقوبة وذات ظروف التشديد، ومنها من قام بتجريمها في عدة مواد كما فعل المشرع الأردني، وعليه سنتناول في هذا الفصل دراسة هذا النوع من الجرائم وعلى مبحثين، بحيث نتناول في المبحث الاول دراسة جنحة الاعتداء على موظف عام، وفي الثاني نتناول جنح مقاومة الموظفين واکراههم على الاخلال بواجبات وظيفتهم.

(1) لقد احتفظ القانون الفرنسي الحاضر بنظريه الإهانة والتي تجعل من صفة الموظف المعتدى عليه ظرفا مشددا للجرائم، ولكنه توسع فيها وادخل فيها فوارق جديدة فنص على ان الإهانة تقع بالقول او الإشارة او التهديد كما تقع بالقوة او العنف، ووضع للإهانة عقوبة اشد مما لو وقعت الجريمة على أحد الافراد، وتدرج في العقوبة تبعا لصفه الموظف المعتدى عليه والمكان الذي ارتكب فيه الاعتداء والظروف التي تشدد من طبيعته. أنظر عبد الملك، جندي (1932). الموسوعة الجنائية - الجزء الثاني - اضراب - تهديد. ط 2، بيروت: دار العلم للجميع، ص623.

المبحث الأول

جُنحة الاعتداء على موظف عام

عالج المشرع جريمة الاعتداء على موظف عام في المادة (187) من قانون العقوبات الأردني والتي جاءت تحت عنوان اعمال الشده، حيث جاء النص على النحو التالي "1- أ - من ضرب موظفا او اعتدى عليه بفعل مؤثر آخر او شهر السلاح عليه اثناء ممارسته وظيفته او من أجل ما اجراه بحكم الوظيفة يعاقب بالحبس مده لا تقل عن ستة اشهر..... 2- اذا وقع الفعل على احد افراد القوات المسلحة او المخابرات العامة او الامن العام او قوات الدرك او الدفاع المدني⁽¹⁾ اثناء ممارسته وظيفته او من اجل ما اجراه بحقها كانت العقوبة الحبس مده لا تقل عن سنه 3- واذا وقع الفعل على رئيس الوزراء او على وزير او على احد اعضاء مجلس الامه او على قاضي كانت العقوبة الحبس مده لا تقل عن سنتين 4- اذا كانت اعمال العنف او الجرح او المرض تستوجب لخطورتها عقوبة اشد من العقوبات المنصوص عنها بالفقرات السابقة ضم الى العقوبة التي يستحقها الفاعل بمقتضى احكام هذا القانون من الثلث الى النصف"⁽²⁾

(1) من المهم أن نعلم أن قوات الدرك ومديرية الدفاع المدني أصبحت من الوحدات التابعة لمديرية الأمن العام، بموجب ما جرى من تعديل على قانون الامن العام، حيث نصت المادة (3) من قانون الامن العام رقم (38) لسنة (1965) والمعدل بموجب القانون رقم (14) لسنة (2020) على "أ- قوة الأمن العام هيئة نظامية ذات شخصية اعتبارية مرتبطة بوزير الداخلية تضم بين وحداتها قوات الدرك ومديرية الدفاع المدني...."، وعليه يرى الباحث ان على المشرع تعديل الفقرة(2) من المادة(187) من قانون العقوبات للتوافق مع ما جرى من تعديلات تتعلق بجهاز الامن العام والجهات التابعة له.

(2) المادة (187) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

ومن النص السابق يتبين لنا ان الفقرة الاولى من هذه المادة حددت الافعال المكونة للجرم والتي تستوجب حال وقوعها العقوبة المقررة لها، اما الفقرة الثانية والثالثة فلقد جاءت لتشدد من العقوبة استنادا الى الصفة الوظيفية، بينما جاءت الفقرة الرابعة لتعدد الظروف المشددة للعقوبة الا أن بعض المصطلحات المستخدمة في هذه الفقرة جاءت بمفهوم واسع وجعلت الباب مشرعا أمام التشديد التقديري، وعليه ومن أجل تسليط الضوء على ما جاء في هذا النص العقابي سنقسم دراستنا الى مطلبين، نتحدث في المطلب الأول عن أركان جنحة الاعتداء على موظف عام وفي الثاني نتناول بالبحث والدراسة العقوبة المقررة لهذه الجريمة والظروف المشددة لها.

المطلب الأول

أركان جنحة الاعتداء على موظف عام

ان هذه الجريمة التي نحن بصدد دراستها تتطلب كغيرها من الجرائم توافر ركنين أساسيين أحدهما مادي والآخر معنوي، الا أنها تتطلب الى جانب ذلك وجود عناصر أو أركان مفترضة تدخل في تكوين الجريمة ويترتب على تخلفها عدم قيامها، وعليه ومن خلال هذا المطلب سنبحث في تلك الأركان الخاصة بتلك الجريمة وعلى ثلاثة فروع، نتناول في الفرع الأول العناصر المفترضة في جريمة الاعتداء على موظف عام، وفي الثاني نبحث في الركن المادي لهذه الجريمة، وفي الثالث نتناول الركن المعنوي للجريمة.

الفرع الأول: العناصر أو الأركان المفترضة في جنحة الاعتداء على موظف عام.

يطلق الفقه الجنائي عادة على هذه العناصر مصطلحات مختلفة منها العناصر أو الشروط أو الأركان المفترضة⁽¹⁾، وهي تتكون من عنصرين الأول يتعلق بصفة المجني عليه حيث يفترض انه موظف عام، والثاني يتعلق بوقت الاعتداء أو سبب الاعتداء على الموظف العام، ولهذين العنصرين دور بارز في التمييز بين جريمة الاعتداء بالضرب الواقعة على فرد عادي و جريمة الاعتداء بالضرب الواقعة على موظف عام، وعليه سنبحث في هذا الفرع من الدراسة في تلك العناصر المفترضة تحققها وقت وقوع الاعتداء على موظف عام وعلى النحو التالي:

أولاً: وقوع الاعتداء على موظف عام أو من في حكمه.

لقد تناولنا هذا الموضوع بالبحث والدراسة في الفصل الثاني من هذه الرسالة وبيننا مفهوم الموظف العام في القانون الإداري والتشريعات الجزائية، وعليه نكتفي بما جاء معنا للتكرار.

ثانياً: وقوع الاعتداء أثناء ممارسة الوظيفة أو من أجل ما أجراه بحكمها.

لقد جاء النص على هذا الشرط في المادة (187) من قانون العقوبات الأردني والتي تجرم جنحة الاعتداء على موظف عام، حيث جاء في الفقرة الأولى من هذه المادة " من ضرب موظفاً..... أثناء ممارسته وظيفته أو من أجل ما أجراه بحكمها....." ، ولقد تكرر هذا الشرط مرة أخرى في الفقرة الثانية من ذات المادة والتي تشدد من عقوبة الاعتداء الواقع على أفراد وضباط القوات المسلحة أو المخابرات العامة أو الأمن العام⁽²⁾، وإذا ما نظرنا إلى المواد القانونية التي تعاقب على ذات الجرم في القانون الجزائي المقارن، فإننا نجد أنها تشترط أيضاً وجود هذا الركن المفترض واللازم لقيام جريمة الاعتداء على موظف عام بالعنف والشدة، ومن ذلك ما جاء في نص المادة (136) من قانون

(1) أنظر السليمان، صباح مصباح محمود (2004). الحماية الجنائية للموظف العام، ط1، عمان: دار الحامد، ص122.

(2) أنظر المادة (2/187) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

العقوبات المصري حيث اشترط أن يكون فعل التعدي على موظف عام اثناء تأدية وظيفته او بسبب تأديتها⁽¹⁾، وجاء أيضا في نص المادة 1/371 من قانون العقوبات السوري ما يشير الى ذلك، حيث اشترط أن يقع الضرب او المعاملة بالعنف والشده اثناء ممارسته الوظيفة او في معرض ممارستها⁽²⁾، ويتضح من ذلك أن هذا الركن المفترض يتطلب وجود حالتين، لا تقع جريمة الاعتداء على موظف إلا في حال ثبوت احدهما.

الحالة الاولى: ان يقع فعل الاعتداء على موظف اثناء ممارسته وظيفته.

في هذه الحالة يفترض أن يقع الاعتداء على الموظف أثناء قيامه بوظيفته، وهذا لا يعني القيام الفعلي بنشاط الوظيفة حيث يكفي وجود الموظف في المكان المخصص للعمل أي دون أن يمارس مهام أعماله، وبالتالي لا يعتبر الباعث الذي دفع الجاني الى ارتكاب فعل الاعتداء ذو أهمية لتحقيق هذه الحالة، فالمهم وقوع الاعتداء في زمن معين او مكان معين، هذا الزمن هو الفترة التي يؤدي فيها الموظف مهام وظيفته، والمكان هو المكان الذي يمارس فيه نشاط وظيفته، وعليه فإن كان الباعث على ارتكاب الجريمة هو عداوة مسبقة بين الجاني والموظف فلا يؤثر ذلك على وقوع الجريمة طالما وقعت وقت القيام بالنشاط الوظيفي، فغاية المشرع كما علمنا هي حماية هيبة الوظيفة العامة ذاتها، كما وانه لا يشترط ان يقع الاعتداء دائما داخل حدود الدائرة العامة التي يعمل فيها ذلك الموظف المعتدى عليه، بل من الممكن أن يقع الاعتداء في أي مكان تفرض عليه طبيعة عمله ممارسه أعمال وظيفته خارج حدود تلك المؤسسة⁽³⁾، ومثال ذلك عمل مأمور التنفيذ الذي يتطلب منه في الكثير من الأحيان العمل خارج حدود دوائر التنفيذ، لتنفيذ بعض الأحكام التي تطلب الذهاب الى

(1) أنظر المادة (136) من قانون العقوبات المصري، رقم (58) لسنة (1937) وفقا لآخر التعديلات.

(2) أنظر المادة (1/371) من قانون العقوبات السوري رقم (148) لسنة (1949) وتعديلاته.

(3) أنظر نمور، محمد سعيد (2022). شرح قانون العقوبات- القسم الخاص، مرجع سابق، ص89.

موقع آخر كإخلاء المأجور أو إزالة الاعتداء، كما " ولا يشترط لاعتبار الموظف مؤدياً لوظيفته أن يرتدي الموظف الزي الخاص بالوظيفة أو أن يحمل علاماتها المميزة"⁽¹⁾.

لقد علق اتجاه من الفقه حول بعض الأمور التي تتعلق بالشرط المكاني في الحالة التي يقع فيها الاعتداء على موظف أثناء ممارسته وظيفته، ومنها أنه ماذا لو خرج الموظف من منزله متجهاً إلى دائرته وتم الاعتداء عليه قبل أن يصل إلى مكان عمله، فالرأي الفقهي هنا هو أنه لا مجال لقيام الجريمة لأن الطريق لا يعتبر امتداداً لمكان الوظيفة، حيث يلزم لتطبيق النص الوصول الفعلي لمكان الوظيفة، وأمر آخر تم طرحه يتعلق بحضور الموظف إلى مكان عمله في يوم عطلة رسمية للقيام ببعض المهام لا تتطلب هذا الحضور، فلا مجال أيضاً لهذا الرأي الفقهي إلى قيام الجريمة وبالتالي تشديد عقوبة الجاني مرتكب فعل الاعتداء في هذه الحالة⁽²⁾.

وتعليقاً على هذه الأمثلة التي جاء بها الفقه الجنائي، يؤيد الباحث الرأي الأول والذي ينفي وقوع جنحة الاعتداء على موظف عام في الحالة التي يقع فيها الاعتداء قبل الوصول إلى مكان العمل، حيث أن شرطي الزمان والمكان الواجب توافرها في حالة وقوع الاعتداء على موظف أثناء ممارسته وظيفته قد انتفى في هذا المثال، فهو لم يبدأ فعلياً في ممارسة عمله في المكان المخصص لذلك العمل، وبالتالي فإن هذا الاعتداء يقع خارج النطاق الزمني والمكاني للوظيفة مما يعني عدم وقوع جريمة الاعتداء على موظف عام، وفي هذه الحالة ينطبق على هذا الاعتداء إحدى النصوص العقابية الخاصة بالاعتداءات الواقعة على الأشخاص العاديين.

(1) سرور، أحمد فتحي (2019).. مرجع سابق، ص 641.

(2) أنظر السعيد، كامل (1991). قانون العقوبات الأردني - الجرائم الواقعة على الأشخاص، مرجع سابق، ص 85.

أما فيما يتعلق بالمثل الآخر وهو الاعتداء على الموظف الذي حضر الى مكان عمله لإنجاز بعض المهام في يوم عطلة رسمية، يرى الباحث أن هذا الاعتداء يوجب تطبيق نص المادة (187) من قانون العقوبات، وذلك بسبب أن الاعتداء وقع على الموظف العام داخل مكان العمل، مما يعني أن العلة من وراء تجريم هذا الفعل قد تحققت في تلك الحالة، فالمصالحة المحمية في هذه الجريمة هي الوظيفة العامة ونشاطاتها، وبالتالي يستوي لكي تقع جريمة الاعتداء على الموظف اثناء ممارسته مهام وظيفته أن يقع ذلك الاعتداء في يوم عطلة أو في يوم دوام رسمي، إذ انه في كلا الحالتين تتحقق غاية المشرع من وراء تجريم هذا الفعل، فهذا الاعتداء من شأنه أن يزرع التردد في نفوس بعض الموظفين من القيام بمهام أعمالهم بمجرد سماعهم بوقوعه، الامر الذي يعيق عمل مؤسسات الدولة ويمس بهيبتها، فالمكان لا يفقد صفته العمومية في يوم العطلة الرسمية، وعليه وتحقيقا للردع العام والخاص يرى الباحث أن يعاقب الجاني في هذا المثل بنص المادة (187) من قانون العقوبات كونه ارتكب فعل الاعتداء بحق موظف عام أثناء تأديته مهام وظيفته.

الحالة الثانية: ان يقع فعل الاعتداء على موظف من أجل ما اجراه بحكم الوظيفة.

شرح الفقه الجنائي هذه الحالة وبين ظروفها وحيثياتها، إذ أوضح أنه لا يشترط أن يكون الموظف العام يؤدي أعمال وظيفته وقت وقوع الفعل المادي لجنحة الاعتداء عليه ولكن الاعتداء وقع عليه بالنظر الى صفته العامة، فهو المقصود بالاعتداء لا بالنظر الى شخصه، وإنما بالنظر الى الوظيفة التي يشغلها أو الأعمال العامة المكلف بها، وعلّة ذلك أن المصلحة المحمية في هذه الجرائم هي الوظيفة العامة لا شخص الموظف العام، فاذا كان سبب الاعتداء راجعا الى الحياه الخاصة للموظف العام فلا تقع الجريمة، هذا بخلاف الاعتداء الذي يقع في أثناء تأدية الوظيفة العامة، فيستوي أن

يكون سببا عاما أو خاصا⁽¹⁾، وبهذا تعتبر العلاقة السببية هي المعيار في هذه الحالة أي ان العمل الذي اجراه الموظف هو السبب الذي دفع الجاني الى الاعتداء، في حين تعتبر العلاقة الزمنية هي المعيار في الحالة السابقة⁽²⁾.

ولقد أكد القضاء فيما صدر عنه من أحكام على هذه الحالة التي تشترط أن يقع الاعتداء بسبب ما اجراه الموظف بحكم وظيفته، اذا وقع الاعتداء خارج أوقات الدوام الرسمي وفي مكان غير المكان المخصص للعمل، ففي حكم صادر عن احدى المحاكم جاء فيه "....وحيث من الثابت من خلال وقائع هذه القضية ان الاعتداء والذم والقبح والتحقير الواقع على المشتكي الموظف من قبل المستأنف ضدهما وهم زملائه في العمل، كان قبيل افطار جماعي في رمضان في مركز شابات حنيننا مديره شباب مادبا، ولم يقع الاعتداء والذم والقبح والتحقير اثناء ممارسه المشتكي لوظيفته او بسبب ما اجراه بحكم الوظيفة كما تشترط احكام المواد 187 و 191 و 193 و 2/196 عقوبات، وعليه نجد ان قرار محكمه الدرجة الاولى بتعديل وصف التهمة المسندة للمستأنف ضدهما من جنحة الاعتداء على موظف خلافا للمادة (1/187أ) عقوبات الى جنحة ايداء خلافا لأحكام المادة (334) عقوبات واقع في محله..... فتغدو اسباب الاستئناف غير وارده عليه وتستوجب الرد"⁽³⁾.

ومن الأمثلة على هذه الحالة ان يقع الاعتداء على قاضي في الشارع العام بسبب ما اصدره من حكم في احدى الدعاوى والذي جاء في غير مصلحه الجاني مرتكب فعل الاعتداء، او الاعتداء على

(1) أنظر سرور، أحمد فتحي (2019). مرجع سابق، ص 642.

(2) أنظر السعيد، كامل (1991). قانون العقوبات الاردني - الجرائم الواقعة على الأشخاص، مرجع سابق، ص 85 وما بعدها.

(3) محكمة استئناف عمان، حكم رقم 26314 لسنة 2012، بتاريخ 2012/09/23، موقع قرارك.

رقيب السير بعد الانتهاء من مهام وظيفته واثناء عودته الى منزله وذلك بسبب تحريره لمخالفه سير بحق الجاني.

ولقد اختلفت التشريعات الجزائية من حيث العبارات الواردة في نصوص تجريم فعل الاعتداء على موظف عام فيما يتعلق بهذه الحالة المفترضة، فمنها من استخدم عبارة "... او من اجل ما اجراه بحكم الوظيفة..." كما جاء في نص المادة (1/187) من قانون العقوبات الأردني، ومنها من جاء بعبارة "... او بسبب تأديتها..." كما جاء في قانون العقوبات المصري⁽¹⁾، ومنها من جاء بعبارة "... او في معرض ممارسته إياها..." كما جاء في قانون العقوبات السوري⁽²⁾.

ويرى اتجاه من الفقه أن العبارة الواردة في النص السوري اوسع نطاقا من العبارة الواردة في النص الأردني، فسبب الشيء هو مصدره او هو الذي يحدثه او يوجد في حين يعتبر الطرف العارض للشيء هو الحادث الذي يتيح او يهيئ لوقوع النتيجة، وبتطبيق هذه العبارات على الموضوع يتبين ان ما تم اسناده للوظيفة من اعمال يجب ان يكون الأمر الذي دفع الجاني الى الاعتداء على موظف عام وذلك وفقا للاصطلاح الأردني، في حين انه يكفي من وجهه نظر القانون السوري ان تكون ممارسه الوظيفة هي التي هيأت لوقوع جريمة الاعتداء حتى لو لم يكن ما تم سندا لها هو الدافع الى الاعتداء، وعليه فان فعل الاعتداء الواقع على الزوجة من قبل زوجها بسبب رفضها ترك العمل في الوظيفة العامة والتفرغ للمنزل يعتبر سببا كافيا لقيام هذا الركن المفترض في جريمة الاعتداء على موظف عام وفقا للقانون السوري، في حين لا يعتبر كذلك في القانون الأردني⁽³⁾، ولقد خالف البعض في الفقه الجنائي الاردني هذا التوجه حيث جاء تفسيرهم لعباره (او من اجل ما اجراه بحكم الوظيفة)

(1) أنظر المادة (136) من قانون العقوبات المصري، رقم (58) لسنة (1937) وفقا لآخر التعديلات.

(2) أنظر المادة (1/371) من قانون العقوبات السوري رقم (148) لسنة (1949) وتعديلاته.

(3) أنظر السعيد، كامل (1991). قانون العقوبات الاردني - الجرائم الواقعة على الأشخاص، مرجع سابق، ص 79.

تفسيرا واسعا لتشمل ايضا الاعتداء الواقع على الموظف بسبب كونه موظفا وليس بسبب ما قام به من اعمال فقط⁽¹⁾.

تعليقا على ما سبق يؤيد الباحث الراي الفقهي الاول والذي لا يتوسع في تفسير عبارته او (من اجل ما اجراه بحكم الوظيفة)، كون ان النص واضح ولا لبس فيه من ان نشاط العمل الوظيفي وما يترتب عليه من مراكز قانونيه جديده هو الدافع في تلك الحالة الى ارتكاب جريمة الاعتداء، وان الراي الاخر يخرج بالنص عن الغاية التي ارادها المشرع وعبر عنها بشكل واضح، الامر الذي يؤدي الى مخالفته مبدأ شرعيه الجرائم والعقوبات، الا ان الباحث يرى ان العبارة الوارد في النص السوري توفر حمايه اكبر للموظف العام وخاصه في تلك الحالة التي يقع فيها الاعتداء عليه خارج اوقات الدوام الرسمي وفي مكان غير المكان الذي يباشر فيه اعمال وظيفته، ودون ان يكون هناك سبب يتعلق بنشاط الوظيفة يدفع الجاني الى ارتكاب فعل الاعتداء على موظف عام، بحيث يكفي ان تكون ممارسة الوظيفة هي التي هيأت لوقوع جنحة الاعتداء على موظف عام، وعليه يدعو الباحث المشرع الاردني الى تعديل تلك العبارة الواردة في نص الفقرة (1) من المادة (187) بعبارته (او في معرض ممارسته إياها)، وبالتالي يصبح التفسير الفقهي الواسع لعبارة (أو من أجل ما أجراه بحكم الوظيفة) والذي خالف إرادة المشرع الجزائي من تلك العبارة منسجما مع مفهوم النص.

ومن الأمور التي من المهم الإشارة إليها فيما يتعلق بالركن المفترض الثاني والمتمثل بوقوع الاعتداء على الموظف أو من في حكمه أثناء ممارسة الوظيفة أو من أجل ما أجراه بحكمها، أن الفقه الجنائي في الأردن أشار الى أن المشرع الأردني لم يشترط وجود هذا الركن في حال وقوع الاعتداء على

(1) قارن نجم، محمد صبحي (2002). الجرائم الواقعة على الأشخاص، مرجع سابق، ص60.

رئيس الوزراء، أو الوزراء، أو أعضاء مجلس الأمة، أو القضاة⁽¹⁾، وذلك بخلاف اشتراطه تحقق هذا الركن في حال وقوع الاعتداء على احد الموظفين العموميين أو من في حكمهم أو على أحد افراد القوات المسلحة او المخابرات العامة او الامن العام⁽²⁾، وبالتالي جاء نص الفقرة التي تعاقب على فعل الاعتداء الواقع على الوزراء أو احد أعضاء مجلس الأمة أو القضاة (مطلقاً) والمعروف ان المطلق يجري على اطلاقه⁽³⁾.

ويرى الباحث ان هذا الامر يعد خروجاً على الغاية التي اراد المشرع تحقيقها من وراء تجريم فعل الاعتداء على الموظف العام بالضرب او اي فعل مؤثر آخر أو شهر السلاح عليه، هذه الغاية المتمثلة بحمايه الوظيفة العامة وليس شخص الموظف العام، فالاعتداء كما علمنا سابقاً من شأنه أن يمس بالمصالح العامة للدولة وذلك بإعاقة العمل في مؤسساتها، ومن شأنه أيضاً الخط من هيبة الدولة في نفوس الناس، وعليه يرى الباحث أن على المشرع أن يساوي بين جميع فئات الموظفين المشمولين بحماية نص المادة (187) من قانون العقوبات الأردني، وذلك بشمول فئة الوزراء وأعضاء مجلس الأمة والقضاة بتلك الشروط المفترضة لقيام الجريمة، والا فان أي اعتداء على هذه الفئة وان كان لأسباب شخصية فان الجاني يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنتين مما يعتبر أن القانون قد منح هذه الفئة امتيازاً عن فئة الموظفين وضباط وأفراد القوات المسلحة والأمن العام،

وفي نهاية هذا الفرع والذي تناول دراسة العناصر المفترض تحققها لوقوع جنحة الاعتداء على موظف عام، تبين للباحث أن انتفاء أي عنصر من تلك العناصر يترتب عليه عدم قيام جنحة الاعتداء على

(1) أنظر المادة (3/187) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) أنظر المادة (2/1/187) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(3) الفاعوري، فتحي توفيق (2021). شرح الجرائم الواقعة على الأشخاص وفقاً لآخر التعديلات، ط1، عمان: دار وائل للنشر، ص131.

موظف، ونكون حينئذ أمام جريمة اعتداء على شخص عادي ويعاقب عليها بموجب نص قانوني آخر.

الفرع الثاني: الركن المادي لجريمة الاعتداء على موظف عام.

يقوم الركن المادي لجريمته الاعتداء على موظف عام على ثلاثة عناصر، العنصر الأول يكمن في السلوك الاجرامي، والعنصر الثاني يتمثل بالنتيجة الإجرامية والعنصر الثالث العلاقة السببية وسنبحث في كل عنصر من تلك العناصر على حده وعلى النحو التالي:

أولاً: السلوك الاجرامي.

بالتدقيق في الفقرة الأولى من المادة (187) من قانون عقوبات الاردني نجد انها حددت الافعال التي ترتكب من خلالها جنحة الاعتداء على موظف عام اثناء ممارسته وظيفته او بسبب ما اجراه بحكمها، ولقد عبر المشرع عن هذه السلوكيات الاجرامية بعبارة من ضرب موظفا او اعتدى عليه بفعل مؤثر او شهر السلاح عليه⁽¹⁾، وسنتعرف على دلالة كل مصطلح جاءت على ذكرها هذه العبارة الواردة في النص المشار اليه باعتبارها تمثل الأفعال المكونة للمظاهر الخارجية التي تلحق الضرر بالوظيفة العامة وبالموظف العام.

1-الضرب: هو الاعتداء الذي لا يترك بالجسم أثرا ظاهرا فقد يكون لكما أو ركلا أو صفعا، وقد يكون ضغطا أو صدما أو جذبا بالعنف وقد يكون بأداة راضه كعصا أو حجر.⁽²⁾

(1) أنظر المادة (1/187) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) بهنام، رمسيس (1998). بعض الجرائم المنصوص عليها في المدونة العقابية /الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية والعدوان على الناس في أشخاصهم وأموالهم، مرجع سابق، ص 396.

وقد يقع الضرب بطريق الامتناع كترك المجني عليه يتعرض للإصابة بآلة أوتوماتيكية، او الامتناع عن اعطاء دواء يمنع تعرضه لازمه مرضيه⁽¹⁾، "ولا يشترط ان يمس الجاني جسم المجني عليه مباشرة فيرتكب الضرب إذا حفر في الطريق الذي توقع ان يمر به حفره تزدى فيها فأصيب بكدمات ورضوض، وليس بشرط ان يكون جسم المجني عليه ساكنا وتكون الحركة من نصيب الجسم الخارجي، فقد يدفع جسم المجني عليه الى حركه حتى يصطدم بجسم خارجي مثل القائه ارضا او دفعه اتجاه جدار، وليس الالم من عناصر الضرب فقد ينال المساس جسم شخص مغمى عليه او مخدر فلا يحس ابلا ما..... وليس بشرط ان يترك الضرب اثرا ظاهرا من كدم او احترقان، ويعني ذلك انه لا يشترط ان يكون الضرب على قدر معين من الجسامه، فالضرب مهما كان بسيطا غير تارك اثرا يخضع للعقاب"⁽²⁾.

كما ولا يتطلب احداث الضرب استخدام وسيلة معينة فقد يحدث باليد، أو بآلة حادة، أو قاطعة، أو راضه، وكل ما يشترط في الأمثلة السابقة أن لا يحدث تمزيقا لأنسجة المجني عليه والا أصبح الفعل جرح⁽³⁾.

2-الاعتداء بفعل مؤثر:

بعد البحث عن مفهوم للاعتداء بفعل مؤثر تبين للباحث ان المشرع الأردني قد تبنى تعبير (الفعل المؤثر) في نص المادة(333) من قانون العقوبات الأردني، حيث جاء النص تحت عنوان الايذاء

(1) أنظر سلامه، مأمون محمد (2020). قانون العقوبات القسم الخاص - الجزء الثاني-جرائم الاعتداء على الأشخاص والأموال، القاهرة: سلامة للنشر والتوزيع، ص117.

(2) د. حسني، محمود نجيب (2019). شرح قانون العقوبات القسم الخاص، مرجع سابق، ص515.

(3) أنظر سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الكتاب الثاني (جرائم الاعتداء على الأشخاص والاموال)، ط7، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، ص140.

المؤدي الى مرض او تعطيل يزيد عن عشرين يوماً، ولقد جرم هذا النص فعل الايذاء الواقع على الفرد العادي من غير الموظفين العموميين اما بضربه او جرحه او ايذائه باي فعل مؤثر من وسائل العنف والاعتداء⁽¹⁾، وبالتالي يجد الباحث أن السبيل الى التعرف على المقصود بالفعل المؤثر يتطلب البحث في معنى الايذاء، حيث ربط المشرع بين مصطلح الايذاء والفعل المؤثر في تلك المادة وهذا ما لم يفعله في نص المادة (187) والتي نحن بصدد دراستها، إذ أن الفقه الجنائي قد بين المقصود بمصطلح الايذاء بأي فعل مؤثر من خلال ما جاء من تفسيرات فقهية تتعلق بالمواد التي تعاقب على أفعال الايذاء الواقعة على آحاد الناس في قانون العقوبات الأردني، وعليه فالإيذاء هو "تعبير دلالاته واسعه يشمل كل نشاط يمارسه الجاني من اجل تحقيق النتيجة، ألا وهي الايذاء باي فعل مؤثر وهو صورته من صور المساس بسلامه البدن تسبب مرضاً او اختلالاً بوظائف الاعضاء مع ان للضرب والجرح مثل تلك النتيجة، وهو من الشمول بحيث يستوعب كل ما لا يعد ضرباً وجرحاً ويحدث مساساً بسلامه البدن ومن قبيل ذلك اعطاء مواد ضاره للمجني عليه تسبب له ايذاء، كمن يعطي الاخر حبواً تسبب له الاسهال أو يعطيه حبواً تضعف شهيته للأكل مما يسبب له الضعف وما الى ذلك"⁽²⁾ ولقد عرف الإيذاء أيضاً بأنه "كل فعل لا يعد من قبيل الضرب ولا الجرح مثل البصق في وجه المجني عليه أو رشه بالماء، أو دفعه دفعة خفيفة، أو قص شعره، أو قضم أظافره"⁽³⁾

وبالتالي يتضح للباحث مما سبق ذكره أن المشرع الأردني قد توسع في الحماية القانونية التي وفرها للوظيفة العامة وللموظف العام، وذلك من خلال ما أورده من عبارة (أو اعتدى عليه بفعل مؤثر)،

(1) أنظر المادة (333) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) صالح، علي جبار (2020). قانون العقوبات القسم الخاص (الجرائم الواقعة على الأشخاص)، مرجع سابق، ص140.

(3) القهوجي، علي عبد القادر (2002). قانون العقوبات القسم الخاص - جرائم الاعتداء على المصلحة العامة وعلى الانسان والمال، مرجع سابق، ص421.

حيث أن أفعال الضرب أو شهر السلاح لا تكفي لتشمل جميع أنواع الاعتداءات، فمن هذه الاعتداءات ما يؤثر على الانسان في قواه العقلية والبدنية دون استخدام الضرب، ولقد أكد على ذلك الفقه الجنائي حيث قسم الايذاء الى إيذاء جسيم كالضرب والجرح، حيث يقع هذا الايذاء مساسا بأنسجة الجسم من خلال الضغط عليها وهو ما يسمى بالضرب أو من خلال تمزيقها وهو ما يسمى بالجرح، والى إيذاء خفيف لا يصل الى حد الضرب أو الجرح ومنها البصق في الوجه أو تقجير بالون من القاذورات في وجه المجني عليه، أو قص شعر امرأة، وكالإمساك بملابس المجني عليه بشدة⁽¹⁾.

3- شهر السلاح في وجه الموظف العام.

إن القوة التي تستخدم مع الموظف ليست قوة مادية دائماً، فهي ايضاً قوة معنوية تؤثر في معنويات الموظف وان لم تمس جسمه أو كيانه المادي، مثل التهديد باستعمال السلاح أو إطلاق الايعة النارية في الهواء أمام الموظف إرهاباً له⁽²⁾، ولقد تنبه المشرع الأردني لذلك وعاقب على شهر السلاح على الموظف العام، ولكي نتعرف على هذا السلوك الاجرامي لا بد من التعرف على المقصود بالسلاح. لقد عرف قانون العقوبات الاردني السلاح في الباب الاول في الفصل الاول منه تحت عنوان العصابات والتجمهرات غير المشروعة المسلحة، حيث بين ان السلاح المقصود لغايات تجريم فعل التسلح من قبل العصابات والتجمهرات⁽³⁾ هو السلاح الناري وكل اداه او أله قاطعه او ثاقبه او راضه وكل اداه خطره على السلامة العامة⁽⁴⁾.

(1) أنظر سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الكتاب الثاني (جرائم الاعتداء على الأشخاص والاموال)، مرجع سابق، ص 141 وما بعدها.

(2) أنظر سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الكتاب الأول (الجرائم المضرة بالمصلحة العامة). مرجع سابق، ص 658.

(3) أنظر المادة (154) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(4) أنظر المادة (155) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

والسؤال الذي يطرحه الباحث هنا، هل السلاح المقصود في ذلك النص يمكن تعميمه على سائر مواد قانون العقوبات التي يستخدم فيها لفظ السلاح؟

يمكن الوصول الى اجابه على هذا السؤال من خلال الاطلاع على ما صدر من قرارات قضائية أخذت بهذا المفهوم الوارد لمعنى السلاح في نص المادة (155) من قانون العقوبات الأردني، إذ انها طبقت هذا المفهوم في بعض أحكامها التي تتعلق بنصوص مواد أخرى لا تتعلق بنص المادة (154) والتي تجرم العصابات والتجمهرات والاجتماعات المسلحة غير المشروعة، ففي حكم لمحكمة التمييز أيدت فيه حكم صادر عن محكمة الاستئناف عمان قررت فيه تعديل وصف التهمة من جناية السرقة بالتهديد والعنف الى جناية السرقة ليلا أو نهارا، حيث بينت محكمة التمييز في خلاصة الحكم أن سبب تعديل وصف التهمة يعود الى طبيعة السلاح الذي استخدمه المتهم في هذه الجريمة، إذ استندت المحكمة في ذلك على التعريف الوارد للسلاح في نص المادة (155) من قانون العقوبات، ولقد جاء الحكم على النحو التالي "..... وفي الحالة المعروضة فإن محكمه الاستئناف وبعد ان توصلت الى ان المسدس الذي كان يحمله المتهم المميز ضده هو مسدس صوتي وغير قادر على إطلاق العيارات النارية ولا يعد سلاحا ناريا بالمعنى المقصود بالمادة 155 من قانون العقوبات، التي عرفت السلاح بانها (يعد سلاحا... الأسلحة النارية...) قررت تعديل وصف التهمة المسندة للمتهمين المميز ضدهم....." (1).

ولقد أكد جانب من الفقه على ذات التوجه عندما علق على أن المقصود بالسلاح في النص الذي يعاقب على جريمة التهديد بشهر السلاح على آحاد الناس وفقا للمادة (349) من قانون العقوبات بأن "المشرع لم يخصص السلاح بان يكون سلاحا ناريا وانما جاءت لفظه السلاح بشكل مطلق

(1) محكمة التمييز الأردنية بصفقتها الجزائية، حكم رقم 61 لسنة 2012، بتاريخ 2012/03/28، موقع قسطاس.

(عام)، لذلك وما دام ان المطلق يجري على اطلاقه فانه يستوي ان يكون السلاح الذي أشهر في وجه المجني عليه سلاح ناري ام سلاح بالمعنى المقصود في المادة (155) من قانون العقوبات كالشبرية والسيف والخنجر والمسدس الخ...⁽¹⁾.

يتبين للباحث ان القضاء الجزائي أخذ بمفهوم السلاح الوارد في نص المادة (155) من قانون العقوبات ليسري على كافة المواد التي جاءت على ذكر لفظ السلاح في هذا القانون، ولقد أيد الفقه ذلك كما بينا سابقاً، وبالتالي فالسلاح المقصود في نص المادة (187) هو سلاح ذو مدلول واسع كما جاء في نص المادة (155)، ويرى الباحث أن هذا التوجه من قبل القضاء يُعدّ توجهاً مستحسناً، فالسلاح مهما كان نوعه من شأنه أن يربك الموظف ويمنعه من أداء مهامه الموكلة اليه، وبالتالي تتحقق في هذه الحالة العلة التي أراد المشرع حمايتها من الاعتداء على الموظف العام بإشهار السلاح عليه، تلك العلة المتمثلة بحماية هيبة الدولة وضمان سير العمل في مؤسساتها.

ولكن لتتحقق هذا السلوك الاجرامي لا يكفي مجرد حمل السلاح، بل لابد من شهر ذلك السلاح في وجه الموظف حتى تقوم هذه الجريمة، ولقد قضت محكمة بداية عمان بصفتها الاستثنائية في قرار لها ما يؤكد ذلك حيث جاء في خلاصة الحكم "...بالنسبة لواقعه الضبط المؤرخ في 2018/11/12 فان محكمتنا تجد ومن استعراض شهادة منظميه ان الافعال التي صدرت عن المستأنف تمثلت بالصراخ وانهما وبسبب الظلام لا يعلمان ان كان بحوزة المستأنف اداه حادة ام لا وبالتالي فانه لم يثبت اشهار السلاح المقصود بالمادة 187 /1/ من قانون العقوبات، ولا يعدو فعله من تحقير ومعامله غليظة وعليه و تأسيسا على ما تقدم تقرر فسخ القرار المستأنف وتعديل

(1) د. أحمد، عبد الرحمن توفيق (2022). شرح قانون العقوبات القسم الخاص - الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط4، مرجع سابق، ص246.

وصف الجرم المسند للمشتكى عليه المستأنف من الاعتداء على رجال الامن بحدود المادة 187 من قانون العقوبات الى مقاومه رجال الامن بحدود المادة 185....⁽¹⁾.

تعليقا على كل ما سبق دراسته من افعال أو سلوكيات اجرامية يرتكب من خلالها الجاني جنحة الاعتداء على موظف عام، يجد الباحث وبمقارنه هذه الافعال مع ما جاء في النصوص العقابية التي تجرم ذات الفعل في القانون الجزائي المقارن ان هناك اختلافا بينها من ناحيه تلك الوسائل التي يستخدمها الجاني في ارتكاب هذا الجرم، ففي قانون العقوبات المصري حددت المادة(136) القوه والعنف كوسيلتين لارتكاب فعل التعدي او المقاومة، في حين اعتبرت الضرب حاله من حالات تشديد العقوبة⁽²⁾، اما المشرع السوري فلقد استخدم مصطلح الضرب كوسيله من وسائل ارتكاب الجريمة كما فعل المشرع الأردني واطاف المشرع السوري اليه اعمال العنف والشده⁽³⁾ كوسائل اخرى لارتكاب هذه الجريمة، الا انه وفي كلا القانونين المصري والسوري لم نجد في اي منهما استخدام عباره ذات تعبير واسع من شأنها أن تشمل كافة أنواع الاعتداء، وذلك على خلاف ما فعل المشرع الأردني في نص المادة(187) من قانون العقوبات الأردني، حيث جاء بعبارة (او باي فعل مؤثر) تلك العبارة التي من شأنها أن تشمل أي فعل جديد من افعال الاعتداء غير الضرب او القوه او العنف، حيث أن مثل هذه الاعتداءات غير المنصوص عليها من شأنها أن تؤثر على جسد الموظف او تشكل له رعبا او خوفا شديدا.

(1) محكمة بداية عمان بصفتها الاستئنافية، حكم رقم 76 لسنة 2021، بتاريخ 20/02/2023، موقع قرارك.

(2) أنظر المادة (137) من قانون العقوبات المصري، رقم (58) لسنة (1937) وفقا لآخر التعديلات.

(3) أنظر المادة (1/371) من قانون العقوبات السوري رقم (148) لسنة (1949) وتعديلاته.

ولقد وجه الفقه المصري انتقاداته لقانون العقوبات المصري بسبب تحديده لوسائل ارتكاب فعل الاعتداء على موظف بألفاظ محدده كالقوة والعنف، تاركا الأفعال التي لا تدخل في نطاق مفهوم هذين المصطلحين خارج نطاق التجريم، ومن هذه الانتقادات أنه كان "من الأفضل الا يحدد المشرع المصري افعالا معينه لتحقيق الاعتداء على الحق في سلامه الجسد وانما يقتصر على تعبير عام يمكن ان يندرج تحته اي فعل يمس بالحق في سلامه الجسم، مثل لفظ الايذاء، وحينئذ تقع جريمة الايذاء البدني أيا كانت الصورة التي يتخذها فعل الاعتداء"⁽¹⁾.

يرى الباحث وجهة هذا الراي الفقهي والذي اخذ به المشرع الاردني ولقد احسن في ذلك، حيث استخدم عبارته (أو اعتدى عليه بفعل مؤثر آخر) وهو بذلك شمل كافة اشكال الاعتداء التي تقع على الموظف العام دون ان تقتصر على صورتي الضرب او شهر السلاح كما جاء في نص المادة (187) من قانون العقوبات الاردني وذلك على خلاف التوجه الذي أخذ به المشرعين السوري والمصري، وللذين جاء نص التجريم لفعل الاعتداء على موظف عام في قانوني العقوبات لديهم محددا للوسائل التي ترتكب من خلالها تلك الجريمة، وعليه يدعو الباحث كل من المشرع السوري والمشرع المصري لتعديل نصوص تلك المواد واضافه لفظ (الايذاء) كونه يعتبر مصطلح عام يدخل في نطاق كافة اعمال الاعتداء المختلفة والمتنوعة والتي لا يمكن حصرها، وبذات الوقت يدعو الباحث المشرع الاردني الى تعديل عبارة (اعتدى عليه باي فعل مؤثر آخر) الواردة في نص المادة (187) لتصبح (ايذاؤه بأي فعل مؤثر آخر) وذلك كي تتوحد العبارات المستخدمة في نصوص مواد القانون والتي تحمي ذات الحق من الاعتداء عليه بذات الأفعال.

(1) عبد الستار، فوزية (2000). شرح قانون العقوبات القسم الخاص، ط2، القاهرة: دار النهضة العربية، ص456. مشار اليه لدى صالح، علي جبار (2020). قانون العقوبات القسم الخاص (الجرائم الواقعة على الأشخاص)، مرجع سابق، ص137.

ثانياً: النتيجة.

" هي العنصر الثاني من عناصر الركن المادي يقصد بها الاثر المترتب على السلوك الاجرامي والذي يأخذه المشرع بعين الاعتبار في التكوين القانوني للجريمة، فالركن المادي يتكون من السلوك الإيجابي أو السلبي والآثار المترتبة عليه واللازمة للوجود القانوني للجريمة"⁽¹⁾.

وتعتبر نتيجة الفعل الاجرامي للجاني في جنحة الاعتداء على موظف عام أثناء تأديته لوظيفته أو بسبب تأديته لها في حدها الأدنى هي المساس بكرامة الوظيفة العامة والمتمثلة في وجوب احترام الموظفين العموميين القائمين عليها وحمايتهم من اي اعتداء يقع عليهم اثناء تأديتهم لأعمال ووظائفهم او بسبب تأديتهم لأعمالهم تلك⁽²⁾، بينما تتفاوت النتيجة الاجرامية في حدها الأقصى من تشريع الى آخر، إذ يعتبر الحد الأقصى لهذه الجريمة وفقاً لخطة المشرع المصري بعدم الوصول الى حد الضرب، بينما قد يبلغ الحد الأقصى للنتيجة الاجرامية في هذه الجريمة وفقاً لخطة المشرع الأردني الى حد الضرب⁽³⁾.

ولقد اعتبر قانون العقوبات المصري " فعل التعدي أو المقاومة بالقوة أو العنف عموماً إذا لم يحدث ثمة إصابات بالمجني عليه يعاقب الجاني بالعقوبة المقررة بالمادة(136ع)، فاذا حصل مع التعدي أو المقاومة ضرب أو نشأ عنهما جرح يعاقب الجاني بالعقوبة المقررة بالمادة (137ع)، مع ملاحظة

(1) سلامة، مأمون محمد (2020). قانون العقوبات القسم العام - الجزء الثالث، القاهرة: سلامة للنشر والتوزيع، ص152.

(2) أنظر زكي، محمد عبد العزيز (1969). (جرائم التعدي على الموظفين العموميين)، مجلة إدارة قضايا الحوكمة، ع3، ص679، نقلاً عن شهيو، إسلام طه (2012). جرائم الاعتداء على الموظف العام (الحماية الموضوعية للموظف العام)، مرجع سابق، ص310.

(3) أنظر الشوابكة، وسام ابراهيم (2015). نطاق الحماية الجنائية الموضوعية للموظف العام (دراسة مقارنة)، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، ص 40.

انه لا تشترط جسامه معينه في الإصابه، بل يكفي لتحققها أن يصحب التعدي ضرب او ينشأ عنه أي جرح...⁽¹⁾.

وكون أن النتيجة لها أهميتها إذ على أساس درجة جسامتها تتحدد العقوبة⁽²⁾، يرى الباحث أن على المشرع الأردني الأخذ بالتوجه الذي أخذ به المشرع المصري، وذلك بأن يجعل من سلوك الضرب في حال وقوعه الى جانب وقوع الاعتداء بأي فعل مؤثر آخر ظرفاً مشدداً للعقوبة، بحيث يصبح أي اعتداء يقع بأي فعل مؤثر ويصحب الضرب يستوجب تشديد العقوبة نظراً لجسامه النتيجة في تلك الحالة.

ثالثاً: العلاقة السببية.

العلاقة السببية هي الصلة التي تربط ما بين الفعل والنتيجة وتثبت ان ارتكاب الفعل هو الذي ادى الى حدوث النتيجة⁽³⁾.

يرى أحد الباحثين أن العلاقة السببية بين السلوك المرتكب في جنحة الاعتداء على موظف عام والنتيجة التي قد لا تكون ظاهرة للعيان في بعض الأحيان بحيث تكون مجرد اعتداء لا يترك أثراً، تثبت متى كانت هناك صلة بين الوظيفة العامة التي يتولى الموظف القيام بها والواقعة الاجرامية التي قام بها الجاني، حيث يكون الفعل المجرم قد وقع اثناء تأدية الموظف لوظيفته، بصرف النظر

(1) هرجه، مصطفى مجدي (1995). التعليق على قانون العقوبات في ضوء الفقه والقضاء، ط3، الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، ص665.

(2) القهوجي، علي عبد القادر (2002). قانون العقوبات القسم الخاص - جرائم الاعتداء على المصلحة العامة وعلى الانسان والمال، مرجع سابق، ص424.

(3) حسني، محمود نجيب (2017). شرح قانون العقوبات القسم العام- النظرية العامة للجريمة. ط 8، الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، ص319.

عن الباعث أو ان يكون الاعتداء خارج أوقات الدوام لكن حدث بسبب ما قام به من نشاطات وظيفيه، وبالتالي تنتقي العلاقة السببية بين سلوك الاعتداء والنتيجة اذا وقع السلوك خارج أوقات القيام بمهام الوظيفة أو دون أن تكون الوظيفة هي السبب الدافع لارتكاب الجرم، وفي هذه الحالة يعاقب الجاني بموجب نصوص مواد أخرى تعاقب على فعل الاعتداء الواقع على آحاد الناس⁽¹⁾.

وعليه يتضح كيف أنه من المهم قيام الرابطة السببية بين سلوك الجاني والنتيجة في جريمة الاعتداء على موظف بالضرب، إذ بغير ذلك لا يقوم الركن المادي للجريمة، ويعتبر هذا الموضوع من المواضيع التي يكون للقضاء دوراً مهماً فيها مستندا في ذلك على نظريات فقهية⁽²⁾ يعمل بها للكشف عن وجود تلك العلاقة السببية، ولكن ما موقف المشرع الأردني من تلك النظريات وخاصة ما تعلق منها بجريمة الاعتداء على موظف عام؟

(1) أنظر شهبو، إسلام طه (2012). جرائم الاعتداء على الموظف العام (الحماية الموضوعية للموظف العام)، مرجع سابق، ص 311.

(2) يستند القضاء الجنائي عند بحثه عن وجود علاقة سببية بين الفعل والنتيجة على نظريتين أساسيتين أخذ بهما الفقه الجنائي المعاصر هما: نظرية تعادل الأسباب: تقرر هذه النظرية المساواة بين جميع العوامل التي ساهمت في احداث النتيجة فكل منها تقوم بينه وبين النتيجة علاقة سببية وتطبيق ذلك على القانون يقتضي القول بان علاقة السببية تقوم بين فعل الجاني والنتيجة الإجرامية إذا ثبت انه عامل ساهم في احداثها ولو كان نصيبهم في المساهمة محدودا وشاركت معه في ذلك عوامل تفوقه في الأهمية.

نظرية السببية الملائمة: على نحو ملحوظ تذهب هذه النظرية الى التفرقة بين عوامل النتيجة الإجرامية والاعتداد ببعضها دون بعض، فإذا كانت جميع العوامل اللازمة لأحداث النتيجة على النحو الذي حدثت به، فان بعضها فقط يتضمن اتجاها اليها ويعبر عن ميل نحوها وتكمن فيه تبع لذلك الامكانيات الموضوعية التي من شأنها احداثها. حسني، محمود نجيب (2017). شرح قانون العقوبات القسم العام- النظرية العامة للجريمة. مرجع سابق، ص 330.

بالنظر الى توجه المشرع الاردني فيما يتعلق بإثبات وجود العلاقة السببية بين الفعل الاجرامي والنتيجة في غالبية نصوص مواد قانون العقوبات، فانه لم يشغل نفسه بذلك معتبرا إياه من عمل القضاء، وهذا ما أكد عليه جانب من الفقه حيث قال " فإن المشرع الأردني لم يتبن في القسم العام من قانون العقوبات اي نظريه من النظريات المتعددة التي يناقشها الفقه الجنائي بشأن السببية، ويتفق الفقه الجنائي الاردني على ان المشرع ترك الامر الى القضاء ليعالج امر السببية وفق ظروف كل قضية تعرض عليه"⁽¹⁾

أما فيما يتعلق بالحالة التي تتفاقم فيها جروح الموظف أو مرضه الناجم عن فعل الاعتداء بحيث تؤدي الى موته أو ايذاء يعطله عن العمل، وكان ذلك مصحوبا بتدخل عوامل خارجية أخرى، فلقد حسم المشرع الأردني في تلك الحالة مسألة السببية من خلال ما جاء في نص المادة(345) من قانون العقوبات الأردني، والتي جاءت تحت عنوان القتل والايذاء الناجمين عن تعدد الأسباب، حيث اخذ بنظريه تعادل الأسباب وعاقب في نص تلك المادة على الموت او الايذاء المرتكبان عن قصد نتيجة اسباب متقدمة جهلها الفاعل وكانت مستقلة عن فعله او لانضمام سبب منفصل عن فعله تماما⁽²⁾، وبذلك يكون المشرع الاردني اخذ بهذه النظرية بنص القانون ولا مجال للاجتهاد⁽³⁾.

وبالتالي فإن أي اعتداء على موظف عام بالضرب أو أي فعل مؤثر أو شهر السلاح عليه، إذا نجم عنه في وقت لاحق موت أو إيذاء شديد فانه يخضع لنصوص المواد التي تعاقب على جرائم القتل المقصود أو الضرب المفضي الى الموت أو الايذاء الواقع على موظف عام⁽⁴⁾، وفي هذه الحالة

(1) د. أحمد، عبد الرحمن توفيق (2022). شرح قانون العقوبات القسم الخاص - الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط4، مرجع سابق، ص97.

(2) أنظر المادة (345) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(3) أنظر نمور، محمد سعيد (2022). شرح قانون العقوبات- القسم الخاص، مرجع سابق، ص48.

(4) أنظر المواد (2/327) و (2/330) و (337) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

يخضع البحث عن وجود العلاقة السببية بين الفعل والنتيجة لنص المادة (345) من قانون العقوبات الأردني، والذي اخذ المشرع من خلالها بنظرية تعادل الأسباب، ولقد استقرت محكمة التمييز في احكامها العديدة على هذا الامر، ففي حكم لها وقع فيه الاعتداء على رجل امن قضت " وحيث ان الاجتهاد القضائي لمحكمتنا مستقر على الاخذ بتعادل الاسباب وبمعنى ان يكون هناك رابطة سببيه بين فعل الجاني وبين الاسباب والعوامل الاخرى التي يجهلها الفاعل وادت الى الوفاة وحيث ان نيه المميز... اتجهت الى ايداء المغدور باستعمال يديه وبقوه على صدر المغدور الا ان هذه الافعال تضافرت مع الحالة المرضية التي كان يتعايش معها المغدور على نحو ما اسلفنا التي افضت الى حدوث الوفاة المفاجئ مما يشكل فعله والحالة هذه جنائية الضرب المفضي الى الموت بحدود المادة 330 من قانون العقوبات وبدلاله المادة 345 من القانون ذاته.."⁽¹⁾.

الفرع الثالث: الركن المعنوي لجريمة الاعتداء على موظف عام (القصد الجرمي العام).

في جريمة الاعتداء على موظف عام "يجب ان تُرتكب القوة عمداً، ويجب فوق ذلك لتحقيق القصد الجنائي ان يكون الجاني عالماً بصفه المجني عليه، ولكن لا عبره بالباعث الذي حمله على التعدي او المقاومة، فلا يهم ان يكون الباعث عليه البغض، او الانتقام، او الحسد، او اي شهوة اخرى دفعته الى ارتكاب الفعل"⁽²⁾، اذ تعتبر هذه الجريمة من الجرائم العمدية التي يقوم ركنها المعنوي على القصد الجنائي العام بعنصره العلم والإرادة، ولذلك يلزم علم الجاني بان المجني عليه موظفاً عمومياً وان تتجه ارادته ايضاً الى الاعتداء عليه اي ان يكون الجاني في هذه الجريمة مدرك لما يفعله عالماً

(1) محكمة التمييز الأردنية بصفحتها الجزائية، حكم رقم 1888 لسنة 2017، بتاريخ 2017/10/08، موقع قرارك.
(2) عبد الملك، جندي (1932). الموسوعة الجنائية-الجزء الثاني- اضراب - تهديد، ط2 بيروت: دار العلم للجميع، ص658.

بشروط الجريمة⁽¹⁾.

يتضح لنا من ذلك ان الركن المعنوي في جريمة الاعتداء على موظف عام تقوم على توافر القصد العام والذي يتكون من عنصرين هما العلم والإرادة، فما هو المقصود بهذين المصطلحين.

أولاً: العلم.

في هذه الجريمة يجب ان يكون الجاني على علم بان السلوك الصادر عنه فيه مساس بجسم المجني عليه او بصحته ومن شأنه ان يحدث له ألماً ولو كان خفيفاً، كما يجب ان يكون عالماً بان المجني عليه موظف عام او من بحكمه وقد تعرض لسلوكه الاجرامي في اثناء تأدية واجبه الوظيفي او بسببه⁽²⁾، وهذا ما اكدت عليه محكمة التمييز بصفتها الجزائية، ففي حكم لها جاء فيه "...لقد ثبت للمحكمة ان الافعال التي أقدم الظنين المدعى عليه بالحق الشخصي على ارتكابها تشكل كافة اركان وعناصر الجرم المسند اليه، حيث ثبت بانه قام بالاعتداء على شاهد النيابة اثناء وظيفته الرسمية مع علمه بانه يقوم بالاعتداء على موظف الامر الذي نتج عنه اصابه شاهد النيابة و احتصاله على مشروحات طبيه تشعر بذلك إنما تشكل أفعاله هذه كافة اركان وعناصر الجرم مسند اليه في مطلع هذا القرار الامر الذي يوجب المسائلة..."⁽³⁾.

لكن إن انتفاء العلم والذي صورته الجهل أو الغلط من شأنه ان ينفي أي عنصر من العناصر المفترض وجودها والتي ذكرناها سابقاً، فلقد جاء في الفقه الجنائي ان العلم كعنصر من عناصر

(1) أنظر المستشار المري، بهاء (2021). إهانة الموظف العام، المنصورة: مركز الاهرام للإصدارات القانونية، ص96.

(2) أنظر السليمان، صباح مصباح محمود (2004). الحماية الجنائية للموظف العام، ط1، مرجع سابق، ص150.

(3) محكمة التمييز جزاء - طلبات، حكم رقم 3149 لسنة 2019، بتاريخ 2019/11/21، موقع قسطاس، أنظر أيضاً محكمة التمييز بصفتها الجزائية، حكم رقم 1637 لسنة 2008، بتاريخ 2008/12/31، موقع قسطاس،

القصد الجنائي يجب ان ينصب على كل واقعه يقوم عليها كيان الجريمة، اي اتجاه الإرادة الحرة الى ارتكاب الجريمة في كل اركانها وعناصرها، فالعلم بالوقائع التي يقوم عليها كيان الجريمة مرتبط بنظريه الغلط في الوقائع، وبالتالي فالغلط بالوقائع التي يقوم عليها كيان الجريمة ينفي القصد الجرمي، اما تلك الوقائع التي لا يتطلب العلم بها فان الغلط بها لا ينفي القصد الجرمي، ومن هذه الوقائع الجوهرية العلم بمكان وزمان ارتكاب الفعل، والعلم بموضوع الحق المعتدى عليه، والعلم بالصفات الواجب توافرها في الجني عليه⁽¹⁾.

وعليه يرى الباحث ومن خلال دراسته لجنة الاعتداء على موظف انها جريمة لها ركن مفترض يقوم على عدة عناصر اشترطها المشرع لقيام الجريمة، وبالتالي من المهم العلم بجميع هذه العناصر المفترضة، فالجهل بأن المعتدى عليه هو موظف عام ينفي العلم وبالتالي ينتفي القصد الجرمي ولا تقوم الجريمة، وكذلك الحال إذا جهل الجاني وقت الاعتداء بأن الموظف يؤدي مهام عمله، وفي كلتا الحالتين لا نكون اما جنحة اعتداء على موظف، بل أمام جنحة اعتداء على شخص عادي.

ثانياً: الإرادة

وفيما يتعلق بالإرادة فلا بد لقيام القصد الجرمي من تحققها كعنصر ثاني في الركن المعنوي لجريمة الاعتداء على موظف عام، وهي تتكون من إرادة الفعل وإرادة النتيجة، إرادة الفعل أي اتجاه اراده الجاني الى المساس بسلامه جسد المجني عليه اي انه اراد فعلا الايذاء باستخدام الضرب وغيره، فاذا ثبت ان الجاني لم يباشر الفعل او باشره من غير اراده كان يكون تحت تأثير القوه القاهرة، كما لو القت به الريح من مكان مرتفع فيقع على احداهم مما يسبب له الأذى، ففي هذه الحالة فان القصد

(1) حسني، محمود نجيب (2017). شرح قانون العقوبات القسم العام - النظرية العامة للجريمة. مرجع سابق، ص 651 وما بعدها.

غير متوافر وبالتالي لا تقوم الجريمة، اما الإرادة الاخرى فهي اراده النتيجة اي اراده احداث الأذى، ولا يشترط ان يكون الاذى الذي اراده الجاني إحداثه جسيما انما يكفي ان يكون أذى بسيط كأن تتصرف افعاله الى احداث ضغط على الجسم كالضرب او احداث الايذاء بمعناه الشامل⁽¹⁾، ومن التطبيقات القضائية على ذلك ما قضت به احدى المحاكم "...وبتطبيق القانون على الوقائع الثابتة تجد المحكمة ان افعال المشتكى عليه ..التمثلة بإلقاءه الحجارة باتجاه المشتكيان وتحقيره المشتكي وضربه ... والمشتكى عليه يعلم أنذاك ان المشتكي .. موظف واراوته متجهة لتحقير المشتكي وضربه وإلحاق الضرر بجرافه المشتكي ... فان هذه الافعال على النحو المتقدم تشكل التطبيق القانوني لكافة اركانه وعناصر جرم ضرب الموظف والاعتداء عليه اثناء وبمناسبه تأديته لوظيفته..."⁽²⁾.

المطلب الثاني

عقوبة جنحة الاعتداء على موظف عام والظروف المشددة لها

الفرع الأول: عقوبة جنحة الاعتداء على موظف عام.

لقد عدل المشرع الاردني العقوبات المقررة لجنحة الاعتداء على موظف عام في المادة (187) من قانون العقوبات بموجب القانون المعدل لقانون العقوبات رقم (8) لسنة (2011)، وفي هذا التعديل الذي جاء بنص المادة (33) من هذا القانون المعدل لم يحدد المشرع الحد الاقصى لهذه العقوبة كما كان سابقا، إلا أنه خفض من الحد الادنى لهذه العقوبة في الفقرتين الأولى والثانية والتي تعاقب كل من اعتدى على أحد افراد القوات المسلحة أو الامن العام أو المخابرات العامة أو موظف عام أو من

(1) أنظر السعيد، كامل (1991). قانون العقوبات الاردني - الجرائم الواقعة على الأشخاص، مرجع سابق، ص 187.

(2) محكمة صلح جزاء العقبة، قرار رقم 2010/1999، بتاريخ 2010/6/30، موقع قسطاس.

في حكمه، حيث كانت العقوبة المقررة قبل التعديل فيما يتعلق بالاعتداء على موظف بالضرب وغيره بالحبس من سنه الى سنتين، وفيما يتعلق بالاعتداء على احد افراد القوات المسلحة أو الامن العام او المخابرات العامة كانت العقوبة الحبس من سنتين الى ثلاث سنوات، وذات العقوبة كانت مقرره في حاله الاعتداء على رئيس الوزراء او احد الوزراء او احد القضاة، الا ان العقوبة بعد التعديل اصبحت الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر لمن قام بضرب موظف او اعتدى عليه بفعل مؤثر، وإذا وقع الفعل على أحد افراد القوات المسلحة أو المخابرات العامة او الامن العام كانت العقوبة الحبس من مده لا تقل سنة، وإذا وقع الفعل على رئيس الوزراء او على وزير او على أحد اعضاء مجلس الامه او على قاض كانت العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنتين، أما اذا كانت اعمال العنف او الجرح او المرض تستوجب لخطورتها عقوبة اشد من العقوبات المنصوص عليها في النص ضم الى العقوبة التي يستحقها الفاعل بمقتضى احكام هذا القانون من الثلث الى النصف⁽¹⁾.

وعليه يرى الباحث ومن خلال الاطلاع على ذلك الحجم الكبير من القضايا⁽²⁾ التي تم فصلها في الآونة الأخيرة من قبل المحاكم المختصة والتي تتعلق بجنحة الاعتداء على الموظفين العموميين ومن في حكمهم أو على رجال الامن العام أو القوات المسلحة، أن تخفيض عقوبة الاعتداء على موظف

(1) أنظر المادة (187) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) راجع حكم محكمة صلح جزاء الرمثا، قرار رقم 2023/1992، بتاريخ 2023/9/26، موقع قرارك. راجع حكم محكمة صلح جزاء الطفيلة، قرار رقم 2023/748، بتاريخ 2023/9/28، موقع قرارك. راجع حكم محكمة صلح جزاء سحاب، قرار رقم 2023/3344، بتاريخ 2023/10/31، موقع قرارك. راجع حكم محكمة صلح جزاء جنوب عمان، قرار رقم 2023/6258، بتاريخ 2023/10/29، موقع قرارك. راجع حكم محكمة صلح جزاء عمان، قرار رقم 2023/14330، بتاريخ 2023/10/15، موقع قرارك. راجع حكم محكمة صلح جزاء عجلون، قرار رقم 2023/2261، بتاريخ 2023/10/15، موقع قرارك. راجع حكم محكمة صلح جزاء ناعور، قرار رقم 2023/904، بتاريخ 2023/10/09، موقع قرارك. راجع حكم محكمة صلح جزاء عمان، قرار رقم 2022/22209، بتاريخ 2023/9/20، موقع قرارك.

عام في حدها الأدنى بموجب القانون المعدل رقم (8) لسنة (2011) لم يكن في مكانه الصحيح في ذلك الوقت⁽¹⁾ كما هو الحال في الوقت الحالي، بسبب ذلك التزايد في نسب وقوع مثل تلك الاعتداءات، وخاصة إذا ما علمنا ان القضاء يتوجه في معظم احكامه الى ان يصدر قراراته بالحبس بالحد الأدنى للعقوبة، لا بل تخفض هذه العقوبة في الكثير من الأحيان بسبب اسقاط الحق الشخصي من قبل الموظف المعتدى عليه، وعليه يدعو الباحث المشرع الى تعديل العقوبة واعادتها الى حدها الأدنى السابق وذلك تحقيقاً للردع العام والخاص ولتخفيض نسب وقوع هذه الجريمة في المجتمع.

كما وعلمنا فيما سبق أن المشرع الاردني اعتبر أن مجرد شهر السلاح على الموظف العام هو من الأفعال التي تستوجب تطبيق نص المادة (187) من قانون العقوبات، الا أن المشرع الأردني عاقب على ذلك الفعل بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر، في حين أنه عاقب على التهديد بشهر السلاح على الافراد العاديين بذات العقوبة، و شدد منها إذا كان السلاح نارياً واستعمله الفاعل بحيث تصبح

(1) في دراسة اجراها مركز الدراسات الاستراتيجية الأمنية/مديرية الامن العام عام (2011)، حول اتجاهات متلقي الخدمة ومقدمي الخدمة العامة نحو العوامل المتعلقة بالعنف الواقع على الموظف العام في المؤسسات الخدمية العامة الأردنية، أظهرت الدراسة ومن خلال إحصائية مصدرها إدارة المعلومات الجنائية أن الجرائم الواقعة على الموظفين العموميين خلال الأعوام (2005-2010) في ازدياد مستمر بشكل عام، حيث كان عدد القضايا عام (2005) نحو 1091 قضية مسجلة، الى ان وصلت عام (2010) الى 1639 قضية. أنظر بخيت، نايف والمجالي، معتمصم وأبو عبيلة، مصطفى وعيسى، أحمد (2011). (اتجاهات متلقي الخدمة ومقدمي الخدمة العامة نحو العوامل المتعلقة بالعنف الواقع على الموظف العام في المؤسسات الخدمية العامة الأردنية)، مجلة الدراسات الأمنية، بدون مجلد، ع5، ص115.

العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة⁽¹⁾، كما أن المشرع لم يستخدم مصطلح التهديد كما فعل في نص المادة (1/349) من قانون العقوبات.

وعليه يرى الباحث أن المشرع الأردني لم يراعِ الغاية من تجريم أفعال الاعتداء على الموظفين العموميين فيما يتعلق بإشهار السلاح عليهم، تلك الغاية التي تحمي الوظيفة العامة من أي إعاقة قد تمنع استمرارية العمل والإنتاج والتي تمس أيضا بهيبة الدولة، وبالتالي يدعو الباحث مرة أخرى الى تشديد العقوبة في نص المادة (187) في حدها الأدنى، وأن يضيف المشرع مصطلح التهديد الى النص لتصبح العبارة (أو هدهه بشهر السلاح عليه)، وبذات الوقت تشديد العقوبة اذا كان السلاح ناريا وتم استخدامه على غرار ما جاء في نص المادة (2/349) من قانون العقوبات.

الفرع الثاني: الظروف المشددة للعقوبة.

شددت المادة (187) من قانون العقوبات الاردني من العقوبة المقررة للجاني مرتكب جريمة الاعتداء على موظف عام مستنده في ذلك الى ظرفين مشددين، الاول يقوم على الصفة الوظيفية والثاني يقوم على النتيجة المترتبة على السلوك الاجرامي.

أولاً: تشديد العقوبة استنادا الى الصفة الوظيفية.

لقد شدد المشرع الاردني من عقوبة الفاعل مرتكب جريمة الاعتداء على أحد افراد القوات المسلحة او الامن العام او المخابرات العامة، اذ عاقب الجاني مرتكب هذا الفعل بالحبس مده لا تقل عن سنة⁽²⁾، كما وشدد من العقوبة استنادا للصفة الوظيفية اذا وقع الاعتداء على رئيس الوزراء او الوزراء

(1) أنظر المادة (349) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) أنظر المادة (2/187) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

واعضاء مجلس الامه او على قاض بحيث تصبح العقوبة الحبس مده لا تقل عن سنتين⁽¹⁾، واذا ما قارنا ذلك مع ما جاء في التشريعات الجزائية الاخرى، نجد ان المشرع المصري شدد من العقوبة بسبب الصفة الوظيفية اذا وقع الاعتداء على الموظفين والمكلفين بخدمة عامة بالسكك الحديدية او غيرها من وسائل النقل اثناء سير وسائل النقل تلك او توقفها في المحطات⁽²⁾، أما المشرع الاماراتي فقد شدد من العقوبة في حال وقوع الاعتداء على احد العاملين في الأجهزة الأمنية او الشرطة⁽³⁾، وكذلك فعل المشرع الفلسطيني إذ شدد من العقوبة استنادا للصفة الوظيفية في حال وقوع الاعتداء على قاضي او عضو نيابة عامه او عضو ضابطه قضائية او رجل أمن⁽⁴⁾.

ومن الجدير بالذكر أن المشرع شدد من العقوبة استنادا للصفة الوظيفية في الحالة التي يقع فيها فعل الضرب على الموظفين العموميين ورجال الامن العام والقوات المسلحة ممن ذكروا في البند (أ) من الفقرة (1) أو في الفقرة (2) من المادة (187)، وذلك ضمن نص المادة (4/165) من قانون العقوبات، والتي تعاقب على التجمهر غير المشروع في حالة وقوع الضرب أو الاعتداء على هذه الفئات، حيث قرر عقوبة الحبس لمدة ثلاث سنوات مع مراعاة الفقرة رقم (4) من المادة (187)⁽⁵⁾. يرى الباحث ان المشرع الأردني كان موفقا في تشديد العقوبة استنادا على الصفة الوظيفية، وخاصة ما تعلق بالتشديد الذي جاء لصالح القضاة والعاملين في القوات المسلحة الأردنية والأجهزة الأمنية، وذلك بسبب أهمية اعمال هذه الفئات وخطورتها، الا أن على المشرع التنبه الى أن هناك فئة من

(1) أنظر المادة (3/187) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) أنظر المادة (137 مكرر) من قانون العقوبات المصري، رقم (58) لسنة (1937) وفقا لآخر التعديلات.

(3) أنظر المادة (3/298) من قانون الجرائم والعقوبات الاتحادي، رقم (31) لسنة (2021) وتعديلاته.

(4) أنظر المادة (2/187) من قانون العقوبات الفلسطيني، رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(5) أنظر المادة (4/165) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

الموظفين ممن تطلب أعمالهم التعرض لذات الاخطار التي قد يتعرض لها رجل الامن في الميدان، كموظفي الجمارك ومأمور الحجوزات في دوائر التنفيذ التابعة للمحاكم النظامية.

ثانيا: تشديد العقوبة استنادا لما ينجم عن الفعل من ضرر.

جاءت المادة (187) في فقرتها (4) لتشدد من عقوبة مرتكب جنحة الاعتداء على موظف عام إذا نجم عن فعل الاعتداء جرح او مرض يستوجب لخطورته عقوبة اشد من العقوبات المنصوص عليها في فقرات تلك المادة، حيث ضم المشرع الأردني في هذه الحالة الى العقوبة التي يستحقها الفاعل من الثلث الى النصف⁽¹⁾، وذات الامر ايضا فعله المشرع المصري إذ شدد من العقوبة في حال نشأ عن اعمال التعدي والمقاومة جرح⁽²⁾، وكذلك فعل المشرع الفلسطيني وشدد من عقوبة مرتكب جنحه الاعتداء على موظف عام في حال نجم عنها جرح او مرض⁽³⁾.

الا انه لو أمعنا النظر فيما جاء في الفقرة (4) من المادة (187) من قانون العقوبات الاردني ، نجد ان صياغة النص جاءت غير واضحة ومبهمه، حيث يظهر من تلك الصياغة أن مجرد وقوع الجرح أو المرض نتيجة الاعتداء لا يوجب التشديد الا اذا كان هناك خطورة، حيث جاء في النص " اذا كانت اعمال العنف او الجرح او المرض تستوجب لخطورتها عقوبة اشد... " ، لا بل ان المشرع اعتبر العنف والذي هو سلوك كالجرح الذي قد يكون نتيجة لهذا لسلوك، بالمقابل لو نظرنا الى التشديد الذي جاء في النص العقابي في قانون العقوبات المصري لذات الجرم نجد أنه جاء بصياغة واضحة بين من خلالها الفعل ونتيجته " ...أو نشأ عنهما جرح... "، وكذلك النص في قانون العقوبات الفلسطيني جاء واضحا " او نجم عنهما جرح أو مرض..... "، وبالتالي فان المشرع الأردني لم

(1) أنظر المادة (4/187) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) أنظر المادة (137) من قانون العقوبات المصري، رقم (58) لسنة (1937) وفقا لآخر التعديلات.

(3) أنظر المادة (2/187) من قانون العقوبات الفلسطيني، رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

يبين فيما لو أراد تشديد العقوبة أم انه ترك الامر لتقدير القضاء لمصطلح الخطورة الفضفاض، ودون ايضا أن يضع ضوابط لتقدير هذه الخطورة، الامر الذي يعد مخالفا لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات. وعليه يرى الباحث أن على المشرع الأردني أن يعيد صياغة النص لغويا وأن يبين أن الجرح والمرض هما نتيجة يستوجبان تشديد العقوبة، ويرى الباحث أنه ما من داع لاستخدام مصطلحات فضفاضة كون أن أي نتيجة خطيرة كالموت والإيذاء البليغ قد شملت بنصوص المواد التي تعاقب على جرائم القتل والإيذاء والضرب المفضي للموت⁽¹⁾، وذلك بتشديد العقوبة على الجاني مرتكب هذه الجرائم فيما لو كان المجني عليه ذو صفة وظيفية.

وفي ذات الوقت يرى الباحث أنه من المهم أن يتم تشديد العقوبة في حال تعدد الفاعلون عند وقوع الاعتداء على موظف عام، وذلك على غرار ما فعل المشرع في المادة (185) والتي تعاقب على جنحة مقاومة الموظفين، نظرا للارتباط بين نص المادتين (187 و185) في الحالة التي يرتكب فيه الجاني جنحة مقاومة الموظفين اثناء تنفيذ القوانين باستخدام الضرب أو شهر السلاح، حيث يعمل القضاء في تلك الحالة على تطبيق نص المادة (187) وهذا ما سوف نأتي على دراسته لاحقا.

في نهاية هذا المبحث والذي تناول فيه الباحث دراسة جنحة الاعتداء على موظف عام، يبقى ان نشير الى أن مصطلح اعمال الشده والذي جاء كعنوان لهذه الجريمة في قانون العقوبات الأردني لم يستخدم في متن نص المادة (187) بل تم الإشارة اليه في المادة (185)، وعليه يرى الباحث ان على المشرع إضافة هذا المصطلح في متن المادة (187)، وذلك كما جاء في القانون المقارن⁽²⁾.

(1) أنظر المواد (2/327) و(2/330) و (337) من قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) أنظر المادة (187) من قانون العقوبات الفلسطيني، رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

المبحث الثاني

جنح مقاومة الموظفين واکراههم على الاخلال بواجبات وظائفهم

تناولنا في المبحث الاول من هذا الفصل دراسة جنحة الاعتداء على موظف عام بالضرب وغيره، وبيننا اركان هذه الجريمة والعقوبات المقررة لها، وفي هذا المبحث نتناول بالبحث والدراسة جنحة مقاومة الموظفين والتي جاء النص عليها في المادة (185) من قانون العقوبات الأردني، فإذا ما نظرنا الى ما جاء من نصوص تعاقب على هذه الجريمة في القانون الجزائي المقارن، نجد أن منها من عاقب على هذه الجريمة في ذات المادة التي تعاقب على جريمة الاعتداء على موظف، ومن ثم شُدِدَ من العقوبة في حال صاحب الاعتداء أو المقاومة ضرب أو نجم عنهما جرح، ويعود السبب في ذلك التوجه الى تماثل أوصاف الافعال التي يرتكب من خلالها الجاني هاتين الجريمتين، ونظرا لعدم قيام المشرع الأردني بتجريمهما في ذات المادة، فإن خطأ قد وقع لدى القضاء عند تطبيقه لنصوص هذه المواد، الأمر الذي يستوجب البحث والدراسة لوضع اليد على أسباب هذا اللبس، وبذات الوقت التعرف على الآلية التي يتبعها القاضي للتمييز بين هذه النصوص عند تطبيقها على الجرائم المنظورة أمامه، وأمر آخر يثير الاهتمام أن معظم التشريعات الجزائية عاقبت على جريمة اكره الموظف العام على الاخلال بواجبات وظيفته في باب جرائم الاعتداء على الموظفين ومقاومتهم، ولقد أشار المشرع الأردني الى إحدى صور هذه الجريمة في نص المادة (186) من قانون العقوبات والتي جاءت تحت عنوان (المقاومة التي توقف عملا مشروعاً) وهي أيضا جريمة من نوع جنحة، الا أنه لم يجرم باقي الصور التي تكون عليها هذه الجريمة، ولم يقرر لها العقوبة التي تتناسب وجسامتها، وعليه سنتناول في هذا المبحث دراسة جريمة مقاومة الموظفين في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني نبحث في جريمة اكره الموظف العام على الاخلال بواجباته الوظيفية.

المطلب الأول جريمة مقاومة الموظفين

خصص المشرع الاردني لهذه الجريمة والتي هي من نوع جنحة المادة (185) من قانون العقوبات والتي جاء فيها " 1-من قاوم موظفا او عامله بالعنف والشده وهو يعمل على تنفيذ القوانين او الأنظمة المعمول بها أو جباية الرسوم والضرائب المقررة قانونا، او تنفيذ حكم، او امر قضائي، او اي امر صادر من سلطه ذات صلاحية يعاقب بالحبس مده لا تقل عن سنه إذا كان مسلحا وبالحبس مده لا تقل عن سته أشهر إذا كان اعزلا من السلاح 2- وتضاعف العقوبة إذا تعدد الفاعلون".

ولقد الحق المشرع المادة (186) بهذه الجريمة والتي جاءت تحت عنوان (المقاومة التي توقف عملا مشروعاً)، وعاقب المشرع من خلال هذا النص كل من يوقف عملاً مشروعاً يقوم به الموظف الموصوف في المادة (185)، وسنلاحظ خلال الدراسة أن الكثير من الاحكام قد تم فسخها من محكمة الدرجة الثانية وذلك بسبب التطبيق الخاطئ من قبل المحاكم لأي من هاتين المادتين.

وليس هذا فقط، بل إن التطبيق العملي اثبت أن كثيرا من الاحكام تُطبق نص المادة (187) فيما لو صاحب فعل المقاومة ضرب أو شهر سلاح، مما قد يؤدي الى حدوث خلط عند تطبيق نصوص هاتين المادتين أيضا، وعليه سنبحث في هذا المطالب في أركان جنحة مقاومة الموظفين وذلك من خلال الفرع الأول، في حين نتناول في الفرع الثاني دراسة عقوبة جنحة مقاومة الموظفين والظروف المشددة لها.

الفرع الاول: أركان جنحة مقاومة الموظفين.

أولاً: العناصر أو الأركان المفترضة في جنحة مقاومة الموظفين.

1-مقاومة موظف عام.

إن مفهوم الموظف العام الوارد في نص المادة (185) والمادة (186) من قانون العقوبات الاردني هو ذات المفهوم الوارد للموظف في نص المادة (169) من ذات القانون، الا أن قيام المشرع بتحديد الاعمال التي يجب ان يتم مقاومة الموظف العام اثناء قيامه بتنفيذها، يجعل الاختصاص الوظيفي جزء من هذه الصفة الوظيفية وشرطاً يضاف اليها، وحيث تناولنا مفهوم الموظف العام في الفصل الثاني من هذه الدراسة فإننا نكتفي بذلك منعا للتكرار.

لكن من المهم أن نشير هنا أن المشرع الأردني لم يوفر الحماية القانونية للأطباء والممرضين العاملين في المستشفيات الخاصة عند مقاومتهم أو معاملتهم بالعنف والشدة وفقاً للمادة (185) إذ لم يعترف لهم بالصفة الوظيفية ولم يعتبرهم بحكم الموظفين العموميين، بالمقابل اعترف المشرع لهذه الفئات بالصفة الوظيفية عند الاعتداء عليهم بالضرب وفقاً للمادة (187)، وهذا الأمر يستوجب من المشرع إعادة النظر فيه، كون أن هذه المواد تعاقب على أعمال الشدة الواقعة على الموظفين سواء كان ذلك على صورة الاعتداء على موظف بالضرب أو مقاومته بالعنف والشدة.

2- أن تكون المقاومة أثناء ممارسة الوظيفة.

إن جريمة مقاومة الموظفين لا يمكن ان تقع الا أن يسبقها أداء واجب من قبل الموظف، وبالتالي فهذه الجريمة لا يتصور قيامها بسبب ما اجراه الموظف بحكم وظيفته كما هو الحال في جريمة

الاعتداء على موظف عام، بل يتصور وقوعها فقط اثناء ممارسة الموظف لمهام وظيفته⁽¹⁾، وحيث سبق وأن تناولنا هذا الموضوع نكتفي بهذا القدر منعا للتكرار.

3- شرط الاختصاص في العمل.

"يشترط لتطبيق المادة (185) أن تكون مقاومة الموظف أو معاملته بالعنف والشدة قد وقع عليه وهو يعمل على تنفيذ القوانين أو الأنظمة المعمول بها، أو جباية الرسوم أو الضرائب المقررة قانونا، أو أن يكون يعمل على تنفيذ حكم أو أمر قضائي أو أي امر صادر من سلطة ذات صلاحية كما لو كان ينفذ أمرا صادرا من المحافظ أو المتصرف"⁽²⁾.

وبالتالي لا يكفي ان يحمل الشخص عند تنفيذ العمل الذي قام النزاع بشأنه الصفة العمومية، بل يفترض فيه ان يكون مختصا بتنفيذ العمل المعني وبصرف النظر عن مصدر الاختصاص⁽³⁾، فاذا تطوع حاجب القاضي لتنفيذ مذكرة دعوة لاحد المتهمين لمعرفة مكان تواجده وتمت مقاومته لا تقوم

(1) أنظر السليمان، صباح مصباح محمود (2004). الحماية الجنائية للموظف العام، مرجع سابق، ص139.

(2) د. أحمد، عبد الرحمن توفيق (2022). شرح قانون العقوبات القسم الخاص - الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط4، مرجع سابق، ص226.

(3) الاختصاص بالعمل يكون مصدره القانون او بناء على قانون دوما، اي بناء على تفويض صريح او ضمنى من القانون، كما هو الحال في الأنظمة التي تصدر بناء على قانون، فالمناصب الكبرى يحدد القانون اختصاص شاغليها مباشرة وتأتي الأنظمة من بعده لتحدد اختصاصات المرؤوسين بقرارات تصدر عن الرئيس، ولا يهم بعد ذلك ان تكون هذه القرارات مكتوبه او شفويه، وقد يلعب العرف دورا في تحديد الاختصاص أيضا، لان ممارسه عمل معين فترة زمنية طويلة وقبول الإدارة بهذا العمل الصادر عن الموظف، من شأنه أن يجعل هذا الاعتياد والقبول والعلم من قبل الادارة مصدرا من مصادر الاختصاص. أنظر السعيد، كامل (2022). شرح قانون العقوبات الجرائم المضرة بالمصلحة العامة دراسة تحليلية مقارنة، مرجع سابق، ص392.

الجريمة بحق المعتدي فلا بد من ان يكون المعتدى عليه من الموظفين التنفيذيين وهذا مستنتج من عبارته ".... يعمل على تنفيذ القوانين...."⁽¹⁾.

ولقد اشارت العديد من الأحكام الصادرة عن المحاكم الجزائية لهذا الشرط عند تطبيقها نص المادة (185) والمادة (186) من قانون العقوبات، حيث أشارت محكمة التمييز الى ذلك في حكم لها جاء فيه "وجدت المحكمة ان ما أقدم عليه المشتكى عليه من افعال تمثلت بمقاومه افراد الامن العام /الشرطة اثناء تأديتهم لوظيفتهم الرسمية وانفاذ مضمون القوانين المتمثلة بتنظيم السير ضمن منطقتهم اختصاصهم، وبرجوع المحكمة لأفعال المشتكى عليه الثابتة لها، وجدت بان افعاله المتمثلة بقيامهم بدفش منظمي الضبط والتمنع عن السير معهم وعدم تنفيذ اوامرهم...."⁽²⁾

خلاصه القول ان جنحة المقاومة لها عناصر مفترضة يجب التثبت من تحققها قبل البحث في ركنيها المادي والمعنوي، ولوقوع هذه الجريمة يجب التثبت ابتداء انها قد وقعت بحق موظف عام تثبت له هذه الصفة وفقا للتعريف الوارد للموظف في نص المادة (169) من قانون العقوبات، فان لم تثبت هذه الصفة فلا تقوم جريمة المقاومة، وفي حال ثبوت هذه الصفة الا ان فعل المقاومة لم يقع اثناء ممارسه الموظف أعمال وظيفته والمتمثلة بتنفيذ القوانين أو الأنظمة المعمول بها أو أيا من تلك الاعمال التي جاء النص عليها في المادة (185) من قانون العقوبات، فلا نكون أيضا أمام جنحة مقاومة الموظفين.

(1) أنظر ساريح، حسام الدين، الجرائم الواقعة على السلطة العامة، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2023/11/19 الساعة 11:20: على موقع: <https://arab-ency.com.sy/law/details/25804/2>

(2) محكمة التمييز الأردنية بصفتها الجزائية، حكم رقم 129 لسنة 2023، بتاريخ 2023/05/01، موقع قرارك.

ثانياً: الركن المادي لجنحة مقاومة الموظفين.

من المعروف ان الركن المادي لاي جريمة يتكون من سلوك إجرامي ونتيجة وعلاقة سببية تربط بينهما، وعليه سنتناول بالبحث والدراسة هذه العناصر المكونة للركن المادي لجنحة مقاومة الموظفين وذلك على النحو التالي:

1- السلوك الاجرامي.

لقد حددت المادة (185) من قانون العقوبات الأردني الصور التي يكون عليها الركن المادي لجنحة مقاومة الموظفين، حيث جاء في النص " من قاوم موظفاً أو عامله بالعنف والشدة ..."، ويتضح من صريح هذا النص أن المشرع حدد نوعين من تلك الصور الأولى مقاومة الموظف بالعنف والشدة والثانية معاملة الموظف بالعنف والشدة.

ولقد عرفت المقاومة بانها " رد فعل يصدر عن الجاني تجاه ما يقوم به الموظف العام من واجب وظيفي، فلا يمكن حدوثها مالم يسبقها أداء واجب من قبل الموظف العام"⁽¹⁾.

ولقد جاء في الفقه أن النشاط الجرمي لهذه الجريمة يتمثل إما بهجوم أحد الأشخاص المقصودين بالعمل على الموظف المكلف به أو مقاومته إياه، ومن هنا يحتدم النزاع بين الاثنين، وأن الفرد المهاجم أو المقاوم هو من يأخذ زمام المبادرة في النزاع ولا مبرر لتحديد النشاط الجرمي بالهجوم أو بالمقاومة فكل منهما يستغرق الآخر ويغني عنه⁽²⁾.

(1) شعيب، عبد الله الباز (1926). *مذكرات في قانون العقوبات الأهلي*، مصر: مطبعة الرحمانية، ص 93 نقلا عن السليمان، صباح مصباح محمود (2004). *الحماية الجنائية للموظف العام*، مرجع سابق، 138-139.

(2) أنظر ساريح، حسام الدين، الجرائم الواقعة على السلطة العامة، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2023/11/21 الساعة 20:50: على موقع:

وبالتالي يتضح للباحث أن لهذه الجريمة صورتين، صورة المقاومة وصورة الهجوم وهذا ما عبر عنه كلا من المشرعين السوري والفلسطيني، إذ استخدمنا عبارته (من هاجم او قاوم بالعنف)⁽¹⁾ للتعبير عن تلك الصور، في حين أن عبارته (أو عامله بالعنف والشده) والتي جاءت على نكرها المادة (185) من قانون العقوبات الأردني استخدمت من قبل المشرعين السوري والفلسطيني في المادة التي تعاقب على جنحة الاعتداء على موظف بالضرب⁽²⁾، وعليه يرى الباحث ان صياغة نص المادة (185) بهذه الطريقة يؤدي الى حدوث اللبس بين نصوص المواد (185) و(187) من قانون العقوبات، اذ يفهم من مضمون هذا النص أن المشرع يجرم فعل المقاومة بالعنف والشده اثناء قيام الموظف بتنفيذ القوانين او الأنظمة المعمول بها، كما يفهم منه ايضا ان المشرع يجرم الاعتداء بالعنف والشده على الموظف الذي يقوم بتنفيذ القوانين او الأنظمة أو جباية الرسوم أو الضرائب، وما يدل على ذلك استخدام المشرع حرف العطف (أو) وهو أداة تخيير هنا بين عبارة (من قاوم موظفا) وعبارة (أو عامله بالعنف والشده)، وهذا أمر مستغرب كون أن جنحة الاعتداء على موظف بأي فعل مؤثر والتي تشمل العنف والشده كوسائل اعتداء، عاقب عليها المشرع في نص المادة (187)، ولا يمكن القول أن الأمر مختلف وان المشرع هنا قصد الاعتداء الذي يقع فقط عند تنفيذ القوانين، فنص المادة (187) يجرم فعل الاعتداء أثناء القيام بالمهام الوظيفية، وما المهام الوظيفية سوى تنفيذ القوانين او الأنظمة المعمول بها او جبايه الرسوم او الضرائب، وعليه يدعو الباحث المشرع الأردني الى الغاء

(1) أنظر المادة (1/369) من قانون العقوبات السوري رقم 148 لسنة 1949 وتعديلاته. أنظر أيضا المادة (185) من قانون العقوبات الفلسطيني، رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) أنظر المادة (1/371) من قانون العقوبات السوري رقم 148 لسنة 1949 وتعديلاته. أنظر أيضا المادة (1/187) من قانون العقوبات الفلسطيني، رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

عبارة (أو عامله بالعنف والشدة) كصورة من صور جنحة المقاومة واستبدالها بعبارة (من هاجم أو قاوم).

وهذه الصور لا بد لها من وسائل يستخدمها الجاني في سبيل تحقيق مراده عند ارتكابه جنحة مقاومة الموظفين، ولقد حددت المادة (185) هذه الوسائل بالعنف والشدة، ولكن لو اطلعنا على ما جاء في القانون المقارن نجد أن هناك اختلافاً بينها حول تلك الوسائل، إذ حصرتها بعض التشريعات بالعنف فقط كقانون العقوبات السوري، حيث جاء في النص "من هاجم أو قاوم بالعنف موظفاً...."⁽¹⁾، في حين حددت بعض التشريعات تلك الوسائل بالقوة والعنف معاً كما جاء في قانون العقوبات المصري "كل من تعدى على أحد الموظفين العموميين أو رجال الضبط أو أي مكلف بخدمة عمومية أو قاومه بالقوة أو العنف...."⁽²⁾.

ولقد أكد جانب من الفقه على ضرورة اقتران المقاومة بوسائل تساعد على ارتكاب جنحة المقاومة فيقول في ذلك "يشترط على كل حال أن يكون الاعتداء مقترناً بالقوة والعنف أي ان القوة لازمة لتكوين التعدي، كما هي لازمة لتكوين المقاومة ... ولقد استعملت المادة عبارة (القوة أو العنف)، فليس بشرط اجتماع القوة او العنف معاً ... والقوة بمعناها الاعم تشمل كل اعتداء يقع على الأشخاص أو الأشياء، ويطلق العنف على الاعتداء الذي يقع على الأشخاص فقط"⁽³⁾.

وعليه يرى الباحث ان المشرع الاردني أغفل عن استخدام مصطلح القوة في هذا النص، رغم أنه يحمل معنى الاعتداء على الأشخاص والأشياء معاً كما تبين سابقاً، في حين أن العنف يحمل معنى

(1) أنظر المادة (1/369) من قانون العقوبات السوري رقم (148) لسنة (1949) وتعديلاته.

(2) أنظر المادة (136) من قانون العقوبات المصري، رقم (58) لسنة (1937) وفقاً لآخر التعديلات.

(3) عبد الملك، جندي (1932). الموسوعة الجنائية-الجزء الثاني- اضراب - تهديد، مرجع سابق، ص 656.

الاعتداء على الأشخاص فقط وكذلك الشدة، وحيث أن المقاومة هي محاولة منع الموظف من إتمام عمله فيستوي عندها ان يتم ذلك (بمجرد الإمساك بالموظف لمنعه من القيام بالعمل) أو (تكسير أدوات العمل التي بحوزته لمنعه من القيام بالعمل أيضا)، وبالتالي يدعو الباحث المشرع الى إضافة مصطلح **القوة** الى النص، فكما نعلم أن غاية المشرع من توفير تلك الحماية تتمثل في الحفاظ على هيبة الوظيفة العامة ذاتها بأشخاصها وموادها وضمان استمرارية العمل تحقيقا للصالح العام، وعليه فالاعتداء على أدوات يستخدمها موظف أثناء جباية الرسوم أو الضرائب يمس بهيبة الدولة ويعيق عمل مؤسساتها كما لو وقع فعل المقاومة بحق موظف عام.

وبالاطلاع على ما جاء في التشريعات الجزائية الأردنية الأخرى التي عاقبت على جريمة مقاومة الموظفين، نجد أن المشرع في قانون المخدرات والمؤثرات العقلية رقم (23) لسنة (2016) في المادة 12/أ حدد القوة والعنف كوسائل لمقاومة الموظفين القائمين على تنفيذ احكام هذا قانون، وبالتالي يجد الباحث أن المشرع قد أحسن في ذلك الا انه لم يراع صورة الهجوم في هذه الجريمة حيث اقتصر الأمر على صورة الدفاع (المقاومة)، حيث جاء في النص "... من قاوم بالقوة.." ⁽¹⁾ ، وعليه فان الباحث يدعو المشرع الى تعديل نص المادة (12/أ) من قانون المخدرات والمؤثرات العقلية لتصبح على النحو التالي (.. كل من هاجم أو قاوم بالقوة أو بأي صورة من صور العنف..)

وبعد الاطلاع على تلك الصور والوسائل المستخدمة من قبل الجاني عند ارتكابه جنحة مقاومة الموظفين، يطرح الباحث السؤال التالي، ما هو المعيار المتبع لدى المحاكم للتمييز بين نصوص المواد المجرمة لجنح مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم وفقا لنصوص المواد (185 و187) من قانون العقوبات الأردني؟

(1) أنظر المادة (12/أ) من قانون المخدرات والمؤثرات العقلية، رقم (23) لسنة (2016) وتعديلاته.

في البداية من المهم أن نعلم أن السبب الذي دفع الباحث الى طرح مثل هذا التساؤل يتمثل في عدة أمور، منها أن كلا من هاتين الجريمتين يستخدم الجاني فيها وسائل تتسم بالشدّة، حيث عبر المشرع عنها في المادة (185) بالعنف والشدّة، وعبر عنها في المادة (187) بقوله (بأي فعل مؤثر)، وعلمنا سابقاً أن أي فعل مؤثر المقصود به كل فعل لا يعد من قبيل الضرب ولا الجرح وبذات الوقت يمس بسلامة البدن، و السبب الثاني ان المشرع اشترط في المادة (185) أن تحدث المقاومة أو المعاملة بالعنف وقت تنفيذ القوانين، واشترط في المادة (187) أن يقع الاعتداء اثناء ممارسه الموظف مهام وظيفته، وأمر آخر جئنا على ذكره سابقاً يتمثل بأن المشرع الأردني استخدم عبارته (أو عامله بالعنف) في نص المادة (185) وهي عبارة تحمل معنى الاعتداء كما هو الحال في نص المادة (187).

لقد كان لأحد الباحثين في القانون السوري رأي في ذلك الموضوع خالف من خلاله تفسير محكمة النقض السورية، مع العلم أن المشرع السوري عاقب على جنح الاعتداء والمقاومة بذات الأسلوب المتبع في قانون العقوبات الأردني مع اختلاف بسيط في صياغة بعض العبارات، ويقول الباحث أن محكمة النقض السورية اعتمدت على الغاية للتمييز بين نصوص تلك المواد، وبينت أن الاعتداء اذا كان مقصوداً لذاته وغير متصل بمنع الموظف من انجاز عمله بل يرمي للانتقام منه، فان مادة الاعتداء على موظف هي واجبة التطبيق، وبينت المحكمة أن مادة المقاومة أي (التمرد) ترمي الى ذات الغاية لكن تنطبق على الموظفين ممن يقومون بجباية الضرائب أو تنفيذ الأوامر الصادرة عن السلطات، الا أن الباحث في القانون السوري علق على هذا التفسير أن محكمة النقض خلطت بين فحوى النصوص، ويقول ان المادة التي تعاقب على أفعال التمرد بالعنف والشدّة التي تقع على الموظف وهو يطبق القوانين أو الأوامر وغيرها مما ذكر في النص من أعمال، الهدف منها منع الموظف من إتمام العمل، أما الاعتداء على الموظف بالضرب وغيره فهي أعمال لا تتصل بالمنع

من انجاز العمل بل ترمي للانتقام والاعتداء لأجل الاعتداء فقط والشرط المطلوب تحققه أن يتم ذلك أثناء ممارسة الوظيفة أو بسبب ما اجراه بحكمها⁽¹⁾.

أما في مصر فلقد عاقب المشرع المصري على كلتا الجريمتين في المادة (136) حيث جمعتهما في ذات النص، ولقد حدد العنف والقوة وسائل يستخدمها الجاني لارتكاب أيا من هذين الفعلين، ومن ثم شدد العقوبة في حال حصل مع التعدي أو المقاومة ضرب أو نشأ عنهما جرح في نص المادة (137)، وأكمل التشديد استنادا الى الصفة الوظيفية في المادة (137 مكرر)، وبالتالي فإن المشرع المصري لم يميز بين أعمال المقاومة واعمال الاعتداء واعتبر الضرب والجرح ظروفًا مشددة للعقوبة، وعليه فإن القضاء يطبق نص المادة (136) ابتداءً، وفي حال كان هناك ظرف من ظروف التشديد طبق نص المادة (137) أو (137 مكرر).

أما القضاء الأردني فلقد طبق على جنحة مقاومة الموظفين مواد الاعتداء والمقاومة المنصوص عليها في المادتين (185) و(187)، وجعل الوسيلة المستعملة من قبل الجاني لتحقيق هدفه هي المعيار في تحديد أي من هذه المواد واجبة التطبيق، إذ اعتبر أن استخدم الجاني الضرب لمنع تنفيذ القانون او جباية الضرائب هي جنحة مقاومة موظفين وفقا لنص المادة (187)، ومثال على ذلك ما قضت به محكمة التمييز الأردنية في حكم لها جاء فيه "... وفي ذلك نجد ان الجرم المسند للمميز والذي تم ادانته به هو مقاومه الموظفين طبقا للمادة 2/187 من قانون العقوبات... وفي الحالة المعروضة نجد ان محكمه الاستئناف بوصفها محكمه موضوع وقانون قد احاطت بوقائع الدعوى

(1) الجابري، أمل (2011). الموظف العام في القانون الجزائري، (رسالة ماجستير غير مشورة)، جامعة حلب، حلب،

واستخلصت الواقعة الثابتة من البيانات وتمثلت باعتراف المميز لدى المدعي العام.....كما ان محكمه الاستئناف طبقت القانون تطبيقا صحيحا..... لذا نقرر رد التمييز"⁽¹⁾.

ولقد جاء في الفقه أيضا ما يؤيد ذلك".... وما ينبغي التنبه اليه بصدد هذه المادة هو انه يكفي لتطبيقها وقوع المقاومة أو المعاملة بالعنف والشده دون ان يصل الامر الى الضرب او الايذاء والتعطيل عن العمل لان الاعتداء على الموظف بالضرب او بفعل مؤثر اخر عاجه المشرع في المادة (187) التي وردت تحت عنوان اعمال الشده...."⁽²⁾.

ومن المهم أن نعلم أن استخدام الوسائل لتحديد أي المواد واجبة التطبيق عند وقوع فعل المقاومة لا يقتصر على نص المادتين (185 و187) بل يشمل أيضا نص المادة (186)⁽³⁾ والتي تعاقب على فعل المقاومة الذي يوقف عملا مشروعاً، ففي حكم لمحكمة التمييز جاء فيه"....حيث لم يرد في ملف الدعوى ما يشير الى ان المتهم قد ابدى مقاومه بأحد اعمال العنف والشده وان ما ابداه هو حصول مشادة فقط عند ادخاله السيارة وبذلك فان ما ابداه المتهم من افعال تشكل سائر اركان و عناصر مقاومه رجال الامن **بحدود المادة 186** من قانون العقوبات...."⁽⁴⁾

(1) محكمة التمييز الأردنية بصفتها الجزائية، حكم رقم (284) لسنة 2023، بتاريخ 2023/05/09، موقع قسطاس.
(2) الفاعوري، فتحي توفيق (2021). شرح الجرائم الواقعة على الأشخاص وفقا لآخر التعديلات، مرجع سابق، ص127.

(3) نصت المادة (186) من قانون العقوبات على "كل مقاومه فعلية كانت ام سلبية توقف عملا مشروعاً يقوم به أحد الاشخاص الذين وصفتهم المادة السابقة يعاقب عليها بالحبس من ثلاثة أشهر الى سنتين او بالغرامة من مائة دينار الى ثلاثمائة دينار"

(4) محكمة التمييز الأردنية بصفتها الجزائية، حكم رقم 117 لسنة 2005، بتاريخ 2005/03/16، موقع قسطاس.
راجع أيضا محكمة التمييز الأردنية بصفتها الجزائية، حكم رقم 384 لسنة 2010، بتاريخ 2010/06/02، موقع قسطاس.

وهذا الامر أدى الى فسخ العديد من الأحكام الصادرة عن محاكم الدرجة الأولى من قبل محكمة الدرجة الثانية نظرا للخطأ في تكييف فعل المقاومة التي توقف عملا مشروعا بموجب المادة (186) وتلك التي تقع بالقوة والعنف بموجب المادة (185)، ففي حكم لمحكمة بداية جزاء اريد بصفتها الاستثنائية جاء فيه ما يظهر ذلك "...ومن خلال الضبط المحفوظ في ملف الدعوة وسماع شهادته منظم الضبط والذي يتمتع بقوه ثبوتيه في الاثبات نجد ان الافعال التي قارفها المشتكى عليه تمثلت بالصراخ على منظمي الضبط داخل المحطة الأمنية واثناء تقييده ابدى لهم مقاومه شديده، وبالتالي لم يثبت من ذلك ان حدثت مقاومه جديه واحتكاك او عنف او ضرب اذ ان ذلك الامر لا يتعدى المقاومة السلبية التي تمنع منظمي الضبط القاء القبض على المستأنف وبالنتيجة تم القاء القبض عليه من قبل منظمين الضبط ويجب التمييز بين المقاومة التي توقف عملا مشروعا وفقا للمادة 186 من قانون العقوبات وبين المقاومة بالقوة والعنف والتي تستلزم وقوع فعل مادي على شخص الموظف وفقا للمادة 185 من قانون العقوبات..... كما ان التهديدات الشفهية التي كثيرا ما تقترن بمعارضه رجال السلطة العامة لا تكفي لتكوين جريمة التعدي او المقاومة بالقوة او العنف، اما اذا كان لهذه الافعال شيئا من الخطورة فعندها يمكن القول بقيام جريمة المقاومة المسندة المشتكى عليه، ولعل سبب طرح المحكمة لهذه الجدلية انه من الصعوبة بمكان التفريق بين نصوص المواد 185 و 186 و 187 والخط الذي يثور بينها وحيث ثبت لنا ان افعال المشتكى عليه هو عباره عن مقاومه ايجابيه من قبله لمنع منظمين ضبط من تقييده والصراخ عليهم فيتعين على محكمتنا تعديل

وصف الجرم المسند للمشتكى عليه..... من جرم مقاومه رجال الأمن العام وفقا للمادة 185 من قانون العقوبات الى جرم المقامة وفقا للمادة 186⁽¹⁾.

وعليه يرى الباحث ان نصوص المواد المتعلقة بالاعتداء على الموظفين ومقاومتهم جاءت بصياغة تثير الالتباس عند التطبيق العملي لها، كما وجاءت هذه المواد تحت عناوين مختلفة، بالإضافة الى ان المشرع لم يشير في المادة(185) الى وجوب تطبيق المادة(187) اذا ارتكب الجاني جنحة المقاومة باستخدام الضرب او شهر السلاح، وعليه ولمنع مثل هذا الخلط بين تلك المواد يدعو الباحث المشرع الاردني الى توحيد عناوين هذه الجرائم، وحذف عبارته (أو عامله بالعنف والشده) الواردة في نص المادة (185)، ويقترح الباحث اضافته فقره في المادة (185) تشير الى تطبيق المادة(187) في حال وقوع الضرب او شهر السلاح اثناء المقاومة، او في حاله نجم عن هذا الضرب جرح او مرض، وأن يأتي النص على هاتين المادتين بشكل متتالي، اما بالنسبة للمادة (186) يترك الباحث التعليق عليها الى ما بعد دراسة جريمة اكره الموظف العام على الاخلال بواجباته الوظيفية.

2-النتيجة.

علمنا سابقا عند دراسة النتيجة كعنصر من عناصر الركن المادي لجنحة الاعتداء على موظف عام أثناء ممارسته وظيفته أو بسببها، ان الحد الأدنى للضرر الذي يلحق بالوظيفة العامة كنتيجة للسلوك الاجرامي هو مجرد المساس بكرامة هذه الوظيفة العامة ولو كان ذلك بإلقاء القمامة على الموظف العام، في حين أن النتيجة في حدها الأقصى تصل الى حد الضرب وما قد ينجم عنها من جرح ومرض، وذات الأمر يتعلق بجنحة مقاومة الموظفين، حيث جاء في الفقه الجنائي المصري ما يصف

(1) محكمة بداية اربد بصفتها الاستئنافية، حكم رقم 698 لسنة 2022، بتاريخ 2022/01/17، موقع قسطاس. راجع محكمة بداية اربد بصفتها الاستئنافية، حكم رقم 1101 لسنة 2021، بتاريخ 2021/02/25، موقع قسطاس. راجع محكمة بداية عجلون بصفتها الاستئنافية، حكم رقم 102 لسنة 2023، بتاريخ 2023/02/15، موقع قسطاس.

هذه النتيجة في نص المادة (136) والتي تعاقب على أفعال التعدي والمقاومة بأنه "لا يشترط أن تصل القوة أو العنف الى درجة معينة من الجسامة بل يكفي مجرد التعدي البسيط، وقد اعتبرت محكمة النقض أن مجرد القاء قطع الحجارة والزجاجات الفارغة على الضابط المجني عليه والقوة المرافقة له كافيا لإثبات القوة أو العنف أو سواء ترتب على ذلك إصابته أم لا ..."⁽¹⁾، وفي بعض التطبيقات القضائية ما يشير الى تلك النتيجة وفقا للمادة (185) من قانون العقوبات، ففي مبدأ قانوني صادر عن محكمة التمييز جاء فيه "في حال قيام المتهم بمقاومة موظف، او عامله بالعنف، او الشده، او منعه من تنفيذ القوانين والأنظمة المعمول بها يعد فعله بالتطبيق القانوني جرم مقاومه الموظفين ويعاقب عليه عملا بأحكام المادة 185"⁽²⁾.

3-العلاقة السببية.

وحيث أن الباحث قام بدراسة العلاقة السببية التي تربط النتيجة بالسلوك المجرم وذلك عند تناوله جنحة الاعتداء على موظف عام في المبحث الأول من هذا الفصل، فانه يكتفي بهذا القدر من الدراسة السابقة منعا للتكرار⁽³⁾.

ثالثا: الركن المعنوي لجنحة مقاومة الموظفين (القصد الجنائي).

إن هذه الجريمة من الجرائم العمدية التي يقوم ركنها المعنوي على القصد الجنائي العام، والذي يتطلب توافر عنصري العلم والإرادة، فيلزم علم الجاني ان المجني عليه موظفا عموميا وانه يقوم بمهام عمله وقت مقاومته، وان يعلم ايضا ان الموظف يقوم على تنفيذ الاوامر أو الأحكام القضائية او على تنفيذ

(1) سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الكتاب الأول (الجرائم المضرة بالمصلحة العامة). مرجع سابق، ص 658.

(2) محكمة التمييز الأردنية بصفتها الجزائية، حكم رقم 929 لسنة 2013، بتاريخ 2013/10/01، موقع قسطاس.

(3) سبق لنا تناول هذا الموضوع في الصفحة (88).

احكام القانون او الأنظمة المعمول بها، او جباية الرسوم او الضرائب المقررة قانونا هذا فيما يتعلق بعنصر العلم، ومن التطبيقات القضائية عليه ما قضت به محكمة التمييز "... ذلك ان مقاومه المميز كانت مقاومه فعلية وضرب النقيب اثناء القبض عليه وهو يعلم بانه يقاوم رجل مكافحه المخدرات وبالتالي فان المادة 12 من قانون المخدرات والمؤثرات العقلية هي المنطبقة على افعال المقاومة الصادرة عنه..."⁽¹⁾

أما الإرادة فيجب أن تكون حرة ومعتبرة قانونا ولا يعيبها اي عيب من عيوب الارادة، وتتمثل باتجاه ارادة الجاني الى اعمال المقاومة نحو موظف عام في أثناء تأدية وظيفته دون اعتداد بالباعث ولا يشترط توافر اي نية خاصة، فلا عبء بالباعث في هذه الجريمة فيستوي ان يكون الانتقام او الكراهية او اي غرض آخر⁽²⁾، "فاذا كان موظف ما يؤدي وظيفته وهي التوجه نحو محكوم عليه لتوقيع الحجز على امواله فوضع شخص متاريس في طريقه لقطع سبيل الهرب على لص هارب لا يتوافر الركن المعنوي في الجريمة التي نحن بصدها لان الإرادة لم تنصرف الى مقاومه الموظف اما للجهل بصفته واما لان الإرادة كانت تنصرف لا الى مقاومته وانما الى عرقلة طريق الهرب على لص"⁽³⁾.

الفرع الثاني: عقوبة جنحة مقاومة الموظفين والظروف المشددة لها.

قرر المشرع في المادة(185) من قانون العقوبات الأردني عقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة لمرتكب جنحة مقاومه الموظفين وقت تنفيذه للقوانين والأنظمة المعمول بها أو وقت جبايته للرسوم أو الضرائب

(1) محكمة التمييز الأردنية بصفحتها الجزائية، حكم رقم 2936 لسنة 2022، بتاريخ 2022/10/18، موقع قسطاس.

(2) أنظر سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الكتاب الأول (الجرائم المضرة بالمصلحة العامة). مرجع سابق، ص 659.

(3) بهنام، رمسيس (1998). بعض الجرائم المنصوص عليها في المدونة العقابية /الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية والعدوان على الناس في أشخاصهم وأموالهم، مرجع سابق، ص255.

المقررة قانونا أو تنفيذ الأحكام أو الأوامر الصادرة عن الجهات المختصة، وذلك في الحالة التي يكون فيها الجاني مسلحا، أما في الحالة التي لا يكون فيها كذلك فلقد عاقب المشرع على ارتكاب هذه الجنحة بالحبس مدة لا تقل عن ستة اشهر، وتضاعف العقوبة المحكوم بها اذا تعدد الجناة وذلك وفقا لما جاء في الفقرة الثانية من المادة (185) من ذات القانون، ومن الجدير بالذكر ان المشرع شدد من عقوبة هذه الجريمة بالتعديل الاخير الذي جرى على نص المادة (185) من القانون والذي تم بموجب قانون رقم (27) لسنة (2017) قانون معدل لقانون العقوبات، حيث كانت العقوبة المقررة الحبس ستة اشهر الى سنتين لتصبح بالتعديل الحبس مدة لا تقل عن ستة اشهر، ولقد جاء التعديل ليشمل الظروف المشددة والمتعلقة بتعدد الجناة، حيث يكفي لتشديد العقوبة المقررة أن يرتكب فعل المقاومة اثنتين من الجناة، في حين كان النص سابقا يشترط أن يرتكب الفعل من قبل ثلاثة جناه، وذلك بإضافة عبارة (وتضاعف العقوبة اذا تعدد الفاعلون).

وبالنظر الى ما جاء في الفقرة (2) من المادة (185) والتي تتعلق بإحدى الظروف المشددة للعقوبة نجد ان الفقه الجنائي يذهب الى وجوب تشديد العقوبة بالنظر الى ظرف تعدد المساهمين نظرا لان التعدد يسهل ارتكاب الجريمة وذلك بتقسيم العمل بين المساهمين، وبالتالي يكون تحقق الجريمة أكثر سهوله وأمن، هذا من جانب ومن جانب اخر فان هناك اعتبارات اخرى توجب تشديد العقوبة في حاله التعدد وهذه الاعتبارات تتعلق بجسامه الجريمة المرتكبة، بالإضافة الى اعتبار يتعلق بخطورة المساهمين.⁽¹⁾

ويرى الباحث أن المشرع قد أحسن بأن شدد من عقوبة هذه الجريمة مستندا الى ظرف التعدد، حيث إن هذه الجريمة تعتبر من الجرائم الجسيمة والتي تلحق الضرر بالمصلحة العامة، إذ أن الامر لا

(1) أنظر سلامه، مأمون محمد (2020). قانون العقوبات القسم العام، القاهرة: سلامة للنشر والتوزيع، ص 117.

يتعلق بهيبة الدولة والحفاظ على استمرارية العمل في مؤسساتها فقط، بل يتعدى ذلك بأنه يمس بمصالح الدولة المالية أيضا، وكان للباحث رأي سابق في الفصل الثاني من هذه الدراسة وذلك من أجل ضم هذه الجريمة الى الجرائم المشمولة بقانون الجرائم الاقتصادية رقم (11) لسنة (1993) وتعديلاته.

المطلب الثاني

جريمة اكره الموظف العام على الاخلال بواجباته الوظيفية

لقد عمّلت العديد من قوانين العقوبات على تجريم فعل اكره الموظف العام على الاخلال بواجبات وظيفته بالقوة او العنف او التهديد⁽¹⁾، حيث وضعت نصوصا تجرم هذا الفعل في ذات الباب الذي يعاقب على جرائم مقاومه الموظفين والاعتداء عليهم في قانون العقوبات، ومنها من اعتبر هذه الجريمة من نوع جنحة ومنها من اعتبرها جريمة من نوع جنائية، ومن بين هذه القوانين قانون العقوبات المصري والذي كان له السبق في ذلك، إذ نص على هذه الجريمة في المادة (137 مكرر أ) في الباب السابع من قانون العقوبات المصري، والتي جاءت تحت عنوان مقاومه الحكام وعدم الامتثال لأوامرهم والتعدي عليهم بالسب وغيره.

ونظرا لعدم قيام المشرع الاردني بتجريم هذا الفعل بالشكل الذي جاء النص عليه في القانون المقارن، فان ذلك الأمر يستدعي البحث في هذه الجريمة واستظهار موقف المشرع الأردني منها، وعليه سنبحث في الفرع الأول من هذا المطلب ماهية جريمة اكره الموظف العام على الاخلال بواجبات

(1) أنظر المادة (297) من قانون الجرائم والعقوبات الاماراتي، رقم (31) لسنة (2021) وتعديلاته. أنظر المادة (168) من قانون العقوبات القطري، رقم (11) لسنة (2004) وتعديلاته.

وظيفته واركائها في التشريعات المقارنة، وفي الفرع الثاني نبين موقف المشرع الأردني من هذه الجريمة.

الفرع الأول: ماهية جريمة اكرام الموظف العام على الاخلال بواجبات وظيفته واركائها في التشريعات المقارنة. أولاً: ماهية الجريمة.

لقد شبه الشارع المصري " هذه الجريمة بالرشوة الإيجابية مجازة للشارع الفرنسي الذي اعتبرها في المادة 179 ع ف صوره من صور جريمة الرشوة⁽¹⁾، وهو اعتبار لا اساس له من الحقيقة، على ان الشارع المصري قد هذب فكره الشارع الفرنسي بعض التهذيب فجعل الجريمة شبيهه بجريمه الرشوة لا صوره من صورها ونص عليها في ماده خاصه"⁽²⁾

لم يقبل الفقه المصري وضع هذه الجريمة ضمن جرائم الرشوة وبالتالي وجه سهام نقده للمشرع، الأمر الذي أدى الى استبعاد هذه الجريمة من باب الرشوة وذلك بالقانون رقم (120) لسنة (1962) وافرد لها نصا خاصا في باب الاعتداء على الموظفين العموميين في المادة (137 مكرر أ) من قانون العقوبات المصري⁽³⁾.

وعليه جاء النص على هذه الجريمة والتي اعتبرها المشرع المصري من نوع جنائية بأن عاقب بالسجن مده لا تزيد على خمس سنوات لكل من يستعمل القوة أو العنف أو التهديد مع موظف عام أو مكلف

(1) مازالت بعض الدول في منطقتنا العربية تعتبر جريمة اكرام الموظف العام على الاخلال بواجباته الوظيفية صوره من صور جريمة الرشوة، كما هو الحال في المملكة العربية السعودية والتي تعاقب على هذه الجريمة في نظام مكافحة الرشوة السعودي، ولقد أدى هذا الامر الى حدوث العديد من المشاكل أهمها تتعلق بالتكييف القانوني للدعوى، راجع المطيري، فواز بن خلف (2022). تكييف جريمة الاعتداء على الموظف العام في النظام السعودي: دراسة تحليلية قانونية في ضوء نظام مكافحة الرشوة، مجلة الإدارة العامة، 63. 2. 331-364.

(2) عبد الملك، جندي (1932). الموسوعة الجنائية-الجزء الرابع- رشوة - ظروف جريمة، ط2، بيروت: دار العلم للجميع، ص46.

(3) أنظر علي، محمد إبراهيم الدسوقي (2019). حماية الموظف العام جنائيا، مرجع سابق، ص95.

بخدمة عامة ليحمله **بغير حق** على أداء عمل من أعمال وظيفته أو على الامتناع عنه سواء حقق النتيجة أم لا، فإذا بلغ النتيجة التي يريد يسجن الجاني مده لا تزيد على عشرة سنين، وتكون العقوبة السجن في الحالتين إذا كان الجاني يحمل سلاحاً، وتكون العقوبة السجن المشدد إلى عشر سنين إذا صدر من الجاني ضرب أو جرح نشأ عنه عاهة مستديمة، وتكون العقوبة السجن المشدد إذا نجم عن الضرب أو الجرح المشار إليه في الفقرة السابقة موت (1).

ولكن وقبل التحدث عن أركان هذه الجريمة وشروطها من المهم أن نتعرف على المقصود بعبارة (بغير حق) والتي جاء ذكرها في متن هذا النص.

جاء في الفقه الجنائي المصري أن "المراد بهذه العبارة أن يكون العمل أو الامتناع المطلوب من الموظف المجني عليه مخالفاً للقانون كأن يدعو الفاعل بالقوة أو العنف أو التهديد مأمور قسم البوليس إلى إصدار أمره بالقبض على شخص بغير حاله الجريمة المتلبس بها، ودون وجود أمر من النيابة بإلقاء القبض عليه، أو أن يدعو بأسلوب من تلك الأساليب إلى الامتناع عن إلقاء القبض على شخص يوجد أمر النيابة بالقبض عليه" (2).

ثانياً: أركان الجريمة.

1- الركن المفترض.

هذه الجريمة كغيرها من جرائم مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم، يشترط توافر الصفة الوظيفية العمومية في شخص المجني عليه كركن مفترض لوقوع هذه الجريمة إلى جانب ركنها المادي والمعنوي.

(1) أنظر المادة (137 مكرر أ) من قانون العقوبات المصري، رقم (58) لسنة (1937) وفقاً لآخر التعديلات.

(2) بهنام، رمسيس (1998). بعض الجرائم المنصوص عليها في المدونة العقابية / الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية والعدوان على الناس في أشخاصهم وأموالهم، مرجع سابق، ص 258-259.

أما عن الفترة الزمنية التي يجب أن يرتكب فيها الجاني جناية إكراه الموظف العام على الإخلال بواجباته الوظيفية فلقد بينت محكمة النقض المصرية في حكم لها " ان الشارع أطلق حكم المادة لينال بالعقاب كل من يستعمل القوة او التهديد مع الموظف العمومي او المستخدم متى كانت غايته من الاكراه او التهديد حمل الموظف على قضاء امر غير حق او اجتناب اداء عمله المكلف به، يستوي في ذلك ان يقع الاعتداء او التهديد اثناء قيام الموظف بعمله لمنعه من المضي في تنفيذه او في غير فتره قيامه به لمنعه من ادائه مستقبلا طالما ان قضاء الموظف للأمر غير الحق او اجتنابه اداء عمله قد تحقق نتيجة لاستعمال القوة او التهديد"⁽¹⁾.

2-الركن المادي.

أ-السلوك.

جاء في المادة (137 مكرر أ) من قانون العقوبات المصري ما يشير الى الصور التي يكون عليها السلوك المجرم في جناية اكراه الموظف العام على الاخلال بواجباته الوظيفية، حيث جاء في النص "...كل من استعمل القوة أو العنف أو التهديد..."⁽²⁾.

تقع هذه الجريمة باستعمال إحدى هذه الوسائل الثلاث المذكورة في هذه المادة، سواء وقع فعل الاكراه على الموظف او من في حكمه أو على الأشياء التي تعود له، و سواء وقع ذلك مباشرة أو بطريق غير مباشر، مثل التهديد بخطف أحد أبنائه أو سرقة منزله⁽³⁾.

(1) محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 141 لسنة 28 ق، بتاريخ 12/5/1958، موقع قسطاس.

(2) أنظر المادة (137 مكرر أ) من قانون العقوبات المصري، رقم (58) لسنة (1937) وفقا لآخر التعديلات. أنظر المادة (297) من قانون الجرائم والعقوبات الاماراتي، رقم (31) لسنة (2021) وتعديلاته.

(3) أنظر سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص -الكتاب الأول (الجرائم المضرة بالمصلحة العامة). مرجع سابق، ص661.

وعليه فان هذا السلوك المجرم إما أن يكون سلوك مادي بحت كالقوة والعنف أو سلوك مادي ذا مضمون نفسي كالتهديد⁽¹⁾، ولم يشترط القانون في القوة والعنف درجة معينة من الجسامة، فتتحقق الجريمة أيا كان قدر القوة أو العنف الذي قام به الجاني، الا ان التهديد يجب ان يولد في نفس المجني عليه الشعور بالخوف من تحقيق الشيء المهدد به⁽²⁾.

ب-النتيجة.

ان النتيجة الإجرامية لهذه الجناية في القانون المصري تتمثل في امرين الاول ان يُلزم الجاني الموظف على القيام بعمل غير مشروع، والثاني ان يستجيب الموظف لرغبة الجاني فيمتنع عن اداء عمل مشروع، وعلى كل الاحوال تتحقق النتيجة سواء أسفر استعمال القوة أو العنف او التهديد على اخضاع المجني عليه لتنفيذ رغبة الجاني من عدمه، حيث يستوي تحقق مقصد الجاني وان كانت تختلف العقوبة في التشريع المصري بين عدم خضوع الموظف لتنفيذ مقصد الجاني وبين خضوع الموظف لتنفيذ مقصد الجاني كنتيجة لاستعمال القوى والعنف والتهديد⁽³⁾.

والنتيجة الإجرامية لا تتحقق متى جاء سلوك الجاني خاليا من افعال القوة او العنف او التهديد، كأن يهرب شخص من رجال الشرطة المكلفين بالقبض عليه بمجرد رؤيتهم، ولا تتحقق ايضا بالسلوك

(1) أنظر بهنام، رمسيس (1998). بعض الجرائم المنصوص عليها في المدونة العقابية /الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية والعدوان على الناس في أشخاصهم وأموالهم، مرجع سابق، ص259.

(2) أنظر علي، محمد إبراهيم الدسوقي (2019). حماية الموظف العام جنائيا، مرجع سابق، ص96.

(3) أنظر عطية، حمدي رجب (2010). الحماية الجنائية للموظف العام، القاهرة: مكتبة دار النهضة العربية،

السلبى الذي يقع من الافراد تجاه الموظف العام، كرفض الخروج من منزل آيل للسقوط صدر قرار بهدمه⁽¹⁾.

ج-العلاقة السببية.

من المعروف ان العلاقة السببية هي الرابط بين السلوك المجرم والنتيجة المعاقب عليها قانونا، فاذا انتقت هذه العلاقة بين ذلك السلوك وتلك النتيجة فلا تقوم الجريمة، وعليه لا بد من توافر علاقه السببية بين سلوك العنف او القوه او التهديد الذي يصدر عن الجاني وبين النتيجة المتمثلة بامتناع الموظف العام عن تأدية واجبه الوظيفي او قيامه بعمل غير حق نتيجة لتعرضه لهذا السلوك، ويقول الفقه الجنائي المصري في ذلك أن العلاقة السببية في هذه الجريمة هي العلاقة المباشرة بين أعمال العنف أو القوة أو التهديد وبين التأثير في عمل الموظف، فاذا كانت العلاقة غير مباشرة امتنع تطبيق نص المادة التي تعاقب على هذا الجرم واصبح التعدي واقعا تحت حكم المادتين (136،137)، وينتزع على هذا انه اذا امتنع الموظفون عن القيام بواجباتهم على اثر الاعتداء مع ثبوت إمكانية قيامهم بها كان تطبيق نص المادة 109 عقوبات في حق المعتدي امر مجانب للصواب، بالمقابل فان جنحة التعدي على موظف المنصوص عليها في المادة(136) لا تتطلب ان تقوم صلة مباشرة بين الاعتداء وبين التقصير في عمل الموظف، فيكفي لقيام العلاقة السببية في جنحة التعدي ان تقع اثناء تأدية الوظيفة او بسببها⁽²⁾.

3-الركن المعنوي (القصد الجنائي).

(1) أنظر شهبو، إسلام طه (2012). جرائم الاعتداء على الموظف العام (الحماية الموضوعية للموظف العام)، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر، ص364.
(2) مصطفى، عبد الوهاب و جمعة، رابح لطفي (د. د. ت). جرائم الوظيفة العامة والجرائم التي تقع على الموظفين العموميين، القاهرة: عالم الكتب، ص293.

اشترط المشرع المصري لوقوع هذه الجريمة توافر القصد الجنائي العام، بالإضافة الى قصد جنائي خاص، ويعد القصد الخاص هو المعيار المميز لهذه الجريمة عن جريمة التعدي المنصوص عليها في المادتين 136 و137 من قانون العقوبات المصري، فاذا ما توافرت لدى الجاني القصد العام والذي يتمثل في اراده الفعل المادي وهو استعمال القوة او العنف او التهديد مع موظف عام او شخص مكلف بخدمه عامه مع علمه بذلك، وتوافر لديه بذات الوقت قصد خاص يتمثل باتجاه ارادته الى حمل الموظف العام على اداء أمر غير حق او على اجتنابه اداء عمل من الاعمال المكلف بها، ومثال ذلك التعدي الذي يرتكبه احد المتهمين على احد رجال الضبط بمنعه من القبض عليه، او ان يتعدى المتهم المقبوض عليه او احد انصاره على رجال الشرطة المكلفين بحراسته بقصد تمكينه من الهرب⁽¹⁾، ولقد قضت محكمة النقض المصري في حكم لها ما يؤكد ذلك جاء فيه " الجريمة المنصوص عليها في جريمة خاصة يميزها عن جريمة التعدي على الموظفين العموميين والرجال الضبط ونحوهم من المكلفين بخدمات عامه والمنصوص عليها في المادتين 136 و 137 من قانون العقوبات وجوب توافر قصد خاص يتمثل في انتواء الجاني الحصول من الموظف المعتدي عليه على نتيجة معينة، هي ان يؤدي له عملا لا يحل له ان يؤديه او ان يستجيب لرغبة المعتدي فيمتنع عن اداء عمل كلف الموظف بأدائه....."⁽²⁾

تعليقا على ما جاء سابقا يرى الباحث ان هذه الجريمة تختلف عن جريمة مقاومه الموظفين أو الاعتداء عليهم المنصوص عليها في المواد(136 و137) من قانون العقوبات المصري، ومن أبرز هذه الاختلافات الوقت الذي تقع فيه هذه الجريمة، فمن المتصور وقوعها قبل البدء بمهام الوظيفة

(1) أنظر سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الكتاب الأول (الجرائم

المضرة بالمصلحة العامة). مرجع سابق، ص662-663.

(2) محكمة النقض المصرية، نقض رقم 645 لسنة 28، بتاريخ 30 من يونية لسنة 1959، موقع قسطاس.

وكذلك أثناء القيام بها، وهذا بخلاف جريمة الاعتداء على موظف أو مقاومته والتي لا تقع الا أثناء ارتكاب الوظيفة أو بسببها، ولكن أهم ما يميز هذه الجريمة ويجعلها تكشف عن شخصية الجاني الخطيرة هو ذلك القصد الخاص الذي يسعى الجاني من خلاله على حمل الموظف على القيام بعمل غير مشروع او الامتناع عن القيام بواجباته الوظيفية، وبالتالي فقد أحسن المشرع المصري بأن شدد من عقوبة هذه الجريمة، وباطلاع الباحث على تشريعات أخرى وجد أنها تعاقب على ذات الجريمة ضمن المواد التي تعاقب على جرائم مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم، بنصوص جاءت بصياغة واضحة لا لبس فيها ولا غموض، الامر الذي دفع الباحث لمعرفة موقف المشرع الأردني من هذه الجريمة، وهذا ما سنبحثه تاليا.

الفرع الثاني: موقف المشرع الأردني من جريمة إكراه الموظف العام على الاخلال بواجباته الوظيفية.

إن جريمة إكراه الموظف العام على الاخلال بواجباته الوظيفية تتحقق على ثلاث صور، الأولى منعه من أداء واجبه الوظيفي، والثانية حمله بغير حق على أداء واجب من واجباته الوظيفية، والثالثة حمله على تأجيل العمل، ولقد اختلفت التشريعات حول تجريمها لهذه الصور الثلاث، فالبعض منها جرم الصور الثلاث ومنها من جرم صورتين كما فعل المشرع المصري والبعض الآخر جرم صورة واحدة كما فعل المشرع السوري والأردني والعراقي⁽¹⁾.

وهذه الصورة التي جرمها المشرع الاردني وقرر لها العقوبة في حال تحققها، جاء النص عليها ضمن نصوص المواد التي تعاقب على جنح مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم في قانون العقوبات الاردني تحت عنوان المقاومة التي توقف عملا مشروعاً، فإذا كانت المقاومة فعلية أم سلبية من شأنها أن توقف عملاً مشروعاً يقوم به الموظف الموصوف في المادة (185) فان ذلك يعني قيام هذه

(1) أنظر السلیمان، صباح مصباح محمود (2004). الحماية الجنائية للموظف العام، مرجع سابق، 141-142.

الجريمة⁽¹⁾، وهذه المقاومة يشترط ان توقف عملا مشروعاً، فإذا لم توقف العمل المشروع الذي يقوم به الموظف ولو لمدته مؤقتة فإنها لا تعد جريمة حيث لا يوجد نص يعاقب على الشروع⁽²⁾.

ويتضح للباحث من هذا الشرط أن هذه الجريمة لها قصد خاص، لا يتوقف عند حد المقاومة التي تقع على الموظف وقت تنفيذ القوانين فقط، فكما علمنا سابقاً عند دراسة هذه الجريمة في القانون المقارن، بانها جريمة يُتوقع أن تقع قبل البدء بتنفيذ العمل المشروع، وهذا يؤكد على وجود القصد الخاص، لكن من الملاحظ أن تطبيق العملي لنص المادة(186) أظهر ان الكثير من الاحكام لا تشير الى هذا القصد الخاص، ففي حكم صادر عن احدى المحاكم جاء فيه " فيما يتعلق بجرم المقاومة وفقاً للمادة 186 تجد المحكمة ان اركان وعناصر جرم مقاومه الموظفين هي... رابعاً: القصد الجرمي وهو اراده ارتكاب الجريمة على ما عرفها القانون التي تتطلب العلم والإرادة وهم مفترضان حيث يثبت العكس وتطبيق الاركان سالفه الذكر على الواقع تجد المحكمة..."⁽³⁾ بالمقابل نجد في حكم آخر ما يشير الى هذا القصد الخاص، حيث جاء في الحكم " الركن المعنوي الذي يقوم على العلم والإرادة اي ان يعلم الجاني ان ما يقوم به يشكل مخالفه للقانون العام.... اما القصد الخاص الذي يتمثل بإرادة الجاني ايقاف عمل مشروع يقوم به أحد الاشخاص الذين وصفتهم المادة السابقة وهم افراد الامن العام واصحاب السلطة"⁽⁴⁾.

أما فيما يتعلق بالوسائل المستخدمة لارتكاب هذه الجريمة فلقد تبين عند دراسة هذه الجريمة في القانون الجزائي المقارن أن المشرع أوجب وجود وسائل يستخدمها الجاني لتحقيق هدفه كالعنف أو

(1) أنظر المادة (186) من قانون العقوبات الأردني، رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

(2) أنظر الجابري، أمل (2011). الموظف العام في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص44-45.

(3) محكمة صلح جزاء عمان، قرار رقم 2021/18417، بتاريخ 2023/10/30، موقع قرارك.

(4) محكمة صلح جزاء الرمثا، قرار رقم 2021/2403، بتاريخ 2023/11/20، موقع قسطاس.

القوة أو التهديد، وأن مجرد المقاومة السلبية لا يحقق هذه النتيجة الجرمية، إلا أن جانب من الفقه اعتبر أن التشريعات الجزائية التي لم تحدد وسائل في هذه الجريمة كانت موفقة في ذلك، بحيث أن تحديد الوسائل من شأنه أن يجعل النص قاصراً بحيث لا يستوعب كل الوسائل التي قد يلجأ إليها الجاني لتحقيق هدفه⁽¹⁾.

ونظراً لخطورة هذه الجريمة فلقد قرر لها القانون الجزائي المقارن عقوبة مشددة كونها اعتداء مقصود يقع على الوظيفة العامة ومن هذه التشريعات من اعتبرها جريمة من نوع جنائية، وهذا نقيض ما فعل المشرع الأردني والذي عاقب على إحدى صور هذه الجريمة بعقوبة لا تتناسب مع خطورتها، إذ جاءت العقوبة المقررة تعطي القاضي الخيار بين الحبس أو الغرامة، إذ عاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين أو بالغرامة من مائة دينار إلى ثلاثمائة دينار⁽²⁾.

ويتضح للباحث من ذلك كله أن المشرع الأردني لم يأت على تجريم فعل إكراه الموظف العام على الإخلال بواجباته الوظيفية بالشكل الذي جاء النص عليه في القانون المقارن، حيث لم يجرم باقي صور هذه الجريمة ومنها حمل الموظف على القيام بعمل غير حق أو تأجيل القيام بعمل، إذ اكتفي بصورة منعه من أداء واجبه الوظيفي والتي عبر عنها بقوله (توقف عملاً مشروعاً)، كما وإن صياغة النص جاءت قاصرة عن إظهار طبيعة هذه الجريمة الخطيرة التي تتطلب وجود قصد خاص لدى الجاني، الأمر الذي جعل هناك تباين في أحكام القضاء فتارة يشار إلى هذا القصد الخاص في قرار الحكم، وفي غالبية الأحكام لا يشار إليه.

(1) أنظر السليمان، صباح مصباح محمود (2004). الحماية الجنائية للموظف العام، مرجع سابق، 141-142.

(2) أنظر المادة (186) من قانون العقوبات الأردني، رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

وبالتالي يدعو الباحث المشرع الى تعديل نص هذه المادة لتشمل باقي الصور التي تقع كنتيجة لهذه الجريمة، وأن يضع لها المشرع عنوانا يميزها عن جنح مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم والتي لا تتطلب وجود قصد خاص، ويرى الباحث أنه من الضروري أن يحدد المشرع وسائل يستخدمها الجاني في سبيل تحقيق هدفه مع مراعاة أن لا يحصر تلك الوسائل، ويدعو الباحث بذات الوقت المشرع الى تشديد عقوبة هذه الجريمة، وان يأتي النص عليها بعد المواد التي تجرم جنح مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم حفاظا على التسلسل المنطقي لجرائم الاعتداء على الموظفين من حيث شدة العقوبة. ومن الجدير بالذكر ان المشرع الأردني نص على جريمة الابتزاز الواقعة على الافراد من غير الموظفين وذلك في الباب الحادي عشر من قانون العقوبات، حيث عاقب المشرع الأردني بالحبس مده لا تقل عن سنتين كل من قام بنفسه او بواسطة غيره باستعراض القوه امام شخص او التلويح بها أو استخدام العنف او التهديد وذلك من أجل ترويع المجني عليه أو تخويله وذلك لفرض السطوة عليه أو لإرغامه على القيام بعمل او لحمله عن الامتناع عن عمل او لتعطيل تنفيذ القوانين والأنظمة ومقاومه تنفيذ الاحكام والاجراءات القضائية او القانونية واجبه التنفيذ⁽¹⁾.

وهذا النص يدعو الباحث للتساؤل حول السياسة الجنائية التي يتبعها المشرع الأردني والذي فَرَضَ عقوبة مشددة على الجاني في حال استخدامه القوة والعنف بقصد إكراه الأفراد العاديين على القيام بعمل أو الامتناع عن عمل، في الوقت الذي لم يشدد فيه المشرع من عقوبة هذه الجريمة في الحالة التي يعتدى فيها على موظف بقصد إكراهه على الاخلال بواجباته الوظيفية، لا بل إن المشرع لم يعاقب على صورة إكراه الموظف على القيام بعمل غير حق كما هو الحال في نص تلك المادة.

(1) أنظر المادة (415 مكرر) من قانون العقوبات الأردني، رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

عالجت هذه الدراسة عدة اشكاليات تتعلق بنصوص المواد التي تجرم جنح مقاومة الموظفين وأعمال الشدة الواقعة عليهم في التشريع الأردني، وتحقيقاً لهذه الغاية استعرضت الدراسة النصوص القانونية التي تجرم هذه الأفعال في القوانين الجزائية المقارنة، بهدف فهم الصعوبات التي تواجه المحاكم أثناء تطبيق هذه النصوص على الحالات التي تُعرض لهذه الجرائم، ولقد كشفت الدراسة أن تجريم أفعال ذات وصف متماثل في عدة مواد قد يؤدي إلى ارتباك أثناء التطبيق القضائي، وأوضحت الدراسة أن جريمة الاعتداء على موظف عام لا تقتصر على حالة الاعتداء عليه أو مقاومته أثناء قيام الموظف بمهام وظيفته، بل يمكن أن تشمل أنواع مختلفة من الاعتداءات باستخدام العنف أو القوة أو التهديد، لكن بقصد اجبار الموظف على القيام بأعمال غير قانونية أو منعه من القيام بواجباته، ونظراً لأهمية وجود الصفة الوظيفية العمومية للمجني عليه لاكتمال النموذج القانوني لمثل هذه الجرائم، فإن مفهوم الموظف العام كان جزءاً أساسياً في هذه الدراسة، حيث إن توسيع هذا المفهوم يعزز من نطاق الحماية الجنائية للوظيفة العامة محل تلك الحماية، وعليه فلقد خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج وتوصيات وهي كالتالي:

أولاً: النتائج.

-توصلت الدراسة إلى أن العديد من التشريعات النازمة للوظيفة العامة في الأنظمة القانونية المقارنة نأت بنفسها عن وضع تعريف محدد للموظف العام، وتركت مثل هذه المهمة للقضاء والفقهاء الإداريين الأقدر على القيام بها، إلا أن المشرع الأردني وخلافاً لهذا التوجه عرف الموظف في المادة الثانية

من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة (2020) مما جعله عرضة للانتقاد بسبب ما أورده من شروط خالف من خلالها ما استقر عليه القضاء الإداري حول عناصر تعريف الموظف العام.

-توصلت الدراسة الى أن تصرفات الموظف الفعلي هي تصرفات مشروعة يقرها القضاء الإداري في الأردن وفي الأنظمة القانونية المقارنة، وكنتيجة منطقية لهذا الاعتراف بمشروعية الاعمال الصادرة عن هذا الموظف، أحاط القضاء الجزائي في بعض تلك الأنظمة القانونية المقارنة الموظف الفعلي بالحماية القانونية.

- توصلت الدراسة الى ان المشرع الأردني أخذ بالمفهوم الواسع للموظف العام في قانون العقوبات ولم يتقيد بذلك المفهوم الاداري له، الا ان هذا التوسع جاء جزئيا حيث عرف المشرع الموظف العام في المادة (169) من هذا القانون في مطلع الباب الثالث والذي جاء تحت عنوان الجرائم الواقعة على الإدارة العامة، بالمقابل نجد ان بعض القوانين الجزائية المقارنة عرفت الموظف العام في القسم العام من قانون العقوبات ليسري على كافة المسائل المنصوص عليها في تلك القوانين.

- توصلت الدراسة الى ان تعريف الموظف العام الوارد في المادة (169) من قانون العقوبات الاردني لم يشمل فئات من الموظفين ممن يؤدون خدمات عامه لصالح مؤسسات الدولة، وذلك على خلاف ما جاء من تعريف للموظف في بعض التشريعات الجزائية المقارنة والتي شملت فئات متنوعة من الموظفين بما في ذلك العاملين في الجهات التي تعتبر اموالها اموالا عامه والمكلفين بخدمات عامه.

-اعترف المشرع الاردني لأعضاء مجلس الامه بالصفة الوظيفية من أجل حمايتهم من الاعتداء عليهم وفقا لنص المادة (3/187) من قانون العقوبات الأردني، بالمقابل فان المشرع لم يعترف لهم بهذه الصفة عند ارتكابهم أيا من الجرائم المنصوص عليها في قانون الجرائم الاقتصادية الاردني رقم

(11) لسنة (1993) وذلك وفقا لنص المادة (2/أ).

-لم يوفر قانون الجرائم الاقتصادية الاردني رقم (11) لسنة (1993) الحماية القانونية لفئات الموظفين ممن شملهم بأحكام نصوص مواده، وذلك عند وقوع الاعتداء عليهم او مقاومتهم وقت جباية الضرائب أو الرسوم وفقا للمواد (185 و 186 و 187) من قانون العقوبات الاردني، إذ لم يشمل المشرع نصوص هذه المواد في متن نص المادة (3/ب/ج) من قانون الجرائم الاقتصادية، وذلك بالرغم من ان هذه الاعتداءات قد تقع عليهم عند تحصيلهم للأموال العامة، إذ يعد المال العام شرطا لاعتبار الجرائم المنصوص عليها في تلك المادة جرائم اقتصادية.

-توصلت الدراسة الى ان العقوبات المقررة لجنحة الاعتداء على موظف والمفروضة بموجب نص المادة (187) جاءت غير كافية لتحقيق الردع، سواء العام أو الخاص، كما ان حالات تشديد العقوبة في هذا النص جاءت تقتصر على الصفة الوظيفية او تلك الحالة التي ينجم فيها جرح أو مرض.

-توصلت الدراسة الى أن المشرع وفي نص المادة (3/187) استثنى الوزراء وأعضاء مجلس الامة من شرط وقوع الاعتداء عليهم اثناء قيامهم بمهام وظائفهم او بسببها، وفي ذات المادة استخدم المشرع في الفقرة الرابعة عبارته (تستوجب لخطورتها)، وذلك في الحالة التي ينجم فيها عن فعل الاعتداء جرح أو مرض، وحيث أن هذه العبارة ذات معنى واسع فان ذلك يفتح باب التشديد التقديري الذي يخالف مبدأ الشرعية.

-توصلت الدراسة الى ان القضاء الجزائي الاردني طبق نصوص المواد (185، 186، 187) على ما يُرتكب من جنح مقاومه الموظفين، بالرغم من ان المشرع الاردني جعل هذه المواد تحت عناوين مختلفة، وبالرغم من ان المشرع لم يشير في نص المادة (185) الى وجوب تطبيق نص المادة (187) في حال ارتكب الجاني جنحه المقاومة باستخدام الضرب او شهر السلاح.

-توصلت الدراسة الى ان المشرع الأردني تناول أفعال ذات وصف متماثل في المادتين (185 و187) من قانون العقوبات الأردني، مما أدى الى حدوث الخلط بينهما.

-على الرغم من ان المشرع الاردني جَرَمَ إحدى الصور التي تتحقق من خلالها جريمة اكرام الموظف العام على الاخلال بواجباته الوظيفية وفقاً للمادة (186) من قانون العقوبات، وهي صورة المقاومة التي توقف عملاً مشروعاً، الا انه لم يجرم باقي الصور التي تكون عليها هذه الجريمة، بالمقابل نجد أن من التشريعات الجزائية المقارنة من عاقب على كافة تلك الصور.

-توصلت الدراسة الى ان المشرع الأردني لم يقرر العقوبة المناسبة لجريمة المقاومة التي توقف عملاً مشروعاً في المادة (186) بالرغم من خطورتها، وذلك بسبب ما تشترطه من وجوب توافر القصد الخاص لدى الجاني والمتمثل بنية وقف العمل المشروع، بالمقابل نجد أن التشريعات الجزائية المقارنة شددت من العقوبة المقررة لهذه الجريمة مقارنةً بجنح مقاومة الموظفين والاعتداء عليهم.

ثانياً: التوصيات.

-يوصي الباحث المشرع الاردني بإلغاء نص المادة (2) من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة (2020) والاكتفاء بنصوص المواد (3) و(17) من ذات النظام، والتي جاءت لتبين الجهات التي يتبع لها الموظفين العموميين وأقسامهم.

- يوصي الباحث المشرع الأردني بضرورة إدراج تعريف الموظف العام الوارد في نص المادة (169) من قانون العقوبات الأردني في القسم العام من ذات القانون، مما يجعله سارياً على جميع المسائل المنصوص عليها في القانون دون استثناء.

- يوصي الباحث المشرع الأردني بضرورة تعديل تعريف الموظف الوارد في نص المادة (169) من قانون العقوبات الأردني، ويقترح الأخذ بالتعريف الوارد في المادة (5) من قانون الجرائم والعقوبات الاماراتي رقم (31) لسنة (2021)، كما ويوصي الباحث بإضافة مصطلح الموظف الفعلي إلى هذا التعريف.

-يوصي الباحث المشرع الأردني بشمول المواد (185، 186، 187) من قانون العقوبات الاردني في نص المادة (3/ج) من قانون الجرائم الاقتصادية الأردني، على أن يقتصر ذلك على الحالات التي يعتدى فيها على موظف أو يتم مقاومته أثناء قيامه بجباية الرسوم أو الضرائب فقط، تهدف هذه التوصية الى توسيع نطاق الحماية القانونية بحيث تشمل فئات من الموظفين ممن يعملون على جباية الأموال العامة حفاظا على الوظيفة العامة والمال العام.

-يوصي الباحث المشرع الأردني بتعديل نص المادة (2/أ) من قانون الجرائم الاقتصادية وشمول رئيس وأعضاء مجلس الأمة بمواد هذا القانون.

-يوصي الباحث المشرع الاردني بإجراء تعديل على نص المادة (187) من قانون العقوبات يشمل عدد من فقراتها، أولاً: تشديد العقوبة المقررة لجنحه الاعتداء على موظف، ويقترح الباحث اعادتها الى الحد الأدنى الذي كانت عليه قبل صدور القانون المعدل لقانون العقوبات رقم (8) لسنة (2011) مع إبقاء الحد الأعلى لها كما هو، ثانياً: تشديد العقوبة في حالة تعدد الجناة أو في حالة استخدام السلاح، ثالثاً: شمول الوزراء واعضاء مجلس الامه بشرط وقوع الاعتداء عليهم اثناء ممارستهم مهام وظائفهم أو بسببها، رابعاً: إلغاء عبارته (تستوجب لخطورتها) والواردة في الفقرة الرابعة من هذه المادة.

-يوصي الباحث المشرع الاردني بتوحيد عناوين جنح الاعتداء على الموظفين ومقاومتهم في المواد (185، 187) من قانون العقوبات الأردني، ويقترح الباحث العنوان التالي (مقاومه الموظفين واعمال

الشده الواقعة عليهم)، كما يوصي الباحث المشرع بإضافة فقره في متن المادة (185) تشير الى تطبيق نص المادة (187) في حال صاحب مقاومه الموظفين ضرب او شهر سلاح أو نجم عنها جرح أو مرض، على أن يأتي النص على جنحة الاعتداء على موظف بعد نص المادة (185) و المتعلقة بجنحة مقاومة الموظفين.

-يوصي الباحث المشرع الاردني بإلغاء عباره (او عامله بالعنف والشده) الواردة في نص المادة (185) واستبدالها بعبارة (من هاجم أو قاوم موظفا)، وهذه التوصية تهدف الى تقادي الالتباس بين نصوص المادتين (185) و(187) من قانون العقوبات الاردني.

-يوصي الباحث المشرع الاردني بتعديل المادة (186) من قانون العقوبات، وذلك بتجريم باقي صور جريمة اكره الموظف على الاخلال بواجباته الوظيفية، تلك الصور المتمثلة بإكراه الموظف على القيام بعمل غير مشروع أو إكراهه على تأجيل القيام بعمل، تهدف هذه التوصية الى توسيع نطاق الحماية للموظف مما قد يتعرض له من إكراه أو ابتزاز، وبذات الوقت يوصي الباحث بتشديد العقوبة المقررة لهذه الجريمة، وذلك أسوة بما جاء في التشريع الجزائري المقارن، والذي أخذ بعين الاعتبار خطورة هذه الجريمة التي تتطلب توافر القصد الخاص لدى الجاني الى جانب القصد العام.

-ويوصي الباحث المشرع الأردني بتعديل ترتيب نصوص المواد (185، 186، 187) بحيث يأتي نص المادة (186) بعد نصوص المواد (185 و187)، وتهدف هذه التوصية الى تمييز جنح مقاومة الموظفين و الاعتداء عليهم التي لا تتطلب توافر قصدا خاصا لدى الجاني عن جنحة المقاومة التي توقف عملا مشروعا و التي تتطلب مثل هذا القصد الخاص.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب.

أحمد، عبد الرحمن توفيق (2022). شرح قانون العقوبات القسم الخاص - الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط4، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

بطارسة، سليمان سليم (2022). الوظيفة العامة النظرية والتطبيق دراسة مقارنة، ط2، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

بهنام، رمسيس (1998). بعض الجرائم المنصوص عليها في المدونة العقابية /الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية والعدوان على الناس في أشخاصهم وأموالهم، الاسكندرية: منشأة المعارف.

الجمال، محمد حامد (1958). الموظف العام فقها وقضاء، ط1، القاهرة: دار الفكر الحديث للطبع والنشر.

حسني، محمود نجيب (2017). شرح قانون العقوبات القسم العام- النظرية العامة للجريمة، ط8، الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.

حسني، محمود نجيب (2019). شرح قانون العقوبات القسم الخاص. ط6، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.

الحلبي، محمد علي (1997). شرح قانون العقوبات القسم العام، عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الخلايلة، محمد علي (2023). القانون الإداري -الكتاب الثاني، ط5، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

خلف الله، أحمد طه (1993)، الموظف العام في قانون العقوبات، ط2، الزقازيق: (د، ن).

الزعبي، خالد سمارة (1998). القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الأردنية الهاشمية، ط3، عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الكتاب الثاني (جرائم الاعتداء على الأشخاص والاموال)، ط7، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.

سرور، أحمد فتحي (2019). الوسيط في قانون العقوبات - القسم الخاص - الكتاب الأول (الجرائم المضرة بالمصلحة العامة). ط7، القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.

السعيد، كامل (1991). قانون العقوبات الاردني - الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط2، عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

السعيد، كامل (2022). شرح قانون العقوبات الجرائم المضرة بالمصلحة العامة دراسة تحليلية مقارنة، ط3، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

سلامه، مأمون محمد (2020). قانون العقوبات القسم الخاص - الجزء الثاني-جرائم الاعتداء على الأشخاص والاموال، القاهرة: سلامة للنشر والتوزيع.

سلامه، مأمون محمد (2020). قانون العقوبات القسم العام - الجزء الثالث، القاهرة: سلامة للنشر والتوزيع.

سلامه، مأمون محمد (2022). قانون العقوبات القسم الخاص - الجزء الأول-الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، القاهرة: سلامة للنشر والتوزيع.

السليمان، صباح مصباح محمود (2004). الحماية الجنائية للموظف العام، ط1، عمان: دار الحامد.

شطناي، علي خطار (2009). القانون الإداري الأردني - الكتاب الأول، ط1، عمان: دار وائل.

صالح، علي جبار (2020). قانون العقوبات القسم الخاص (الجرائم الواقعة على الأشخاص)، عمان، الاردن: نشر بدعم من جامعة جدارا.

الطماوي، سليمان (1996). الوجيز في القانون الإداري دراسة مقارنة، (د. م)، (د. ن).

الطماوي، سليمان محمد (1967). الوجيز في القانون الإداري، القاهرة: دار الفكر العربي.

عبد الملك، جندي (1932). الموسوعة الجنائية-الجزء الثاني- اضراب - تهديد، ط2 بيروت: دار العلم للجميع.

عبد الملك، جندي (1932). الموسوعة الجنائية-الجزء الخامس - عقوبة - قتل وجرح وضرب، ط2، بيروت: دار العلم للجميع.

عبد الملك، جندي (1932). الموسوعة الجنائية-الجزء الرابع - رشوة - ظروف جريمة، ط2، بيروت: دار العلم للجميع.

عبيد، حسنين (2008). دروس في قانون العقوبات القسم العام، القاهرة: دار النهضة العربية.

عطوة، أشرف حسن (2019). مبادئ القانون الإداري والموارد البشرية، ط5، العين: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

عطية، حمدي رجب (2010). الحماية الجنائية للموظف العام، القاهرة: مكتبة دار النهضة العربية. علي، عاطف نصر مسلمي (د. ت). نظرية الأوضاع الظاهرة، (د. م): شركة مطابع الطوبجي التجارية.

علي، محمد إبراهيم الدسوقي (2019). حماية الموظف العام جنائياً، ط2، القاهرة: دار النهضة العربية.

الفاعوري، فتحي توفيق (2021). شرح الجرائم الواقعة على الأشخاص وفقاً لآخر التعديلات، ط1، عمان: دار وائل للنشر.

القبيلات، حمدي (2023). الوظيفة العامة تشريعاً وفقها وقضاء، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

القهوجي، علي عبد القادر (2002). قانون العقوبات القسم الخاص - جرائم الاعتداء على المصلحة العامة وعلى الانسان والمال، ط2، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.

كنعان، نواف (2019). الوجيز في القانون الإداري الأردني - الكتاب الثاني، ط5، عمان: زمزم ناشرون.

المبيضين، علي محمد (2015). الصلح الجنائي وأثره في الدعوى العامة، ط2، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

المري، بهاء (2021). إهانة الموظف العام، المنصورة: مركز الاهرام للإصدارات القانونية.

المساعدة، أنور محمد صدقي (2009). المسؤولية الجزائية عن الجرائم الاقتصادية، ط1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

مصطفى، عبد الوهاب و جمعة، رايح لطفي (د. ت). جرائم الوظيفة العامة والجرائم التي تقع على الموظفين العموميين، القاهرة: عالم الكتب.

نجم، محمد صبحي (2002). الجرائم الواقعة على الأشخاص، ط1، عمان: مكتبة دار الثقافة وموزعون.

نمور، محمد سعيد (2022). شرح قانون العقوبات- القسم الخاص، ط11، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

هرجة، مصطفى مجدي (1995). التعليق على قانون العقوبات في ضوء الفقه والقضاء، ط3، الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.

ثانيا: الرسائل الجامعية.

احجيلة، عبد الله محمد خنجر (2011). الأحكام المستحدثة في قانون الجرائم الاقتصادية الأردني، (رسالة دكتوراه منشورة)، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

البطوش، عبد الله محمد (2006). نظرية الموظف الفعلي فقها وقضاء، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

الجابري، أمل (2011). الموظف العام في القانون الجزائي، (رسالة ماجستير غير مشورة)، جامعة حلب، حلب، سورية.

الخرزاعلة، محمد زيد دوجان (2012). الحماية الجزائية للمال العام في التشريعات الجزائية الاردنية، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

شهبو، إسلام طه (2012). جرائم الاعتداء على الموظف العام (الحماية الموضوعية للموظف العام)، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر.

الشوابكة، وسام ابراهيم (2015). نطاق الحماية الجنائية الموضوعية للموظف العام (دراسة مقارنة)، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

المطيري، صالح محمد (2014). نظرية الموظف الفعلي في القانون الإداري: دراسة مقارنة، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.

ثالثاً: البحوث.

اللوزي، احمد محمد، د.الرفوع، أيمن يوسف (2019). " المسؤولية الجزائية والتأديبية عن التصرفات المشروعة للموظف الفعلي"، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مج11، ع4، 175-205.

بخيت، نايف والمجالي، معتصم وأبو عبيدة، مصطفى وعيسى، أحمد (2011). "اتجاهات متلقي الخدمة ومقدمي الخدمة العامة نحو العوامل المتعلقة بالعنف الواقع على الموظف العام في المؤسسات الخدمية العامة الأردنية"، مجلة الدراسات الأمنية، بدون مجلد، ع5، 105-131.

القيسي، سليم (2016). "أسباب العنف وأشكال الاعتداء على الكوادر الطبية في المستشفيات الحكومية والخاصة في الأردن"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، مج 9، ع1، 93-107.

المطيري، فواز بن خلف (2022). " تكييف جريمة الاعتداء على الموظف العام في النظام السعودي: دراسة قانونية تحليلية في ضوء نظام مكافحة الرشوة"، مجلة الإدارة العامة، 63. 2. 331-364.

رابعاً: التشريعات.

قانون الامن العام رقم (38) لسنة (1965) والمعدل بموجب القانون رقم (14) لسنة (2020).

قانون التربية والتعليم رقم (3) لسنة (1994) وتعديلاته.

قانون الجامعات الأردنية رقم (18) لسنة (2018) وتعديلاته.

قانون الجرائم الاقتصادية رقم (11) لسنة (1993) وتعديلاته.

قانون الجرائم الالكترونية رقم (17) لسنة (2023) وتعديلاته.

قانون الجرائم والعقوبات الاماراتي رقم (31) لسنة (2021) وتعديلاته.

قانون الخدمة المدنية المصري، رقم (81) لسنة (2016) وتعديلاته.

- قانون العقوبات الأردني رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.
- قانون العقوبات السوري رقم (148) لسنة (1949) وتعديلاته.
- قانون العقوبات الفلسطيني، رقم (16) لسنة (1960) وتعديلاته.
- قانون العقوبات القطري رقم (11) لسنة (2004) وتعديلاته.
- قانون العقوبات اللبناني رقم (340) لسنة (1943) وتعديلاته.
- قانون العقوبات المصري رقم (58) لسنة (1937) وفقا لآخر تعديلاته.
- القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976) وفقا لأحدث التعديلات.
- قانون تحصيل الأموال العامة رقم (6) لسنة (1952) وتعديلاته.
- اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم 1216 لسنة (2017).
- اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، رقم (48) لسنة (2023).
- مرسوم بقانون اتحادي بشأن الموارد البشرية في الحكومة الاتحادية، رقم (49) لسنة (2022).
- نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (9) لسنة (2020) وتعديلاته.
- نظام الموظفين المدنيين، رقم (1) لسنة 1958 (ملغي).
- نظام موظفي البلديات، رقم (108) لسنة (2007) وفقا لآخر تعديل بتاريخ 2020/2/2.

خامسا: الروابط الإلكترونية.

ساريح، حسام الدين، الجرائم الواقعة على السلطة العامة، <https://arab-ency.com.sy/law/details/25804/2> الساعة: 20:50، التاريخ 2023/11/21.