الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العالي
جامعة الشاذلي بن جديد ـ الطارف
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

جامعة الشاذلي بن جديد ـ الطارف
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID - ELTARF

مذكرة بعنوان

الحماية الجنائية للموظف العام أثناء تأدية الوظيفة

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون عام معمق

إعداد الطالبة:
معلوم صفاء
رجاح نشوى

إشراف الأستاذ:
د/ بوعشة كمال

لجنة المناقشة

الإسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
بليدي دلال	دكتورة	جامعة الشاذلي بن جديد	رئيسا
بوعشة كمال	دكتور	جامعة الشاذلي بن جديد	مشرفا ومقررا
مدار توفيق	أستاذ	جامعة الشاذلي بن جديد	ممتحنا

السنة الجامعية:2022/2021

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit

جامعة الشاذلي بن جديد

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحته .

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة) : .....رحال نتوى.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: .....100655603.....

الصادرة بتاريخ: .....2022/02/16.....

عن دائرة: .....الطارف.....

المسجل بكلية : .الحقوق والعلوم السياسية..قسم:.الحقوق.....

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

.....الحماية الجنائية للموظف العام.....

.....أثناء ممارسة الوظيفة.....

أصرح بشرفي أني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2022/06/29

إمضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit

جامعة الشاذلي بن جديد

UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحته .

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة) : معلوم صفاء

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 120350241

الصادرة بتاريخ: 2021/04/18

عن دائرة: الزوايدة بلدية شيحاني ولاية الطارف

المسجل بكلية : الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

الحماية الجنائية للموظف العام أثناء تأدية الوظيفة

أصرح بشرفي أني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2022/06/29

إمضاء المعني

SA

الـشـكـــــر والـتـقـــديـــــر

نشكر الله عز وجل على فضله التي أنعم علينا وأتاح لنا إنجاز هذا العمل فله الحمد أولا وأخرا.

شكرا وعرفنا لأستاذنا المشرف "الدكتور بوعشة كمال" على كل مجهداته ومرافقته لنا طيلة تحضيرنا لمذكرة التخرج التي لم يبخل علينا بأية معلومة جزاه الله خيرا.

كما نتقدم بالشكر إلى أعضاء اللجنة الموقرة التي سيشرفون على عملنا هذا لمناقشته.

إلى كل من ساهم في مساعدتنا لإنجاز هذا العمل، وإلى كل الأساتذة الذين أشرفوا على تكويننا طيلة هذه السنوات في جميع الأطوار.

الإهـــداء

الحمد لله الذي فتح لي أبواب النجاح، وأنار لي الطريق وعوضني

شكرا للعثرات التي واجهتها في طريقي لأنها علمتني أن من لم يتألم لا يتعلم وأن السقوط بداية النجاح

إليك أبي وإليك أمي يا من سهرتم على تحفيزي للدراسة

يا من علمتموني معنى الصبر ومعنى الجد، ومعنى أنك لا تستسلم مهما واجهتك الصعوبات

إلى إخوتي وأحبتي "نور الزمان و إيناس" التي دعوا لي بالخير ومدوا لي يد المساعدة و كانوا سندا حفظهم الله

إلى من قاسمت معي عناء إنجاز هذا البحث خالتي "ندى"

إلى صديقتي الغالية رفيقتي في هذا المشوار لإنجاز عملنا المتواضع "نشوى"

إلى كل من عشت معهم أعز الذكريات زملائي في مقاعد الدراسة وإلى كل من سقط من قلمي سهوا

صفاء

الإهـــداء

فخرا وشرفا أن أعتز به ما فوق الواجب وأن أهدي ثمرة جهدي هذا المتواضع

إلى تلك التي ليس كمثلها شئ جنتي على الأرض روحي التي خلقها الله في جسد آخر سبب وجودي في الحياة أدامها الله نعمة "أمي الحنونة"

إلى سندي في الحياة من رباني وأحاطني برعايته وحبه ودعواته "أبي الغالي"

إلى المرحومة جدتي رحمها الله

إلى بسمتي وكتفي التي أتسند عليه إخواتي "محمد ونزيم"

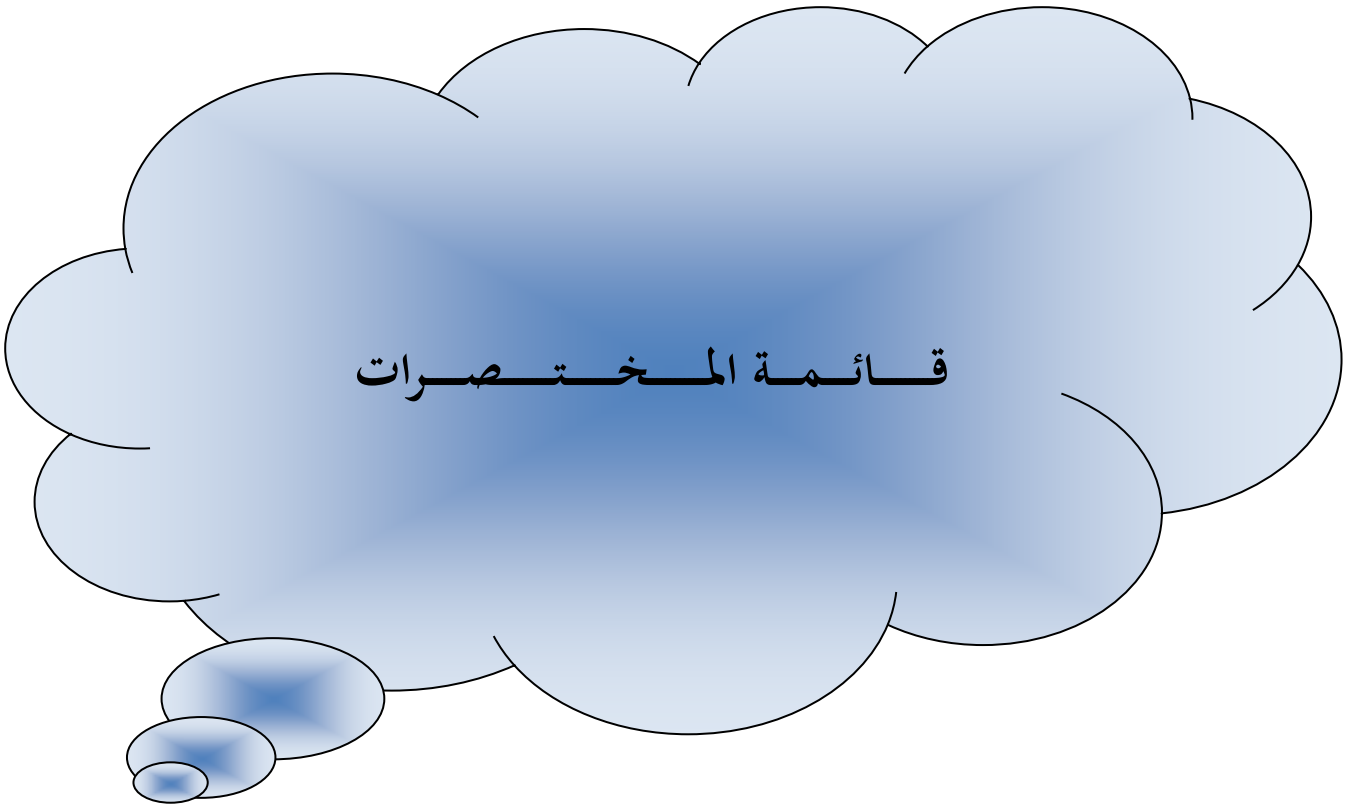
إلى صديقتي رفيقة دربي وزميلتي في هذا المشوار لإنجاز هذا العمل ثمرة جهدنا "صفاء"

إلى أصدقائي وزملائي ورفقائي في هذا المشوار من قريب وبعيد

إلى من تقاسمت معهم حلو الحياة ومرها طوال خمسة سنوات

إلى أصدقائي من البلدان العربية من جمعتني بهم الصدفة في العالم الأزرق "الفيسبوك"

نشوى


قـــائـــمـــة المـــخـــتـــصـــرات

. ج ر ج ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

. ص : صفحة.

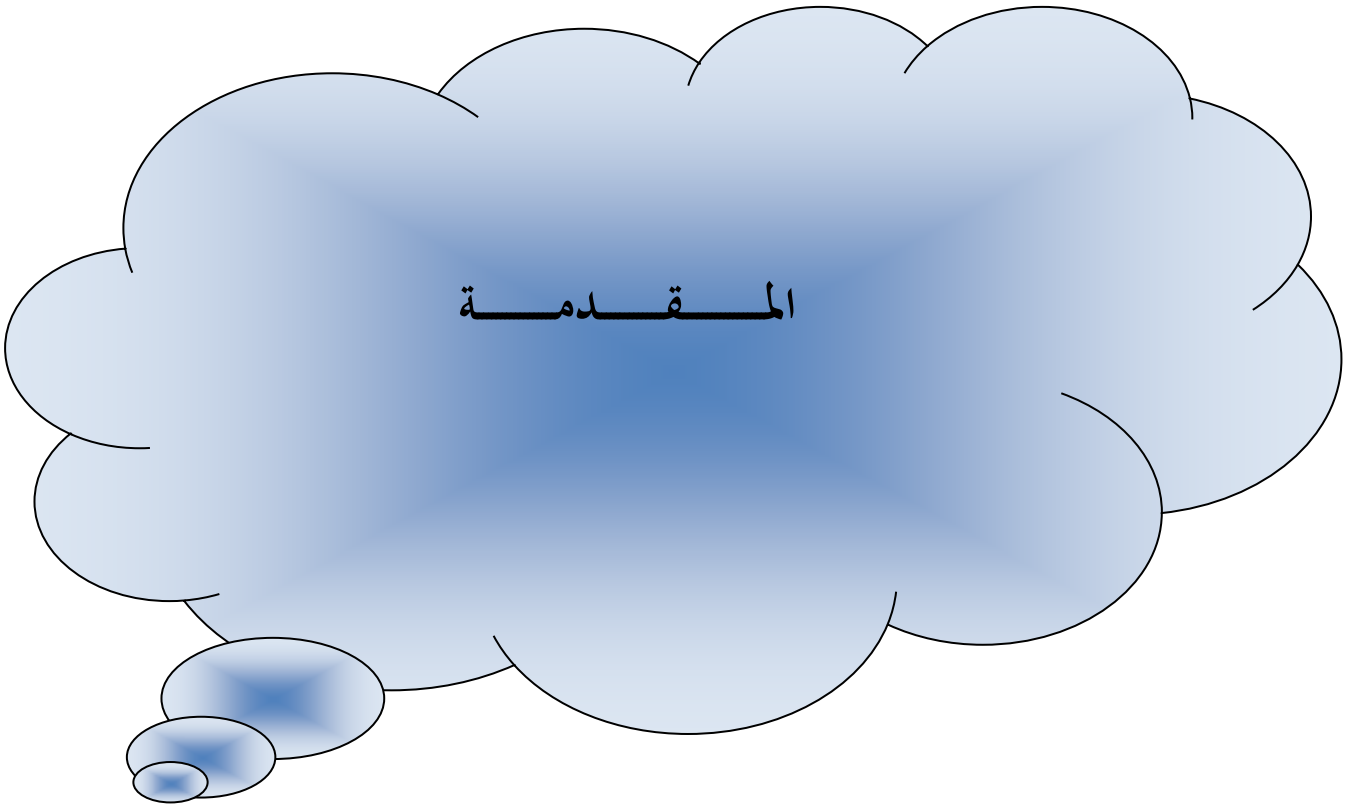
. ع : عدد.

. ط : طبعة.

. مج : مجلد.

. ق ع م : قانون عقوبات مصري.

بسم الله الرحمن الرحيم


المـــــقـــــدمـــــة

تعتبر الوظيفة العامة إحدى المهام التي تعتمد فيها الدولة لتسييرها على مجموعة من الأشخاص تضفي عليهم صفة خاصة يطلق عليهم "الموظفون العموميون" والذين يعتبرون الركيزة الفعالة والأساسية للتسيير في مختلف الادارات والمؤسسات العمومية. التي تهدف إلى تقديم خدمات للأفراد ومواطنين وفق ما تنص عليه القواعد والقوانين التي تنظمها الدولة، ومع تقرب الموظف منهم وأدائه لمهامه وبطريقة مباشرة قد يتعرض خلالها إلى جملة من الإستفزازات التي قد تصل إلى غاية الأعتداء الجسدي ما قد يسبب لهم عاهات وصدمات جسمية من خوف وتوتر قد تصل كذلك إلى عجز جسدي جراء الإعتداء المادي عليه.

هنا كان لابد على التشريعات وخاصة التشريع الجزائري وبإهتمام منه إلى وضع قواعد قانونية خاصة لردع وتجريم أي فعل ضد الموظف ويسبب تهديد لسلامته، مما يجعل الموظف يمارس مهامه دون خوف أو مضايقات وبكل حرية، هذا ما يطلق عليه الحماية الجنائية للموظف العام أثناء تأدية وظيفته وهو موضوع دراستنا، وقد ارتأينا في دراسة للموضوع إلى تدعيمه بنموذج بهدف التوضيح، حيث إعتمدنا على مجال مستخدمي الصحة خاصة بعد جائحة كرونا والضغط الذي شهده قطاع الصحة ومستخدميه، الذين تعرضو لشتى أنواع الإعتداءات والإستفزازات (جسدية ونفسية)، حيث وقع رئيس الجمهورية على قانون خاص يحمي مستخدمي الصحة ككل هذا ما سنتطرق إليه في المبحث الثاني من الفصل الثاني الذي خصصناه لهذه الدراسة النموذجية.

اهمية الدراسة

تبرز أهمية دراسة هذا الموضوع في توضيح مدى ضرورة هذه الحماية في مجال الوظيفة العامة

. تعزيز من عمل الموظف ومكانته، وكذلك توعية الأفراد بمكانة الموظف والتوضيح لهم أن أي فعل يقومون به ويكون بشكل سلبي ويسبب ضررا للموظف يتعرض فيه إلى عقوبات صارمة وفقا ما نص عليه القانون.

. الإحاطة بجميع الجرائم التعدي الواقعة على الموظف العام أثناء مباشرته لوظيفته من حيث تبيان الأركان المكونة للجريمة والعقوبات المقررة لكل منها من خلال ما جاء به قانون العقوبات.

اسباب اختيار الموضوع

. كوننا مهتمين بالتوظيف والوظيفة العامة مما دفعنا إلى اختيار هذا الموضوع لتعرف والغوص أكثر في الصعوبات التي يواجهها الموظف أثناء تأدية مهامه الوظيفية والتحديات التي قد تعرقله نتيجة بعض الجرائم المرتكبة ضده، ورغبتنا في معرفة ما الذي يوفره القانون من حماية للموظف.

. كون هذا الموضوع يمس جزء جد مهم بين المواطنين العموميين فهي اليد اليمنى للدولة، في تطبيق قواعدها القانونية.

اهداف الموضوع

تهدف هذه الدراسة إلى:

1 . الإحاطة بجميع الجرائم التعدي الواقعة على الموظف العام أثناء مباشرته لوظيفته من حيث تبيان الأركان المكونة للجريمة والعقوبات المقررة لكل منها من خلال ما جاء به قانون العقوبات.

2 . الرغبة في إيجاد تناسب بين الجزاءات المقررة لكل جريمة وأثارها على الموظف والإدارة العامة.

الاشكالية

بما أن الموظف العام أثناء أدائه لمهامه الوظيفية قد يعرض لأشكال مختلفة من الإعتداءات مما يعرقل سير حسن المصلحة العامة لذلك ضمن المشرع الجزائري والتشريعات الأخرى المختلفة مجموعة من القوانين الجزائية قصد حمايته وضمان الهدوء و الطمأنينة له أثناء تطبيق التزاماته لابد من طرح الإشكال الأتي:

ما المقصود بالحماية الجنائية للموظف العمومي؟ وماهي الإجراءات والاليات المتبعة لحمايته؟ وكيف ضمن المشرع الجزائري تلك الحماية جراء الجرائم الواقعة على الموظف العام من أجل تحقيق الردع المرجو من الجزاءات المقررة لذلك؟.

وللإجابة على الإشكال المطروح تم الإستعانة بالمنهج المقارن وذلك من خلال المقارنة بين القوانين والتشريعات الأخرى، والمنهج التحليلي وذلك لتحليل النصوص والمواد القانونية لإبراز أركان الجرائم والمنهج الوصفي للتطرق إلى الجرائم ومعرفة أركانها والجزاءات المقررة لكل منها.

وبمقتضى ذلك فقد قسمنا دراستنا لموضوع الحماية الجنائية للموظف العام أثناء تأدية الوظيفة وفقا لعناصر الخطة التالية:

. مقدمة.

. الفصل الأول: المركز القانوني للموظف العام موضوع الحماية الجنائية.

المبحث الأول: ماهية الحماية الجنائية.

المبحث الثاني: ماهية الموظف العام موضوع الحماية الجنائية.

. الفصل الثاني: آليات الحماية الجنائية للموظف العام أثناء تأدية الوظيفة.

المبحث الأول: جريمة الإعتداء على الموظف العام.

المبحث الثاني: نموذج الإعتداء على الموظف العام "مستخدمي الصحة".

. خاتمة.

الفـــصل الأول

المركز القانوني للموظف العام موضوع الحماية الجنائية

الفصل الأول: المركز القانوني للموظف العام موضوع الحماية الجنائية

يعتبر مجال الوظيفة العامة من أهم المجالات في تسيير الدولة، إذ يرتبط الأداء الوظيفي بوجود شخص طبيعي عادي تضفي عليه الصفة الوظيفية من أجل التسيير الحسن للإدارة.

ومع التطور الملحوظ للإدارة وظهور التشريعات وجدت عدة تعريفات ومفاهيم لمصطلح الموظف الفقهية منها والقانونية والقضائية، وبهدف ضمان عمل الموظف وتسييره الحسن للإدارة ومع احتكاكه بالأفراد أصبح لازما على المشرع توفير الحماية له أطلق عليها "الحماية الجنائية" وهي موضوع دراستنا في هذا الفصل، بدءا بتحديد مفهومها، وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل تقسيم الدراسة إلى مبحثين:

- المبحث الأول: ماهية الحماية الجنائية وحق الموظف فيها.
- المبحث الثاني: ماهية الموظف العام موضوع الحماية الجنائية.

المبحث الأول: ماهية الحماية الجنائية وحق الموظف فيها

تعتبر الحماية الجنائية وسيلة يحمى من خلالها الموظف من كل أنواع الإعتداءات ما يجعل الموظف يقوم بمهامه بكل راحة دون توتر وخوف، وهذا ما سنوضحه في هذا المبحث الذي تضمن مطلبين:

. مفهوم الحماية الجنائية وخصائصها (المطلب الأول).

. شروط الحماية الجنائية و أسبابها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الحماية الجنائية وخصائصها

الحماية الجنائية جملة مركبة من مفردتين "الحماية" و "الجناية"، سنقوم بتعريف المصطلحين لغة واصطلاحا وللحماية الجنائية خصائص وأهداف سنتطرق إليها في هذا المطلب وذلك بتقسيمه إلى فرعين: تعريف الحماية الجنائية (الفرع الأول) وخصائص الحماية الجنائية وأهدافها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الحماية الجنائية

أولا: الحماية الجنائية لغة واصطلاحا

1. الحماية:

أ . لغة:(حَمَى) الشيءُ فلاناً ِ حَمْيًا، و حِمايةً: مَنَعَهُ و دَفَعَ عَنْهُ. و يقال: حَمَاهُ من الشيءِ، وحَمَاهُ الشيءَ. والمريضَ حِمْيةً: مَنَعَه ما يضره. ويقال: حَمَى المريضَ ما يضره.[1]

ب . اصطلاحا: اسم يعبر عن احتياط يرتكز على وقاية شخص أو مال ضد المخاطر وضمان أمنه وسلامته وذلك من خلال وسائل قانونية أو مادية.[2]

---

1. مجمع اللغة العربية، **المعجم الوسيط**، مكتبة الشروق، مصر، ط 04، 2004، ص200.

2. اشرف جبريل، ***"الحماية الجنائية الإجرائية للموظف العام (دراسة مقارنة)"***، ط01، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2016 ص166.

2 . الجناية:

أ . لغة: "جَنِيءَ" . جَنَأٌ: أَشْرفَ كاهله علَى صَدْره واحْدودَب خِلقةً. ويُقالُ: جَنِيءَ عليه.[1]

ب . اصطلاحا: لها معنيان:

الأول: عام وهو: الذنب والجرم لما يفعله الإنسان مما يتوجب عليه العقاب أو القصاص في الدنيا و الآخرة وكل فعل محرم شرعا، سواء وقع الفعل على نفس أو مال أو غيرهما.

الثاني: خاص وهو: التعدي على الأبدان بما يوجب قصاصا أو مالا.[2]

ثانيا: الحماية الجنائية

تعد الحماية الجنائية أحد أنواع الحماية القانونية وأهمها وأخطرها تأثيرا على حياة الإنسان وحرياته وأداتها في ذلك القانون الجنائي، فالقانون الجنائي وظيفته تتمثل بحماية القيم والمصالح والحقوق التي تبلغ من[3]الأهمية ما يبرر عدم الإكتفاء بالحماية المقررة لها بموجب فروع القانون الأخرى.

وفيما يتعلق بتعريف الحماية الجنائية قانونا فقد خلت التشريعات العقابية من تعريفها. كما وأن القضاء لم يعرف الحماية الجنائية طبقا لما اطلعنا عليه من قرارات تاركا ذلك إلى الفقه، والحماية الجنائية قانونا تعرف بأنها: "إسباغ التجريم على كل فعل أو سلوك أو إمتناع بعده المشرع أضرارا بالمستهلك سواء كان من الناحية الإقتصادية أو الإجتماعية أو الصحية أو النفسية".[4]

---

[1] . معجم اللغة العربية، **المعجم الوسيط**، ص137.

[2] . نبيل بوساق، "**الحماية الجنائية لحقوق الإنسان الاقتصادية في الشريعة الإسلامية . دراسة مقارنة بالتشريع الجزائري والمواثيق الدولية**"، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر (01) . بن يوسف بن خدة .، الجزائر، 2019/2018، ص91.

[3] . معمر خالد عبد الحميد سلامة الجبوري، ***"الحماية الجنائية للتصنيع الغذائي في التشريعات العراقية"***، ط01، جامعة تكريت، العراق، 2021، ص23.

[4] . المرجع نفسه، ص24.

أما تعريف الحماية الجنائية فقها فقد عرفت بأنها: "ما يكلفه القانون الجنائي بشقيه قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجنائية من قواعد وإجراءات لحماية حقوق الأفراد عن طريق ما يقرره من عقوبات في حالة إذا ما وقع اعتداء أو انتهاك عليها"، وعرفها جانب آخر من الفقه بأنها: "أن يوفر قانون العقوبات الحماية لجميع الحقوق والمصالح المحمية من جميع الأفعال غير المشروعة التي تؤدي إلى النيل منها بما يقرره لها من عقوبات".[1]

كما عرفها آخرون بأنها: "ما يوفره قانون العقوبات من حماية للحقوق والمصالح المحمية من جميع الأفعال غير المشروعة التي تؤدي إلى النيل منها بما يقرره لها من عقوبات".[2]

إن المشرع من خلال الحماية الجنائية يهدف إلى توفير الحد الأقصى منها لطائفة المصالح الأساسية والقيم الجوهرية في المجتمع إذ تعد التشريعات والقوانين الموضوعة ضرورة من ضرورات آمنه ومصدر من مصادر تطور وارتقاء الموظف وإضفاء قيمة من القيم التي يعدها المشرع جديرة بالحماية لتحقيق العدالة والاستقرار القانوني.[3]

ويتضح من خلال ما تقدم من تعريفات للحماية الجنائية أن التجريم جاء أساسا لحماية مصالح عدها المشرع جديرة بالحماية وحددها بالنص عليها في القانون ومقدرا لها درجة الحماية التي تستحقها، وأن النص القانوني إنما يدور مع المصلحة (العامة) التي يحميها وجودا وعدما وتعديلا، وأن الدولة عليها واجب قانوني ألا وهو حماية المجتمع وضمان استقراره، وهي تقوم بذلك من خلال الأوامر والنواهي التي يتضمنها القانون.[4]

---

1. معمر خالد عبد الحميد سلامة الجبوري، المرجع السابق، ص24.
2. معمر خالد عبد الحميد سلامة الجبوري، المرجع السابق، ص25.
3. فاطمة قفاف، "**تعزيز الحماية الجنائية للمرأة في قانون العقوبات(دراسة مقارنة)**"، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر . بسكرة . ، الجزائر،2019 /2020، ص17.
4. معمر خالد عبد الحميد سلامة الجبوري، المرجع السابق، ص25.

إلا أن ذلك لا يكفي فلا بد من فرض عقوبات أو تدابير احترازية لضمان تحقيق الأوامر واجتناب النواهي وعلى هذا النحو يتحدد مضمون حق الدولة في العقاب.[1]

الفرع الثاني: خصائص الحماية الجنائية و أهدافها

أولا: خصائص الحماية الجنائية

1. طبيعة الجزاء المقرر فيها:

يعد الجزاء الجنائي ذلك الأثر الذي يترتب قانونا على سلوك يعد جريمة في قانون العقوبات، فالقاعدة الجنائية تتضمن عنصرين هما التكليف والجزاء.

فالتكليف هو الخطاب الموجه إلى كافة الناس ويأمرهم بضرورة الابتعاد عن العمل الإجرامي.

أما الجزاء فيتضمن إنزال العقاب بكل ما يتجرأ على مخالفة هذه الأوامر والقاعدة التي لا تتضمن النص على الجزاء هي مجرد قاعدة أخلاقية، ويعرف الفقه الجزاء الجنائي بأنه: "عبارة عن إجراء يقرره القانون ويوقعه القاضي على شخص ثبتت مسؤوليته عن جريمة ".

2 . طبيعة المصلحة المحمية جنائيا:

السياسة الجنائية هي انعكاس لحاجات جماعية ومصالحها، والحماية الجنائية إحدى هذه المصالح، ولكي تكون لها فعالية لابد من إحاطتها بفعل مهما كان من شانه إلحاق ضرر أو تهديد لتلك الحماية.[2]

---

[1]. معمر خالد عبد الحميد سلامة الجبوري، المرجع السابق، ص25.

[2]. بوشاشية شهرزاد ، "**الإطار المفاهيمي الحماية الجنائية والملكية العقارية الخاصة في التشريع الجزائري**"، جامعة محمد بن احمد . وهران، *مجلة ايليزا للبحوث والدراسات*، مج 05، ع01، الجزائر، 2020، ص 44.

أهداف الحماية الجنائية

تهدف الحماية الجنائية من خلال الجزاء المقرر فيها إلى تحقيق مطلب عام هو المحافظة على المصالح الخاصة والعامة ويظهر ذلك في أهداف العقوبة المتمثلة في ضرورة تحقيق العدالة أولا ثم السعي للوصول إلى الردع العام والردع الخاص.

1 . الوظيفة المعنوية

العقوبة تفرض باسم المجتمع لأنها رد فعل اجتماعي لحماية أمن المجتمع وضمان استقراره، ولحماية الفرد من النوازع الإجرامية الموجودة في داخله، إذ هو مقرر لصالح المجتمع وليس مقررا لمصلحة المجني عليه أو المضرور من الجريمة، ويترتب على ذلك أن المجتمع هو صاحب الحق في العقاب يطالب به بواسطة الأجهزة التي تمثله.[1]

2 . الوظيفة الردعية

يقصد بالردع إنذار الناس وتهديدهم بوجوب الابتعاد عن الجريمة، والردع نوعان: ردع عام وردع خاص.

أ . الردع العام:

إذا كانت العدالة كأحد أهداف العقوبة ترمي إلى تحقيق وظيفة أخلاقية معنوية فإن الردع العام وظيفته نفعية، والردع العام هو إنذار الناس كافة عن طريق التهديد بالعقاب وبسوء عاقبة الإجرام، وذلك من اجل أن لا يقدم على هذه الأفعال المجرمة اكبر قدر من الناس، وقد ارتبط مفهوم الردع العام دائما بمدى الشدة والقسوة في العقوبة سواء كانت هذه القسوة نتيجة لنوع العقوبة الإعدام، أو نتيجة لمدتها و مكان تنفيذها العقوبة السالبة للحرية طويلة المدة و التي تنفذ في المؤسسات عقابية مغلقة، ولكن سرعان ما تغيرت هذه[2]

[1] . بوشاشية شهرزاد، المرجع السابق، ص46.

[2] . بوشاشية شهرزاد، المرجع السابق، ص47.

النظرة فقد أظهرت الدراسات في علم الإجرام والعقاب المتعلقة بموضوع الردع العام، انه بقدر ما يكون ثابتا و مؤكدا أن العقوبة ستطبق على مرتكب الجريمة بقدر ما ينخفض حجم الإجرام في الدولة.

ب ـ الردع الخاص:

يستهدف الفرد الجاني وإيلامه، ويعاقب الأفراد بحيث يمنعهم من القيام بذلك مرة أخرى لان العقوبة سوف تمنع من ارتكاب الجريمة من جديد و هكذا يؤدي الردع الخاص دورا تربويا و نفسيا في تقويم اعوجاج الجاني الذي يتأذى بألم العقوبة فيمتنع عن الإجرام مستقبلا.[1]

المطلب الثاني: شروط الحماية الجنائية وأسبابها

باعتبار أن موضوع الحماية الجنائية بالغ الأهمية لابد من توافر شروط وأسباب للعمل بهذه الحماية وتوفيرها للإنسان، وذلك بتقسيم المطلب إلى فرعين: حيث تضمن الفرع الأول (شروط الحماية الجنائية) والفرع الثاني (أسباب الحماية الجنائية).

الفرع الأول: شروط الحماية الجنائية

يعتبر الإنسان مناط الحماية الجنائية وفقا لأحكام التشريع لذلك أحاطه المشرع بحمايته من الاعتداءات التي تلحق به أو تمس بسلامته وهو بذلك يمثل موضوع الحق المعتدي عليه ولكي يتمتع الإنسان بهذه الحقوق يجب توافر جملة من الشروط وتتمثل في:

أن يكون الاعتداء واقع على الإنسان: بوصفه إنسانا وبالتالي نخرج الكائنات الأخرى كالحيوان والجماد من نطاق هذه الحماية.

فالاعتداء بالضرب أو الجرح على باقي الكائنات الحية لا يعتبر مساسا بسلامة الجسم، وإنما يمكن وصفه بأنه تخريب أو إتلاف ويخضع لنصوص جنائية أخرى.[2]

---

[1]. بوشاشية شهرزاد، المرجع السابق، ص 47.

[2]. فوزية هامل ، "**الحماية الجنائية للأعضاء البشرية في ظل القانون 01.09 المؤرخ في 2009/02/25 المتعلق بالاتجار بالأعضاء البشرية**"، رسالة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر. باتنة . ، الجزائر، 2012/2011، ص2

كما يشترط أن ينصب هذا الاعتداء على جسم الإنسان على قيد الحياة، وأن الحماية تشمل أي إعتداء وقع على الإنسان الحي سواء في نفسه كالقتل أو سلامة جسمه كالجرح والقطع.

فإن فارق الحياة قيل الاعتداء عليه فلا يعتبر[1] إنسانا وإنما جثة ولا يصلح بأن تكون محلا لجرائم الإعتداء على حق في الحياة لأنه يكون قد خرج من عداد الأحياء الذي هو شرط للحماية الجنائية.

وتطبق عليه أحكام خاصة بعد المساس بحرمة الأموات.

كما يشترط كذلك أن تكون الجرائم الماسة بسلامة الجسم قد وقعت على شخص قد يتجاوز المرحلة التي يعتبر فيها جنينا، ويجب التفرقة بين الجنين والمولود، لان القضاء على حياة المولود يعتبر قتلا لتمتعه بالحماية الجنائية المقررة للكبار.

أما القضاء على حياة الجنين فيعد إجهاضا وله أحكام خاصة وهذا ما جاءت به المادة 304 من قانون العقوبات الجزائري.

ويشترط إلى جانب ما سبق أن لا يكون الاعتداء استعمالا لحق الأفعال المباحة لأن المشرع لا يكفل الحماية الجنائية لشخص استعمل حقه في الدفاع الشرعي فهذه الحالة تخرج عن نطاق الحماية الجنائية المقررة في القانون.

ومن ثم يمكن القول بان المشرع أورد حالة الدفاع الشرعي كسبب من أسباب الإباحة وانعدام المسؤولية الجنائية.

كما يشترط أيضا ألا يكون الإعتداء استعمالا لواجب قانوني وقضائي كتنفيذ حكم الإعدام، لأنه إذا ارتكب الفعل لتنفيذ الأمر الصادر إليه من الرئيس وجب عليه طاعته أو اعتقد أنها واجبة.[2]

---

[1] . فوزية هامل، المرجع السابق، ص25.

[2] . فوزية هامل، المرجع السابق، ص26.

ألا يكون الجرح أو المساس بالجسم استعمالا لحق ممارسة العمل الطبي لكون أساس إباحة العمل الطبي هو استعمال حق مقرر بمقتضى القانون.

فالأصل أن المساس بجسم المجني عليه يحرمه قانون العقوبات وقانون مزاولة مهنة الطب، ولكن القانون يبيح فعل الطبيب بسبب حصوله على إجازة.[1]

عملية طبقا للقواعد والأوضاع التي نظمتها القوانين واللوائح، أو استعمال لحق التأديب كحق الزوج في تأديب ابنه أو زوجته، وكذلك حق ممارسة الألعاب الرياضية.

من خلال ما سبق بيانه يمكن القول بان شروط الحماية الجنائية تتلخص في العناصر التالية:

. أن يكون الإنسان المتمتع بالحماية الجنائية حيا.

. ألا يكون الاعتداء استعمالا لفعل من الأفعال المبررة قانونا.

. أن يكون الدفاع الشرعي متناسب مع جسامة الاعتداء.

. ألا يكون الاعتداء استعمالا لأداء لواجب اقره القانون وحكم به القضاء كتنفيذ حكم الإعدام.

. ألا يكون الجرح أو المساس بالجسم استعمالا لحق ممارسة العمل الطبي أو التأديب أو العمل الرياضي.[2]

الفرع الثاني: أسباب الحماية الجنائية

أولا:المصلحة

المصلحة كالمنفعة لفظا ومعنى، وتفيد القيام بالفعل أو الامتناع عن فعل فيه صلاح ونفع وهي بهذا المعنى ضد الفساد، لذا فجلب المنافع مصلحة ودفع المضار أو المخاطر مصلحة.[3]

---

1. فوزية هامل، المرجع السابق، ص26.

2. فوزية هامل، المرجع السابق، ص27

3. بوصنوبرة مسعود، "**الحماية الجنائية للعمل**"، أطروحة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم القانونية والإدارية، جامعة منتوري . قسنطينة، 2009/2008، ص79.

فالمصلحة هي الميزة المتولدة عن المركز القانوني الذي تحميه قاعدة قانونية أو شرعية، تتضمن جزاء لمخالفة هذه القاعدة، والمصلحة الحقيقية هي التي تقوم على أنها مصلحة من قبل الفئة الغالبة سواء كان فردا أو جماعة، تستند إلى قناعة فردية أم جماعية في شكل سلطة مشروعة أو مجرد سلطة فعلية تستمد مشروعيتها من قدرتها على إنقاذ قواعد الجزاء والحماية، أو من قوة الفكرة التي تبنى عليها المصلحة أو من استقرار رأي الجماعة التي يشكل دافعا لهذه الحماية ومبررا لإلزام الغير بما يكرهون.

فالمصلحة القانونية إذن هي ما تقره الفئة الغالبة من التشريعات، حتى وان اختلفت المقاييس التي يقيسون بها مفهوم المنفعة وبالتالي المصلحة وعموما الخير والشر، لذا فأوجه المصلحة متعددة ،فما يراه الفرد مصلحة فهو مصلحة وما تراه الجماعة فهو مصلحة عامة أو اجتماعية أو أخلاقية أو اقتصادية فهو مصلحة، وعند تعارض هذه المصالح تقدم المصلحة التي تراها القوة الغالبة أولى بالحماية والرعاية، سواء استندت إلى قوة الحجة أو قوة السلطة أو قوة العدد أو قوة الفكرة أو قوة الإيمان أو مجموع هذه القوى التي أفرزت القوة الغالبة.[1]

ثانيا: الخطر

معنى كلمة "الْخَطَرُ" بفتحتين: الإشراف على الهلاك، فيقال: خاطر بنفسه، وتأتي أيضا بمعنى "السبقُ الذي يتراهن عليهُ"، وكذلك هو ارتفاع المنزلة والشرف والمكانة، فيقال: خَطَرُ الرجل، أي قدره ومنزلته، ومعنى كلمة "خَطَرَ" بفتح كل من الخاء والطاء والراء: الذكر بعد النسيان، فيقال: خطر الشئ بباله من باب دخل، وأخطره الله بباله، ومعنى كلمة "الخِطْرُ" بكسر الخاء وإسكان الطاء وضم الراء: نبات يُخْتضَبُ به، ولها معنى آخر، وهو الإبل الكثيرة، ومعنى كلمة "الخَطِرُ" بفتح الخاء وبكسر الطاء وضم الراء: المتبخترُ. [2]

---

1. بوصنوبرة مسعود، الرجع السابق، ص94.

2. أية سالم محمد مراجع، "**تغير الخطر في عقد التأمين والآثار المترتبة عليه (دراسة مقارنة)**"، رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2019، ص

فالخطر الذي يكون أساسا للتجريم يتعلق بالفعل أي السلوك الذي يصدر عن الشخص، ويكون له أثر في العالم الخارجي، على عكس الخطورة الإجرامية تكون متعلقة بشخص الفاعل، لان ذلك يدرس ضمن متعلقات

التجريم والعقاب أي علة لهما، ولكن بدرجات متفاوتة خلافا لمن يرى أن الخطر مجرد وهم وخيال يستقر في ذهن الإنسان، ولا وجود له في الواقع.[1]

أما الخطورة الإجرامية تعتبر عند الفقهاء إما حالة موضوعية ترتبط بسلوك واقعي أو حالة نفسية للمجرم الذي سبق الحكم عليه، وهي مناط التدابير الاحترازية سواء اعتبرت تلك التدابير مستقلة عن العقوبة التي يقررها النص القانوني أم مندمجة فيها أم تابعة لها.

ومفهوم الخطورة الإجرامية تنازعه عدة مفاهيم فهي تتشابه مع الخطر، أي السلوك الخطر الذي يعتمد كأساس للتجريم والعقاب، وتتشابه مع الخطورة الاجتماعية، بإعتبار الخطورة الإجرامية فرع عنها.[2]

ومبتغى هذا الاختلاف عدم وجود نص تشريعي في قانون العقوبات الجزائري يحدد معنى الخطورة الإجرامية ومفهومها ونطاقها، بخلاف قانون العقوبات الايطالي الذي حاول تحديد مفهوم هذه الخطورة بموجب المادة 133 لذلك اختلف الفقه في إعطاء مدلول موحد لمفهوم هذه الخطورة، وتحديد نطاقها وشروطها والغاية منها، خاصة وان الخطورة يمكن أن يتصف بها أي سلوك لأي شخص، أو يتصف بها أي شخص قبل ارتكاب الجريمة، وأثناء قيامه بالأفعال المادية المكونة للركن المادي لهذه الجريمة ونفسيته قبل القيام بالفعل المجرم وأثناءه وبعده، ويستمر ذلك حتى عند التحقيق الابتدائي، والتحقيق القضائي، وأثناء المحاكمة بمختلف درجاتها، وعند تقدير العقوبة، وتحديد طبيعتها حبس أم سجن أم غرامة، أم الجمع بين الحبس والغرامة، أو الحبس و الغرامة ناهيك عن اعتبارها أساسا للتدابير الاحترازية التي يسلطها القضاء على الشخص بالتبعية لعقوبة أصلية أو أحيانا من غير عقوبة أصلية، في حالة الإعفاء من العقوبة مثلا. [3]

---

[1]. بوصنوبرة مسعود، المرجع السابق، صفحة 104 .

[2]. بوصنوبرة مسعود، المرجع السابق، ص107.

[3]. بوصنوبرة مسعود، المرجع السابق، ص104.

ثالثا: الضرر

يعرف الضرر بأنه: "ما يصيب الشخص في حق من حقوقه أو مصلحة من مصالحه المشروعة، وهناك من يرى بان الضرر هو الأذى الذي يصيب الشخص من جراء المساس بحق من حقوقه أو بمصلحة مشروعة له سواء أكان ذلك الحق أو تلك المصلحة متعلقة بسلامة جسمه أو عاطفته أو بماله أو بحريته أو شرفه واعتباره".

والضرر ركن أساسي من أركان المسؤولية المدنية، ولا جدال أو خلاف في اشتراط وجوده لان المسؤولية ترتب التزاما بالتعويض، والتعويض يقدر بقدر الضرر وبانتفائه تنتفي المسؤولية ولا يظل محلا للتعويض، ولا تكون لمدعي المسؤولية مصلحة في إقامة الدعوى، والضرر هو الركن الثاني في المسؤولية المدنية فلا يكفي لتحققها أن يقع خطا كما في القانون المصري، أو تعدي أو انحراف كما في القانون الأردني بل يجب أن يسبب الخطأ ضررا.

والمضرور هو الذي يكلف بإثبات الضرر الذي وقع عليه لأنه هو الذي يدعيه، ولا يفترض وقوع الضرر لمجرد أن المدّين لم ينفذ التزامه العقدي أو لمجرد إخلاله بالتزامه القانوني في إطار المسؤولية التقصيرية، ووقوع الضرر واقعة مادية يجوز إثباتها بجميع طرق الإثبات ويقسم الضرر من حيث طبيعته إلى ضرر مادي وضرر معنوي.[1]

والضرر المادي هو الخسارة الاقتصادية المحضة التي تصيب الشخص في حق من حقوقه المادية وتؤدي إلى الانتقاص من الذمة المالية له كالإتلاف ممتلكاته العقارية والمنقولة أو قتل حيوان أو حرق محل تجاري أو الاعتداء على حق الانتفاع أو المنافسة غير المشروعة التي تسبب في خسارة اقتصادية وينقسم الضرر المادي إلى ضرر يلحق بالأموال وضرر جسماني.[2]

---

[1] عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة الحسيني، "**المسؤولية المدنية للموظف العام**"، رسالة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2015، ص72.

[2] أوديني عباس، "**الضرر في المسؤولية الإدارية**"، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم بواقي، الجزائر، 2016/2015، ص40.

أما الضرر الأدبي هو كل مساس بالقيم الأدبية للإنسان أو بعبارة أخرى بذمته الأدبية، وقد عرف البعض الضرر الأدبي بأنه "الضرر غير الاقتصادي وهو الذي يمس الحياة الشعورية والعاطفية للإنسان كما يمس رفاهيته

وهو بهذه المثابة لا يمكن تقييمه بالنقود، فالضرر الأدبي عبارة عن الألم والحزن الذي يصيب الكيان المعنوي للإنسان سواء أكان ناجما عن أضرار جسدية سببت الألم أو عند المساس بالشعور والعاطفة والحق بالحياة والحق بالاسم والشرف والكرامة، وكل ما يتعلق بالنواحي الأدبية، كإيذاء السمعة والاعتداء على حقوق الأسرة أو معتقدات الشخص الدينية.[1]

المبحث الثاني: ماهية الموظف العام موضوع الحماية الجنائية

موضوع الموظف العام من المواضيع ذات الأهمية الكبرى في مجال القانون الإداري، فهو العامل الأساسي للعمل الإداري فبدون هذه الوسيلة البشرية لا يمكن سير المرافق العامة ولا يمكن للإدارة التعبير عن إرادتها ونظرا لأهمية القصوى للموظف العام سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين:

. مفهوم الموظف العام (المطلب الأول).

. واجبات الموظف العام (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

للموظف العام عدة مفاهيم عبر تشريعات مختلفة لكن مضمونها لا يختلف كثيرا، حيث ارتأينا في هذا المطلب إلى تعريف الموظف العام تشريعا وفقها وذلك بتقسيمه إلى فرعين: تعريف الموظف العام وفقا للتشريعات المقارنة (الفرع الأول)، والآراء الفقهية حول تعريف الموظف العام(الفرع الثاني).

---

[1]. عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة الحسيني، المرجع السابق، ص73

الفرع الأول: تعريفات الموظف العام وفقا للتشريعات المقارنة

لدراسة تعريف الموظف العام لابد من التطرق إلى: التشريع الجزائري (أولا)، التشريع الفرنسي (ثانيا) التشريع المصري (ثالثا)، التشريع الأردني (رابعا).

أولا: التشريع الجزائري

عرف أول تشريع للوظيفة العامة الموظف العام في المادة الأولى والتي جاء فيها كالتالي: "تعتبر الموظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم".[1]

كما عرف قانون رقم 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل: في مادته الأولى العامل بأنه: "....وفقا لما جاء في الميثاق الوطني و الدستور يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني".

الملاحظ على هذا القانون هو عدم استعماله لمصطلح الموظفين وتعويضه بمصطلح العمال.

حيث أنه أطلق مصطلح العامل على كل مستخدم للدولة مهما كان قطاع الشغل الذي يمارس فيه نشاطه، وبذلك فانه قد قضى على كل تفرقة بين المستخدمين، و قضى على المفهوم الخاص للموظفين . أي المفهوم الضيق . الذي كرسه الأمر 133/66.[2]

---

[1] . الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، **يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 46.

[2] . سوداني نور الدين، **"الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في القانون الوظيفة العمومية الجزائري"**، *مجلة الحقوق والعلوم الأنسانية*، ع 01، مج15، جامعة 20 أوت 1955 . سكيكدة . ، 2022، ص988

وكذا عرفه المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية: أشارت إلى تعريف الموظف العام المادة 5 من هذا المرسوم التي نصت على: "تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، تسمية (الموظف)، ويكون حينئذ في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة". [1]

إن قانون مكافحة الفساد رقم 06/01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 عرف الموظف العمومي طبقا لما جاء في القانون الإداري، ليدرج فيه كل من يتمتع بصفة الموظف العمومي، بالإضافة إلى فئات اعتبرها في حكم الموظفين العموميين وهم ليسوا كذلك وفقا لما هو معمول به في القانون الإداري، ولعل السبب في ذلك يعود لرغبة المشرع في سد الطريق أمام كل من تسول له نفسه بالاتجار بالوظيفة والتلاعب بالمال العام، وحصر كل أشكال الفساد في الأجهزة الإدارية.

كما عرف قانون الفساد من خلال المادة 2 فقرة ب من نفس القانون الموظف العام: [2]

1 . كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في احد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء كان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

2 . كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون اجر ويسهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة تقدم خدمة عمومية.

3 .كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.[3]

---

[1] . مرسوم تنفيذي رقم 59/85 مؤرخ في 23 مارس 1985، **يتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال المؤسسات والإدارات العمومية.**

[2] . بن سعدي وهيبة، **"مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد الجزائري"**، *المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية*، كلية الحقوق . بن عكنون . ، ص217.

[3] . المرجع نفسه، ص218

كما عرفته المادة الرابعة من الأمر 03/06 (يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري،

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته).[1]

ثانيا : التشريع الفرنسي

إن التشريعات الفرنسية تعد من أول التشريعات التي بينت الأشخاص الخاضعين لأحكام الوظيفة العامة فحددت من هو الموظف العام، فقد صدر تشريع رقم 2294 في 19 أكتوبر 1946 حيث نص على الآتي: (..... تسري أحكامه على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة ويشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة أو إحدى المرافق الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات العامة القومية) والجدير بالذكر أن المشرع الفرنسي قد استثنى بعض الفئات من الوظيفة العامة والذين لهم قانون خاص ينظم أعمالهم كضباط الجيش والأفراد والقضاة فهؤلاء لا يعتبرون من الموظفين العموميين، وفي عام 1984 طرا تعديل جديد حول تحديد من هو الموظف العام في القانون الفرنسي فجاءت المادة الثانية من القانون رقم 16 لسنة 1984 والتي احتوت على إضافة بسيطة وهي أن تكون وظيفة عامة مشغولة بدوام كامل، ويعني ذلك انه يؤدي عمل دائم يتسم بالديمومة في المهنة التي يلتحق بها منذ بداية عمله في الوظيفة وحتى نهاية عمله بها.

ومما سبق يتضح أن التشريعات الفرنسية لم تضع تعريفا خاصا يبين المقصود بالموظف العام وإنما قد حددت بعض السمات لشغل هذه الوظيفة.[2]

---

[1] الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، **المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية**، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 46.

[2] نصر بن عبد الله بن ناصر الندابي، **"قرارات تقييم الأداء للموظف العام وموقف التشريع والقضاء (دراسة مقارنة)"**، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة جرش الأهلية، 2016، ص16

ثالثا : التشريع المصري

لم يحدد بتشريع خاص نصا صريحا يفسر المقصود بالموظف العام وإنما بين بصورة عامة الأشخاص الذين يمكن أن يطلق عليهم صفة (الموظفين العموميين) في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 وهم العاملين بالوزارات الحكومية والأجهزة التابعة لها والهيئات العامة.[1]

حيث انه في مصر لم تتضمن القوانين واللوائح التي صدرت بشان الموظفين العموميين تعريفا لاصطلاح الموظف العام وكل هذه القوانين واللوائح اقتصرت على تحديد الموظفين الذين يخضعون للأحكام التي وردت في كل منها.

على هذا الأساس نصت المادة الأولى رقم 210 لسنة 1951 بشان موظفي الدولة في مصر بأنه: "تسري أحكام هذا الباب على الموظفين الداخلين في الهيئة سواء كانوا مثبتين أم غير مثبتين".

وسارت القوانين الصادرة بهذا الشأن على نفس النهج السابق، إلى أن صدر قانون العاملين المدنين للدولة رقم 47 لسنة 1987 التي نصت المادة الأولى منه على انه: "يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين للدولة بالأحكام الواردة لهذا القانون".[2]

وبعد استعراض التشريعات التي نظمت شؤون الموظفين في مصر أنها لم تعبر بدقة عن مدلول الموظف العام وانحصر دورها في بيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه القوانين، انه لا يوجد تعريف عام تبناه المشرع المصري للموظف العام.[3]

---

[1] نصر بن عبد الله بن ناصر الندابي، المرجع السابق، ص17.

[2] وسام إبراهيم الشوابكة، "**نطاق الحماية الجنائية الموضوعية للموظف العام (دراسة مقارنة)**"، رسالة ماجستير في الحقوق، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، 2015، ص05.

[3] المرجع نفسه، ص06.

رابعا: التشريع الأردني

أورد المشرع الأردني تعريفا للموظف العام في الدستور الأردني وكذلك في قانون العقوبات وهدف المشرع من إيراد مثل هذه التعريفات هو تطبيق مفهوم الموظف العام في نطاق تلك التشريعات دون غيرها.[1]

فقد عرف الدستور الأردني الموظف العام فنص في المادة 76 منه على انه:(لا يجوز الجمع بين أعضاء مجلس الأعيان والنواب وبين الوظائف العامة .... ويقصد بالوظائف العامة كل وظيفة يتناول صاحبها مرتبه من الأموال العامة ويشمل ذلك دوائر البلديات ....)، فالمشرع الدستوري وفي معرض تعريفه للأموال العامة تطرق لمفهوم الموظف العام واصفا إياه بالشخص الذي يتقاضى مرتبه من الأموال العامة.

فهو لم يقصد وضع تعريف جامع مانع لمدلول الموظف العام، بل كان يهدف إلى وضع ضابط يحرم بموجبه الجمع ما بين عضوية مجلس النواب والأعيان (السلطة التشريعية) والوظائف العامة (السلطة التنفيذية) ومما يؤكد ذلك المدلول ما ذهبت إليه محكمة العدل العليا في احد أحكامه بالقول(أن المادة 76 من الدستور لم يوضع لتعريف الموظف العام ولكنها حددت وصف الموظفين العامين الذين لا يجوز لهم الجمع بين عضوية مجلس الأمة والوظيفة، ولذلك لا يعتبر هذا النص شاملا لكل الموظفين العامين .....) "قرار محكمة العدل العليا رقم 109 لسنة 1975".

وكذلك عرفه نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 30 لسنة 2007 في المادة 02 منه هو "الشخص المعين من المرجع المختص في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر بما في ذلك الموظف المعين بعقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجرا يوميا".[2]

وكان هدف المشرع الأردني من التعريف هو بيان فئات الموظفين الخاضعين لأحكام نظام الخدمة المدنية دون غيره حيث جاء في المادة 03/ أ من مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة[3]

---

1. غالب قرقز، "**المسؤولية الجزائية للموظف العام عن تجاوز أداء الواجب(دراسة مقارنة بين القانون الأردني والمصري والفرنسي)**" أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية القانون، جامعة عمان العربية ـ الأردن ـ، عمان، 2013، ص 12.

2. المرجع نفسه، ص13.

3. المرجع نفسه، ص14

(تسري أحكام هذه المدونة على جميع الموظفين الخاضعين للخدمة المدنية، وعلى موظفي المؤسسات والدوائر المستقلة) ولم يهدف المشرع إلى وضع تعريف جامع لمفهوم الموظف العام في الدولة بشكل عام، لان هناك عدد

كبير من الموظفين غير خاضعين لأحكام الخدمة المدنية ومع ذلك لا يستطيع احد أن ينكر عليهم صفة الموظف العام وكذلك لم يضع المشرع تعريفا للموظف العام في قانون التعليم العالي وكل ما في الأمر انه استخدم عبارة (أن لا يكون موظفا عاما) دون أن يحدد المقصود بالموظف العام لغايات تطبيق أحكام قانون التعليم العالي وفي قانون الجرائم الاقتصادية رقم 11 لسنة 1993 نص في المادة 02 على أن الموظف (كل من كلف بخدمة عامة باجر أو بدون اجر وتشمل كلمة موظف لأغراض هذا القانون كل موظف أو مستخدم أو 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 إلى 8) من الفقرة (ب) من هذه المادة وكل ما كلف بخدمة عامة باجر أو بدون اجر.[1]

الفرع الثاني: الآراء الفقهية حول تعريف الموظف العام

سنتناول ضمن هذا الفرع التعريف الفقهي للموظف العام من المنظورين العربي والغربي وذلك على النحو التالي:

أولا: تعريف الموظف العام في الفقه العربي

يعرف الموظف العام في الفقه الأردني انه: "الشخص الذي يقوم بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى، وبصرف النظر عن النظام القانوني الذي يحكم ذلك الشخص عن طريق رضاه بالتعيين وبغض النظر عن طرقه تقاضيه للراتب وعن ونوع العمل الذي يقوم به أو مستواه الوظيفي" [2]

---

1. غالب قرقز، المرجع السابق، ص14.

2. عبد الوهاب جمعة احمد احمد، "**التنظيم القانوني لسحب يد الموظف العام من وظيفته في القانون العراقي (دراسة مقارنة)**"، رسالة ماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة الإسراء، 2020، ص18.

وفي الفقه العراقي يعرف بأنه: (كل فرد يخدم بصفة دائمة في مرفق عام تديره الدولة) أو هو (ذلك الشخص الذي يسهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق عام إداري).[1]

وفي الفقه المصري هناك من عرف الموظفين العامين بأنهم: (الأشخاص الذين يعهد إليهم بعمل دائم في خدمة المرافق التي تدار بطريقة مباشرة بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقية ويشغلون وظيفة داخلة في النظام الإداري للمرفق الذي يعملون فيه).

كما حاول فقهاء في عمان وضع تعريف للموظف العام،حيث عرفه البعض بأنه: (كل شخص يشركه الحكام بطريق مباشر وبصفة دائمة في مباشرة عمل من الأعمال التي يضطلع بها الحكام قانونا وفي وقت معين ودولة معينة، وعليه لابد من العمل في مرفق عام بشكل مباشر وبصفة دائمة، وان يكون التعيين من السلطة المختصة)[2]

وكذا عرفه آخرون بأنه: (الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو احد أشخاص القانون العام. [3]

وكذا قدم الفقه التعريفات متنوعة للموظف العام بأنه:(شخص يعهد إليه وظيفة دائمة يقوم بخدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام) وحتى نكن بصدد موظف عام لابد من توفر المعايير التالية:[4]

---

1. سينم صالح محمد، **"المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانون العراقي"**، *مجلة جامعة تكريت للحقوق*، المعهد التقني كركوك، مج04، ع29، العراق، 2016 ، ص436.

2. عصام بن هلال بن عبد الله المطرفي، **"مدى كفاية الحماية القانونية لترقية الموظف العام في التشريعين الأردني والعماني"**، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة عمان العربية، 2019، ص15.

3. فرج عبد الله نويرات، **"الموظف العام في التشريع الجنائي الليبي"**، *مجلة العلوم القانونية*، جامعة الزيتونة، ع06، 2015، ص172.

4. عمار بوضياف، ***"الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)"***، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 22.

1 . ديمومة الوظيفة أو الخدمة الدائمة:

ويقصد بها أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة ولا يكون استعانتها به عارضة وانطلاقا من هذه الميزة أو العنصر لا يمكن اعتبار الأعوان المؤقتين والأعوان المتعاقدين من قبيل الموظفين العموميين لانتفاء عنصر الديمومة بالنسبة إليهم ولان استعانة الإدارة العمومية بهم كان على سبيل التاقيت والتعاقد لمدة محددة.

وإذا كان العون المتعاقد مع الإدارة أو العون المؤقت يشتبهان مع وضعية الموظف العام كون أن لكليهما اجر شهري، وعطلة سنوية وراحة أسبوعية، غير أن الاختلاف بين الموظف العام والعون المؤقت والعون المتعاقد يظل بالأساس ينحصر في عنصر الدائمية وهو ما يفرض أن يكون الموظف مرسما في احد درجات التسلسل الإداري، الأمر الذي لا ينطبق بالنسبة للعون المتعاقد والعون المؤقت.[1]

وديمومة الوظيفة عنصر من عناصر المرفق العام، ويقترن هذا المعنى بصفتي الاستقرار والاستمرارية اللصيقتين بمفهوم المرفق العام لذلك يتمتع الموظف العام بحق الاستقرار، فالموظف له الحق في أن يحافظ على منصبه مهما أصاب التنظيم الإداري من تغييرات، وبعنصر الديمومة يتميز الموظف العام عن العامل الخاضع للتشريع الاجتماعي أو العامل في القطاع الاقتصادي فهذا الأخير نجده معرضا في حالات معينة للتسريح الجماعي لدواعي اقتصادية.

وانطلاقا من ذلك لا يمكن إضفاء صفة الموظف على أعوان الدولة المتقاضين أجرة يومية والشغالين لمناصب غير دائمة اقتصادية.

2 ـ أن يعمل الموظف في خدمة المرفق العام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام:

ونتيجة لذلك يعد موظف عمومي كل من عمل لدى الدولة في مصالحها الوزارية المختلفة والعاملين في الولاية والبلدية والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري مع توافر شرط الديمومة.[2]

---

1. عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 22.

2. عمار بوضياف، المرجع السابق، ص23.

3 ـ أن يعين ويرسم من قبل السلطة المختصة:

حتى يكتسب الشخص صفة الموظف في الجزائر ينبغي أن يتم أولا إدماجه في احد أسلاك التابعة للسلم الهرمي للإدارة فيتقلد في وضعيته الأولى رتبة من رتب هذا السلم بصفة متمرن وهو ما ينبغي الإشارة إليه في مقرر أو قرار التعيين الصادر عن السلطة المختصة ويخضع بعد هذا لفترة تجربة تحددها النصوص ثم تصدر الإدارة المختصة قرارا آخر أو مقرر تعبر فيه عن رغبتها في ترسيم أو تثبيت العون في احد درجات التسلسل الإداري وبذلك تكتمل عناصر الموظف العام.[1]

ثانيا: تعريف الموظف العام في الفقه الغربي:

عرف الفقيه الفرنسي WALINE.Mالموظف العام هو:(كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية ويساهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة، ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الإداري).

كما يعرفه الأستاذ PLANTEY .Aبأنه: (ذلك الشخص الذي يساهم بصورة دائمة تنفذ نشاط مرفق عام إداري).[2]

ويعرفه الأستاذBIKINOالموظف العام بأنه: (كل شخص مرتبط بشكل دائم بالإدارة ويسهم في إدارة مرفق عام ويخضع إلى نظام قانوني غير مألوف في القانون العادي وله حقوق وعليه التزامات خاصة تفرضها المصلحة العامة).[3]

---

[1] عمار بوضياف، المرجع السابق، ص24.

[2] مليابي بوبكر وليد، بن جلول مصطفى، "**الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي**"، *المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية*، مخبر بحث الحقوق والعلوم السياسية جامعة الجزائر1، جامعة عمار ثليجي . الأغواط، مج05، ع02، الجزائر، 2021، ص637.

[3] عبد المعطي عقله الهاشم، "**تقويم أسس تعيين الموظف العام في التشريعات الأردنية وتطبيقاتها (من منظور مقارن)**"، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة عمان العربية، 2010، ص36.

وهناك تعريفات كثيرة أطلقت على الموظفين العموميين منهم من يرى أنهم عمال المرافق العامة ومنهم من يرى أنهم من يتقاضون رواتبهم من خزينة الدولة و رائ بعضهم أنهم من يخضعون في علاقاتهم مع الدولة إلى قواعد القانون العام.[1]

ومنه يتضح أن الموظف العام هو الذي يعمل ضمن أجهزة الدولة المختلفة ويخضع إلى إدارتها وطرق مراقبتها وتم تعيينه سواء بعقد أو قرار تعيين، كما انه يتم صرف مرتباته من أموال الخزينة العامة للدولة.[2]

المطلب الثاني: واجبات الموظف العام

يحرص المشرع بصفة عامة على النص في القوانين والأنظمة المتعلقة بالوظيفة العامة على تبيان الواجبات التي تقع على عاتق الموظف العام، وهذه الواجبات تنقسم إلى نوعين، واجبات ايجابية حيث تشمل ما يجب عمله أو القيام به، وواجبات سلبية تشمل الأعمال الواجب الامتناع عن القيام بها، وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب، وذلك بتقسيمه إلى فرعين، الواجبات الايجابية للموظف العام (الفرع الأول)، الواجبات السلبية للموظف العام (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الواجبات الايجابية للموظف العام

ويقصد بها الواجبات التي تفرض على الموظف القيام بعمل معين وتتمثل بالواجبات التالية:

أولا: إتقان العمل واحترام ساعات العمل

هذا الواجب يقتضيه العمل حسن سير المرفق وتحسين الخدمة العمومية وفق النشاط نوعي مميز ومؤهل لذا يستوجب على الموظف الإخلاص في عمله وتسخير مهارته لتأدية عمله على أحسن وجه، ولا يتأتى ذلك إلا بإحترامه التام الأوقات العمل المقررة قانونا ولتنظيم ذلك نجد أن المشرع الجزائري ضبط ونظم[3]

---

1. عبد المعطي عقله الهاشم، المرجع السابق، ص36.

2. عبد المعطي عقله الهاشم، المرجع السابق، ص37.

3. شويح بن عثمان، "**واجبات الموظف بين الشريعة والقانون**"، *مجلة البحوث القانونية والسياسية*، جامعة جيلالي اليابس، ع05، ديسمبر 2015، ص446.

هذه العملية، وكذا المرسوم 59/58 الذي يقضي في مادته 92 الفقرة التالية: في حالة الغياب غير المبرر الذي تجاوز مدته 48 ساعة، ترسل الإدارة إلى الموظف" تنبيه مع الإشعار بالاستلام" ليلتحق بمنصب عمله وإذا لم يستجب بعد قضاء المدة، يعد في حالة غياب غير شرعي، ويفصل من عمله بسبب إهمال المنصب عمله، والسلطة الرئاسية غير ملزمة بإتباع إجراءات المعاقبة التأديبية إلا أنه قبل الشروع في الفصل لابد من عرض القضية على لجان المتساوية الأعضاء حسب السلك والحالة وصنف الموظفين.[1]

ونظرا لمسؤولية الموظف عن الأعمال التي يقوم بها طبقا للمهام الموكلة له اوجب القانون على الإدارة تحديد اختصاصات كل موظف وأحاطته علما بها بأي أداة قانونية.

وليس من المقبول أن يتعذر الموظف لجهله لاختصاصاته لكن تستطيع الإدارة تكليف الموظف بالقيام بأي عمل يستطيع القيام به، وإن لم يدخل في اختصاصاته أصلا متى اقتضت الظروف ذلك .[2]

وعليه يجب على الموظف أن يعمل بتأهيل نفسه وتطوير مقدراته المعرفية و مهاراته العملية الخاصة بعمله فتطوير نفسه سيطور مؤسسته و نوعية الخدمات المتوقعة منه.

ثانيا: واجب طاعة الرؤساء و احترام القوانين و اللوائح

1. طاعة الرؤساء:

يعد واجب الطاعة من الواجبات الوظيفية التي تقوم على أساس تنفيذ أمر الرئيس باعتباره واجبا ينبع من طبيعة الوظيفة وضروراتها التي توجب احترام المرؤوس لأوامر الرئيس الإداري، وهذا الاحترام والخضوع للقانون يجد أساسه في علاقة التدرج الهرمي الوظيفي التي يبدأ من ابسط موظف بالدولة وتنتهي بالرئيس الإداري الأعلى وفي المقابل هذه الطاعة هناك ضمانة للمرؤوس تتمثل في إعفائه من المسؤولية مقابل تلك [3]

---

1. شويح بن عثمان، المرجع السابق، ص446.

2. الأمر 03/06.

3. مروان حسين احمد، حسين طلال مال الله، "**واجب الطاعة وأثره في تحقيق المسؤولية الانضباطية والجنائية للموظف العام(دراسة مقارنة)**"، *مجلة كلية القانون والعلوم السياسية*، جامعة كركوك ، مج08، ع28، 2019، ص338.

الطاعة ولكن هذا الإعفاء ليس مطلقا تماما وإنما مقيد بشروط محددة لابد من بيانها لتحقيق الغاية التي يبتغيها المشرع من مراعاة حسن نية المرؤوس وضمان سير العمل.[1]

حيث يتجلى الحديث عن واجب طاعة الرؤساء، من فحوى أن هذا الواجب إنما هو التزام مقابل لحق السلطة الرئاسية في الأمر والتوجيه فيشكل الإخلال بواجب الطاعة تحديا للسلطة الرؤساء، فضلا عما يترتب على ذلك من أضرار بحسن سير العمل والتأثير على كفاءة المرفق في القيام بوظيفته لان استهانة الموظف بالأوامر العليا وعدم طاعتها يمثل معول هدم النظام الإداري، يصل تعبيره بعض الفقهاء من قبيل الكوارث.

لذلك تأتي قواعد المسؤولية لتتعقب صنوف الإخلال بهذا الواجب بتوقيع الجزاء المناسب، وهذا الإخلال لا يقتصر صورته على مجرد عصيان أمر الرئيس الإداري[2]، وإنما يتعداه إلى صور أخرى، كالتنفيذ الخاطئ للأوامر أو تجاوز حدودها والخروج عن مقتضاها لذلك فان المسؤولية عن الإخلال بواجب الطاعة لا تقتصر على نوع محدد من المسؤولية، وإنما تقوم المسؤولية الانضباطية والجنائية والمدنية أيضا جزاء ذلك.

إلا أن هناك ضمانة للموظفين الذين يقومون بتنفيذ أوامر رؤسائهم تتمثل في إعفاءهم من المسؤولية الانضباطية والجنائية في حال كانت الطاعة وفقا لما يشترطه القانون، وتذهب بعض التشريعات إلى عد تلك الطاعة مانعا للمسؤولية والبعض الآخر يعدها سببا من أسباب الإباحة مما قد يؤدي إلى قيام الموظف الممتنع بالادعاء بكون إقناعه كان تنفيذا لأمر رئيسه للتخلص من المسؤولية.[3]

وهذا الواجب ذكر في المادة 52 من الأمر 03.06 (يجب على الموظف التعامل بأدب و احترام في علاقاته مع رؤسائه و زملائه و مرؤوسيه).[4]

---

1. مروان حسين احمد، حسين طلال مال الله، المرجع السابق، ص338.

2. مروان حسين احمد، حسين طلال مال الله، المرجع السابق، ص346.

3. مروان حسين احمد، حسين طلال مال الله، المرجع السابق، ص347.

4. الأمر 03/06.

2 . احترام القوانين و اللوائح:

باعتبار أن الموظف العام يمثل الدولة يفترض فيه أن يسهر على حسن احترام وتنفيذ القوانين واللوائح المعمول بها قبل فرضها على الأفراد، وقد أكد المشرع الجزائري على ذلك احترام الموظف سلطة الدولة وفرض هذا الاحترام بما يتوافق والقوانين والتنظيمات المعمول بها، كما اوجب عليه أن لا يرتكب أي فعل يتنافى مع طبيعة المهام[1] الموكلة له حتى وان كان خارج الساعات المقررة لأداء الوظيفة، أما المشرع المصري هو الآخر ألزم الموظف العام ضرورة احترام القوانين واللوائح المعمول بها بما يتماشى ومقتضيات السير الحسن للمرافق العامة.[2]

ثالثا: واجب المحافظة على ممتلكات و وثائق الإدارة

نص الأمر رقم 06|03 على واجب المحافظة على ممتلكات و وثائق الإدارة دون أن يضع لنا تعريفا أو أن يحدد مضمونه بشكل واضح إلا أن القراءة القانونية للمواد التي عالجت هذا الواجب قد تمكن من تحديد مضمونه.[3]

جاء في المادة 49 من الأمر 03.06 (على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها.يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية و يتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية).

كما جاء في المادة 50 منه:(يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه).[4]

---

1. العيفاوي صبرينة، سمغوني زكريا، **حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة**، *مجلة الدراسات القانونية والسياسية*، المركز الجامعي صالحي احمد . النعامة، ع01، مج 08، الجزائر، جانفي 2022، ص485.

2. المرجع نفسه، ص486.

3. بوطبة مراد، "**نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06**" ،أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر1. بن يوسف بن خدة الجزائر، مارس 2017 ، ص 265.

4. الأمر 03/06.

كما ورد في المادة 51 منه: (يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة المحلات و التجهيزات و وسائل الإدارة).[1]

أوجبت هذه المواد للمحافظة على ممتلكات و وثائق الإدارة على الموظف القيام ببعض الأفعال و الامتناع عن البعض الآخر وعليه يمكن القول أن لهذا الواجب مضمون ايجابي ومضمون سلبي.

فالمضمون الايجابي يتمثل في وجوب الامتناع عن كل عمل من شانه أن يساهم في حفظ وحماية ممتلكات ووثائق الإدارة.

أما المضمون السلبي فيتمثل في وجوب الامتناع عن كل عمل من شانه أن يعرض ممتلكات ووثائق الإدارة للخطر، كالتحويل غير القانوني لها أو إتلافها أو إخفائها.

وبناء على ما سبق فواجب الالتزام بالمحافظة على ممتلكات ووثائق الإدارة هو قيام الموظف بكل فعل قد يحافظ على ممتلكات ووثائق الإدارة وحمايتها، والامتناع عن كل فعل قد يضرها أو يعرضها للخطر، وذلك حتى تستخدم في الأغراض المخصصة لها بمقتضى القوانين والتنظيمات بما يحقق المصلحة العامة وحسن سير المرفق العام.[2]

الفرع الثاني:الواجبات السلبية للموظف العام

تتكون الواجبات السلبية من مجموع الالتزامات التي يتعين على الموظف تجنبها وتتمثل في:

أولا: الالتزام بالتفرغ للوظيفة

مفادها أنه يتوجب على كل موظف أن يلتحق بالمنصب الذي عيه فيه ولا يجوز له كمبدأ عام ممارسة أعمال مختلفة في آن واحد، إضافة تكريس كامل وقته لأداء مهامه الوظيفية التي عين فيها حيث نص[3]

---

1. الأمر 03/06.

2. بوطبة مراد، المرجع السابق، ص265.

3. العيفاوي صبرينة، سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص484.

المشرع الجزائري في المادة 41 و 42 من الأمر 03/06 انه يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز كما قرر كذلك انه يتعين على الموظف أن يتجنب كل الأفعال التي تتنافى مع طبيعة المهام الوظيفية الموكلة له وان كانت خارج أوقات مهامه الوظيفية، كما أكد المشرع الجزائري على ضرورة تخصيص الموظفين نشاطاتهم المهنية فقط للمهام المسندة إليهم دون إمكانية ممارسة نشاط مربح.

أما بالرجوع لأحكام القانون المصري فقد نصت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية على الالتزام بأحكام القوانين واللوائح والنظم المعمول بها ويتعين عليه إضافة على ذلك عدم الخروج على الواجبات التالية:[1]

1 . القيام بالعمل المنوط به بنفسه بأمانة ودقة وانجازه في المواعيد المناسبة.

2 . الالتزام بمواعيد العمل الرسمية وتخصيص أوقات العمل لأداء واجبات وظيفية.

3 . القيام بأي أعمال وظيفية يكلف بها ولو في غير مواعيد العمل الرسمية، متى اقتضت مصلحة العمل ذلك.

وبذلك يكون المشرع المصري بدوره أكد على الواجب الواقع على الموظف العام بتأدية وظيفته على أكمل وجه والتفرغ لها.

أما المشرع الفرنسي فقد قام بإصدار نظام لتحديد الأنشطة الخاصة التي يحظر على الموظف الذي ترك الخدمة بصفة نهائية مزاولتها بالنظر لطبيعتها وقد يكون هذا الحظر مؤقتا محددا بفترة زمنية معينة وذلك في نص المادة 72 من قانون الموظفين الفرنسي رقم 16/84.[2]

---

[1] . العيفاوي صبرينة، سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص484.

[2] . العيفاوي صبرينة، سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص485.

ثانيا: عدم إفشاء السر المهني

السر بالمعنى الوظيفي هو كل ما يتصل بعلم الموظف بحكم مهنته أو وظيفته أو صناعته أو طبيعة عمله و يقع على عاتقه التزام بعدم إفشاءه، و الالتزام بالسرية واجب تفرضه القواعد القانونية للوظيفة العمومية.

وان عدم إفشاء السر المهني هو احد الواجبات الأساسية و المهمة التي ينبغي على الموظف التزام بها وإبعاده عن المسائلة القانونية، وذلك لان أسرار العمل ليس ملك للموظف إذ لا يجوز اطلاع غيره عليها إلا إذا كان الواجب يحتم عليه ذلك بموجب القوانين والأنظمة والتعليمات لان الأضرار التي يمكن أن يتسبب بها عضو الادعاء العام قد تكون جسيمة على المصلحة العامة أو مصلحة الأفراد و يستمر هذا الواجب حتى بعد انتهاء خدمتهم.[1]

نص المشرع الجزائري على هذا من خلال نص المادة 48 من الأمر 03/06 (يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ماعدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة).[2]

ثالثا: عدم استغلال النفوذ الوظيفي

يعرف الفقه استغلال النفوذ الوظيفي، هو أن يكون للشخص من مركزه الاجتماعي أو الوظيفي أو من صلاته، وزن يجعل لتدخله ثقلا للضغط على الموظفين في أجهزة الدولة أو على بعضهم لتنفيذ مشيئته.

فهو ممارسة غير قانونية يقوم بها احد موظفي الحكومة، أو شخص له علاقة مع أصحاب السلطة مستغلا نفوذه الوظيفي الحقيقي أو المزعوم، للحصول على مميزات معينة غير مشروعة، سواء لنفسه أو [3]

---

[1] خالد خضير دحام، **الواجبات الوظيفية لعضو الادعاء العام ودوره في حماية المصلحة العامة في القانون العراقي**، *مجلة رسالة الحقوق*، جامعة كربلاء، ع03، 2016، صفحة 160.

[2] الأمر 03/06.

[3] مجدوب عبد الرحمان، "**مفهوم ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي وعوامل انتشارها**"، *مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية*، جامعة أبو بكر بالقايد. تلمسان، ع02، مج 05، الجزائر، 2021، ص57.

أو لغيره وذلك بمقابل مادي أو معنوي.

وقد عرفت المحكمة العليا في الجزائر، في قرارها الصادر بتاريخ 1981/06/11 جريمة استغلال النفوذ الوظيفي، أنها يستلزم لتحقيقها أن يستغل الشخص نفوذه لدى إحدى المصالح العمومية، لتمكين الغير من الحصول على فائدة أو امتياز مقابل وعد أو عطاء أو هبة أو هدية.

فالمفروض أن يكون الجاني في هذه الجريمة صاحب نفوذ حقيقي، أي أن يكون لديه علاقة قوية تربطه بالسلطات العامة أو الجهات الإدارية، بحيث يستطيع أن يؤثر على هذه [1] السلطات ورؤساء الهيئات لاتخاذ القرار لمصلحته في سبيل حصوله على مزايا ا وظائف أو صفقات ..... الخ.[2]

1. مجدوب عبد الرحمان، المرجع السابق، ص57.

2. مجدوب عبد الرحمان، المرجع السابق، ص58.

ملخص الفصل الأول

مصطلح الموظف كان له أهمية وركيزة مهمة في مجال الوظيفة العامة والتشريعات، بتعدد تعريفات هو مدلولاته، كما أن موقع الموظف في مجال الإدارة، واحتكاكه الدائم مع الأفراد والمواطنين، ألزم على المشرع توفير حماية له، فقد يتعرض من خلال هذا إلى اعتداء أو مضايقات هذه الحماية يطلق عليها الحماية الجنائية بنوعيها (الموضوعية والإجرائية)، حيث تطرقنا في مقدمة دراستنا إلى تعريف الحماية الجنائية وأسبابها وشروطها وبيان ماهية الموظف العام محل هذه الحماية.

الفصل الثاني
آليات الحماية الجنائية للموظف العام أثناء تأدية الوظيفة

الفصل الثاني: آليات الحماية الجنائية للموظف العام أثناء تأدية الوظيفة

حين أدائه لمهامه الوظيفية واحتكاكه بالأفراد والموظفين قد يتعرض الموظف العام إلى بعض المواقف، قد تنعكس بالسلب على الموظف نفسه، حيث ينبغي ولابد على الدولة توفير الحماية والعناية له وسن القوانين اللازمة لردع أي اعتداء كان على اعتبار أن هذا الموظف هو ركيزة الأساسية لسير المرفق والإدارة بأداء دوره وتقديم الخدمات اللازمة بانتظام، إذا هنا نؤكد على مكانته وعلى الزاميته وضرورة حمايته.

فقد يتعرض الى الشتم أو السب والضرب وحتى التهديد في غالب الأحيان هذه الأفعال تصنف على أنها جرائم وعلى اعتبار الموظف ذو مكانة خاصة فهذه الجرائم تكتسب طابع خاص، ينبغي فيه توفير حماية خاصة يطلق عليها الحماية الجنائية الموضوعية، التي يجرم فيها المشرع تلك الأفعال اللاحقة بالموظف وسن أو نص عقوبات ردعية مناسبة لها.

وكذا حماية الإجراءات التي يقوم بها المشرع أثناء تعرض الموظف للاعتداء ما يطلق عليها بالحماية الجنائية الإجرائية الخاصة بمراحل تحريك الدعوى ورفعها والعقوبات التي يفرضها المشرع.

هذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل الذي قسمناه إلى مبحثين، حيث سنتعرض إلى جريمة الاعتداء على الموظف العام في (المبحث الأول)، ثم نموذج حول الاعتداء على الموظف "مستخدمي الصحة" في(المبحث الثاني).

المبحث الأول: جريمة الاعتداء على الموظف العام

جرم المشرع الجزائري الاعتداء على الموظف باعتباره ذو مكانة قيمة في تسيير المرفق العام سواء كان الاعتداء المساس بكرامته أو سلامة جسمه، إذ جرم كل الأفعال التي تدخل في نطاق التعدي عليه، أين ستقتصر دراستنا في هذا المبحث على جرائم التعدي الواقعة على الموظف حيث قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين:

. أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام (المطلب الأول)

. صور الاعتداء على الموظف العام (المطلب الثاني)

المطلب الأول: أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام

لجريمة الاعتداء أركان، لا يقوم فعل الاعتداء إلا بتوافرها وهي الركن الشرعي، والركن المادي، والركن المعنوي، وهذا ما سنقوم بدراسته في هذا المطلب، حيث قسمناه إلى ثلاث فروع:الركن الشرعي لجريمة الاعتداء على الموظف العام (فرع الأول)، الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام (فرع الثاني) الركن المعنوي لجريمة الاعتداء على الموظف العام (فرع ثالث).

الفرع الأول: الركن الشرعي لجريمة الاعتداء على الموظف العام

تتحقق الجريمة بالفعل الصادر عن الإنسان فيتخذ صورة مادية معينة تختلف الأفعال المادية باختلاف نشاطات الإنسان وهذا ما يجعل المشرع يتدخل لتحديد فئة من الأفعال الضارة أو الخطرة على سلامة أفراد المجتمع فينهي عنها بموجب نص قانوني جزائي يجرم هذه الأفعال.

ويطلق أيضا عليه الركن القانوني، وقدمنا بان هناك خلافا حول اعتباره من أركان الجريمة وقلنا انه من الأنسب أن يعتبر شرطا لا ركنا لأنه خارج من ماهية الجريمة، لكن شرط لازم لقيامها وقد تضمنت هذا الركن.[1]

[1] . منصور رحماني،"***الوجيز في القانون الجنائي العام***"، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2006، ص134.

المواد الثلاثة الأولى من قانون العقوبات الجزائري، حيث نصت المادة الأولى انه "لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون"، بينما حددت المادة الثانية الصلاحية الزمنية للقانون، وهي تطبيقه ابتداء من تاريخ وضعه أو دخوله حيز التنفيذ فما ارتكب قبل ذلك لا يسري عليه هذا القانون إلا بشروط، أما المادة الثالثة فقد نصت على الصلاحية الإقليمية لهذا القانون.[1]

الفرع الثاني: الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام

أولا: مرحلة التفكير والعزم والتصميم

لا يعاقب قانون العقوبات على الأفكار رغم قبحتها ولا على النوايا السيئة ما لم تظهر إلى الوجود الخارجي بفعل أو عمل.

ويشكل الفعل أو العمل الخارجي الذي يعبر عن النية الجنائية أو الخطأ الجزائي ما يسمى بالركن المادي للجريمة.[2]

ففي مرحلة التفكير والعزم لا يعاقب عليها الفاعل على ما يأتيه من أفعال ولو اعترف بذلك إلا في حالات استثنائية إذا نص المشرع على ذلك.[3]

كما أن عدم التجريم على مجرد التفكير والتصميم على الجريمة يعتبر من ضمانات الحرية الفردية، فالناس أحرار فيما يفكرون، ولا سلطان لأحد على تفكيرهم ما دام لم يتعد إلى التنفيذ، ولو صاحب ذلك التصريح لان تصريح الشخص بنيته للقيام بعمل ما، لا يعني بالضرورة أن يقوم بتنفيذ ما صرح به، والتفكير والتصميم والتصريح يعتبر مجرد تصرفات لا تتوفر فيها عناصر الجريمة، لأن الجريمة تتطلب ركنا ماديا يتجسد بسلوك.[4]

---

1. منصور رحماني، ***"الوجيز في القانون الجنائي العام"***، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2006، ص134.

2. أحسن بوسقيعة، ***"الوجيز في القانون الجزائي العام"***، ط13، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص115.

3. المرجع نفسه، ص126.

4. بشير حفيظة، **"مراحل الجريمة في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي"**، *مجلة الحقوق والعلوم السياسية*، ع01، مج11، ص166.

إجرامي، والشخص الذي يفكر ويصمم لم يبدأ بعد فيه، لان لهذا الركن كيان مادي يقوم على حركة عضوية ولا وجود لذلك حينما تكون الجريمة محض فكرة أو مجرد إرادة، ومن ثم لا يكون للتجريم محل، "وان كانت عملية التفكير والتصميم مجرمة تبقى خارجة عن سلطات القانون، لأنه يعاقب على الجرائم لا الخطايا" هذا ما اخذ به المشرع الجزائري فلم يعاقب على مجرد العزم على ارتكاب الجريمة ولم يعتبره شروعا، ويفهم ذلك من نص المادة 30 التي حددت شروط الشروع المعاقب عليه بإتيان أفعال مادية وليس العزم.[1]

ثانيا: الشروع في الجريمة

يراد بالشروع قانونا: "السلوك الذي يهدف به صاحبه إلى ارتكاب جريمة معينة كانت لتقع لولا تدخل عامل خارج عن إرادة الفاعل حال في اللحظة الأخيرة دون وقوعها، والضابط لاعتباره شروعا هو البدء بتنفيذ الفعل مع عدم اكتمال عناصر الجريمة التامة، بانعدام النتيجة، وبهذا يعتبر الشروع جريمة ناقصة، حيث ينقصها بعض العناصر المادية للجريمة دون العناصر المعنوية".

وعرف المشرع الفلسطيني الشروع بقوله: "هو البدء في التنفيذ فعل من الأفعال الظاهرة المؤدية إلى ارتكاب جناية أو جنحة، فإذا لم يتمكن الفاعل من إتمام الأفعال اللازمة لحصول تلك الجناية أو الجنحة لحيلولة أسباب لا دخل لإرادته فيها عوقب على الوجه الآتي إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك:

. الأشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة من سبع سنوات إلى عشرين سنة إذا كانت عقوبة الجناية التي شرع فيها تستلزم الإعدام، وخمس سنوات من ذات العقوبة على الأقل إذا كانت العقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة أو الاعتقال المؤبد.

. أن يحط من أية عقوبة أخرى مؤقتة من النصف أو الثلثين.[2]

---

1. بشير حفيظة، المرجع السابق، ص166.

2. ثناء عاطف فايز غباري، **"الشروع في الجريمة دراسة فقهية مقارنة"**، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، 2018، ص12.

وبهذا فان الضابط في اعتبار الفعل شروعا هو بدء الجاني في سلوكه الإجرامي وانتهاؤه دون بلوغ مراده ودون تحقق النتيجة الإجرامية.[1]

وهي المرحلة التي تنصرف فيها إرادة الجاني إلى تنفيذ الجريمة فعلا فيبدأ في تنفيذ الركن المادي ولكنها لا تتم لأسباب لا دخل لإرادته فيها.

وهذه المرحلة أي الشروع معاقب عليها في القانون، وفي هذا الصدد تنص المادة 30 "كل محاولات لارتكاب جناية تبتدئ بالشروع في التنفيذ أو بأفعال لا لبس فيها تؤدي مباشرة إلى ارتكابها تعتبر كالجناية نفسها إذا لم توقف أو لم يخب أثرها إلا نتيجة لظروف مستقلة عن إرادة مرتكبها حتى ولو لم يمكن بلوغ الهدف المقصود بسبب ظرف مادي يجهله مرتكبها".[2]

ثالثا: مرحلة التنفيذ

بعد أن يفكر المجرم ويعقد العزم على ارتكاب الجريمة، ويحضر كل الوسائل اللازمة لتحقيق قصد الجاني يبدأ في تجسيد سلوكه الإجرامي في الواقع، وبهذا ينتقل من دائرة الإباحة إلى دائرة التجريم والعقاب وبهذا الانتقال يتخذ الجاني إحدى الصور الثلاث:

1 . أن يبدأ في تنفيذ جريمته، ثم يتوقف إما بإرادته أو لسبب خارج إرادته.

2 . أن يتم التنفيذ لكن قصد الإجرامي لا يتحقق لسبب ما.

3 . أن يتم التنفيذ ويتحقق قصده الإجرامي.

فإذا بدا الجاني في تنفيذ جريمته، ثم توقف عنها بإرادته، مثال ذلك أن يدخل السارق إلى البيت ويصل إلى الخزينة ويفتحها، ثم يصحو ضميره فيتراجع عن جريمته، ففي هذه الحالة نحن في صدد التوبة في الشريعة[3]

---

1. ثناء عاطف فايز غباري، المرجع السابق، ص13.

2. أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص127.

3. بشير حفيظة، المرجع السابق، ص172.

الإسلامية، والعدول في القوانين الوضعية، أما إذا توقف لسبب خارج عن إرادته مثلا ذلك أن يفتح السارق الخزينة، فإذا بالشرطة تلقي القبض عليه، أو إذا تم التنفيذ لكن النتيجة لم تحقق عن إرادة الجاني، كان استعمل القاتل نسبة معينة من السم كانت قليلة المفعول، بحيث أن المجني عليه عندما تلقى الإسعافات الطبية لم يمت، ففي هذين الحالتين نحن بصدد حالة الشروع في الجريمة على مستوى القوانين الوضعية، والجريمة الغير التامة على مستوى الشريعة الإسلامية.

أما الحالة الثالثة وهي أن يتم التنفيذ، ويتحقق القصد الإجرامي فنحن بصدد جريمة تامة كان يصوب القاتل السلاح نحو المجني عليه، ويطلق عليه النار فيموت المجني عليه وبتمام تنفيذ الفعل الإجرامي تترتب عليه العقوبة سواء في الفقه الإسلامي، والتي إما أن تكون حدا أو قصاصا أو تعزيزا، وفي القانون إما أن تكون جناية أو جنحة أو مخالفة.[1]

الفرع الثالث: الركن المعنوي لجريمة الاعتداء على الموظف العام

أولا: إذا كان الجاني صغيرا

فلا يثبت التكليف في الشريعة الإسلامية إلا على من كان بالغا وأوتي عقلا سليما، أي انه إذا كان المعتدي صغيرا إلى درجة لا يدرك معها تبعات ما يعمل أو لا يدرك خطورة الجريمة فيدرا عنه الحد لما روي عن عائشة رضي الله عنها.[2]عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (رفع القلم عن ثلاثة عن النائم حتى يستيقظ وعن الصبي حتى يحتلم وعن المجنون حتى يعقل)، وتصبح المسؤولية على ولي أمره مسؤولية ضمان، ولقد جعل للصغر حد وهو بلوغ أو الحلم، كما هو واضح في الحديث السابق، ولقد قرر الفقهاء أن الحلم يكون في السن الخامسة عشر(15) وقال بعضهم حد البلوغ ثمان عشر سنة(18).[3]

---

[1] بشير حفيظة، المرجع السابق، ص172.

[2] إبراهيم بن محمد المفيز، "**الاعتداء على الموظف العام دراسة تاصيلية تطبيقية مقارنة**"، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2006، ص58.

[3] المرجع نفسه، ص59.

ثانيا: إذا كان الجاني مجنون

فإنه أيضا يرفع عنه التكليف وذلك لنفس الدليل السابق الذي فيه "وعن المجنون حتى يعقل"، وفي هذه الحالة أيضا يكون ولي المجنون هو المسؤول مسؤولية ضمان.[1]

ثالثا: إذا كان الجاني سكران

كذلك فان الجاني إذا ثبت انه كان في حالة سكر وقت جريمته وثبت انه معذور في سكره كما لو اكره على شرب المسكر أو كان يجهل انه مسكر. أما السكران المتعمد للسكر فان تبعته لا تكون كفاقد العقل أو الصغير لأنه اذهب عقله بإرادته وأيضا فان السكر في هذه الحالة معصية بذاته فهو وسيلة تشديد لا وسيلة تخفيف حتى لا يتخذها المأمون ذريعة لارتكاب جرائمهم وفي هذه الحالة يستدل من سكره على سوء عمله وخبث طويته.

رابعا: إذا كان الجاني مكرها

فانه يدرا عنه الحد وذلك للخبر الذي رواه ابن عباس رضي الله عنهما قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إن الله تَجاوزَ لي عَن أُمَتي الخطأ والنسيان ومَا اِستَكرهوُا عليه)، وعندئذ تكون المسؤولية على من اكرهه وهذا لا يتنافى مع قول الله تعالى: (وَلَا تَكْسِبُ كُل نَفْسٍ إِلَا عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَى)، لان الجاني الحقيقي هو الذي اكره وليس المكره، أي انه إذا كان الفاعل مكرها أو مأمورا من طرف من لا تسعه مخالفته فان الذي أمره أو اكرهه يكون هو المسؤول بقدر دوره.[2]

ومما تجدر الإشارة إليه انه لا يدرا الحد عن المكره إلا إذا ثبت أن إكراهه كان إكراها ملجئا أي انه كان كأداة بين يدي المكره لا يملك إرادة ولا قوة.[3]

---

[1]. إبراهيم بن محمد المفيز، المرجع السابق، ص59.

[2]. إبراهيم بن محمد المفيز، المرجع السابق، ص60.

[3]. إبراهيم بن محمد المفيز، المرجع السابق، ص61.

ومما سبق يتبين أن جريمة الاعتداء على الموظف العام هي جريمة شرعا لان لها أركانا ثابتة ويمكن إصدار حكم لأي حالة من حالات وفق الأدلة الشرعية.[1]

المطلب الثاني: صور الاعتداء على الموظف العام

للاعتداء صور عديدة تنطوي كاملها تحت عنصر تجريم ولكل صورة من صور الاعتداء أركانها لا تقوم إلا بتوفرهم، وهذا ما سنعالجه في هذا المطلب، حيث قسمناه إلى ثلاث فروع: جريمة الاعتداء على الموظف العام بالقذف (الفرع الأول)، جريمة الاعتداء على الموظف العام بإهانته (الفرع الثاني)، جريمة الاعتداء على الموظف العام بالقوة والعنف (الفرع الثالث).

الفرع الأول: جريمة الاعتداء على الموظف العام بالقذف

أولا: تعريف القذف

تعرف المادة 296 من قانون العقوبات القذف على النحو التالي: "يعد القذف كل ادعاء بواقعة من شانها المساس بالشرف أو اعتبار الأشخاص أو الهيئات المدعى عليها بها أو إسنادها إليهم والى تلك الهيئة".

وتضيف نفس المادة في شطرها الثاني: "يعاقب على نشر هذا الادعاء أو ذلك الإسناد مباشرة أو بطريق إعادة النشر حتى ولو تم ذلك على وجه التشكيك أو إذا قصد به شخص أو هيئة دون ذكر الاسم ولكن كان من الممكن تحديدهما من عبارات الحديث أو الصياح أو التهديد أو الكتابة أو المنشورات أو اللافتات أو الإعانات موضوع الجريمة".[2]

فيما نصت المادتان 144 مكرر و 146 على أن القذف الموجه إلى رئيس الجمهورية أو الهيئات المؤسسة أو الهيئات العمومية قد يكون بأية آلية لبث الصوت أو الصورة أو بأية وسيلة الكترونية أو معلوماتية أو إعلامية أخرى.

---

[1] إبراهيم بن محمد المفيز، المرجع السابق، ص61.

[2] أحسن بوسقيعة، "***الوجيز في القانون الجزائي الخاص***"، ج 01، ط 15، دار الهومة، الجزائر، 2013، ص217.

[3] المرجع نفسه، ص218.

نلاحظ أن المشرع الجزائري نص على جريمة القذف ضمن أحكام قانون العقوبات وليس ضمن أحكام قانون الإعلام (قانون 3 . 4 .1990)، خلافا للمشرع الفرنسي الذي نص على هذه الجريمة ضمن أحكام قانون الإعلام (قانون 20 . 7 . 1881) المتعلق بحرية الصحافة ، المعدل والمتمم.

والواقع أن الجزائر ليست البلد الوحيد الذي سار على هذا المنهج، فهناك بلدان عديدة نصت على جريمة القذف في قانون العقوبات، نذكر منها مصر (المادتان 302 . 303) وتونس (المادتان 245 . 247 قانون العقوبات).[1]

ثانيا: أركان جريمة القذف

للجريمة لها ثلاث أركان: الركن الشرعي ومادي، ومعنوي، فالركن الشرعي يتمثل في نص المادة 296 من قانون العقوبات.

1 . الركن المادي:

وعناصره هي: الادعاء بواقعة شائنة أو إسنادها للغير، والنتيجة والعلنية، وسوف نتناول هذه الأركان بالدراسة والتحليل كمايلي:

أ . السلوك الإجرامي (الادعاء بواقعة شائنة أو إسنادها للغير):

– الإدعاء: ويعني الرواية عن الغير أو ذكر الخبر محتملا الصدق والكذب، ويعرف بأنه (التصريح بتلك الواقعة على ذمة الغير، أو الإدراج الناتج تحت ظل الشك لتلك الواقعة و التي يدعي القاذف بأنه عرفها شخصيا)، فإن ذكر القاذف الخبر وأرفقه بعبارة "والعهدة على الراوي" فان ذلك لا يرفع عنه المسؤولية القذف، وتبعا لذلك قضي بأنه يعد قذفا من ينشر في جريدة مقالا سبق نشره في جريدة أخرى.[2]

---

[1] أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص218.

[2] زروقي محمد، "**الحماية القانونية للحق في الشرف والاعتبار**"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي ليابس – سيدي بلعباس ،، 2015/2013، ص51.

وكان يتضمن قذفا، على أساس أن إعادة النشر يعد قذفا جديد، وقد أكدت محكمة النقض المصرية هذا المعنى حينما قضت بأنه لا يعفى المتهم من المسؤولية عن قيامه بإعادة نشر العبارات المهينة،بعد ترجمتها عن جريدة تصدر في روسيا، وسيان أن يكون الادعاء واردا على سبيل التصريح أو التلميح أو التعريض أو التورية أو في قالب المديح، ويتحقق الإدعاء في القذف بالنسبة لمن يروي عن الغير خبرا ضد المجني عليه بدون أن يتحقق من صحتها.

– الإسناد: ويعني نسبة الأمر إلى شخص المقذوف على سبيل التأكيد، سواء كانت الوقائع المدعى بها صحيحة أو كاذبة تمهيد المساءلته عن ما أسند إليه، وهوالمعنى المقصود به في القذف،ولقيام الجريمة أن يوجد تعبير متضمن نسبة أمر أو فعل إلى شخص بحيث لو صح هذا الإسناد لأصبح هذا الشخص تحت وطأة العقاب، باعتبار أن الإسناد المتضمن جريمة معاقب عليها قانونا ، أو يكون فيه احتقار الشخص عند أهل وطنه ، وهذا ما قضت به محكمة النقض المصرية: حيث أكدت أن الأصل في القذف الذي يستوجب العقاب قانونا هو الذي يتضمن إسناد فعل يعد جريمة يقرر لها القانون عقوبة جنائية أو يوجب احتقار من أسند إليه عند أهل وطنه ، وهذا ما نصت عليه المادة 296 من قانون العقوبات، وعلى ذلك فإن الادعاء و الإسناد في القذف يتحقق بكل صيغة كلامية[1]

أو كتابية توكيدية كما يتحقق أيضا بكل صيغة تشكيكية أو بما يفيد الرواية عن الغير أو الإشاعة و التي من شأنها أن تلقي في أذهان الناس عقيدة ولو وقتية أو ظنا أو إحتمالا ولو وقتيين في صحة الأمور التي أسندت أو كانت محل ادعاء على شخص ما.[2]

ب–موضوع النشاط الإجرامي: هو الواقعة التي يسندها المتهم إلى المجني عليه واعتبارها، حيث اشترط القانون أن تكون هذه الواقعة محددة.[3]

---

[1] زروقي محمد، المرجع السابق ، ص51.

[2] زروقي محمد، المرجع السابق، ص52.

[3] نبيل صقر، "***الوسيط في جرائم الأشخاص . شرح 50 جريمة ملحق بها الجرائم المستحدثة بموجب القانون 01/09***"، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة ، الجزائر، 2009 ، ص122.

كما يجب أن تشمل العبارات الموجهة إلى المجني عليه على فعل أوأمر محدد يمكن التدليل عنها، واثبات صحته وهو أمر ضروري في القذف إما الإسناد بواقعة مهمة كوصف شخص بالغباء أو الارتشاء ذلك من الصفات لا يمكن التدليل عنها فهو سب.[1]

وقاضي الموضوع هو المنوط به الفعل و القول بان الواقعة المسندة وبالتالي يكون قذفا، أو غير محدود وبالتالي يكون سبا، وللمحكمة العليا مرافقته فيما يرتبه من النتائج القانونية لبحث الواقعة محل القذف.

وموضوع القذف المشتمل لواقعة محددة يجب أن يكون احد أمرين:[2]

- أن تكون الواقعة محددة:

يجب أن ينصب الادعاء أو الإسناد على واقعة معينة ومحددة،وبهذا الشرط يتميز القذف عن السب وهكذا يعتبر قاذفا من اسند إلى شخص سرقة سيارة فلان، ومن اسند إلى قاض انه تلقى رشوة في قضية معينة أو إلى الموظف انه اختلس مالا كان بين يديه.

أما إذا كان الإسناد خاليا من واقعة معينة فانه يكون سبا لا قذفا، ومثال ذلك أن يسند الفاعل إلى المجني عليه انه سارق أو نصاب أو مرتش.[3]

- أن يكون شان الواقعة عقاب من أسندت إليه أو احتقاره عند أهل وطنه:

ويشترط أن يكون من شان الواقعة المسندة للمجني عليه أن تؤدي إلى عقابه أو احتقاره عند أهل وطنه، ومفاد ذلك أن الواقعة المسندة للمجني عليه قد تؤدي إلى عقابه، أو احتقاره عند أهل وطنه.[4]

---

1. نبيل صقر، المرجع السابق، ص122.

2. نبيل صقر، المرجع السابق، ص123.

3. أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص219.

4. نبيل صقر، المرجع السابق، ص124.

يقصد بالعقاب في مفهوم تلك المادة أن تكون الواقعة المسندة إلى المجني عليه جريمة يستوجب معاقبة مرتكبها سواء كانت جناية أو جنحة أو مجرد مخالفة، والضابط في ذلك هو نص القانون المجرم للواقعة، ويأخذ العقاب التأديبي حكم العقاب الجنائي إذ أن إسناده واقعة شائنة تستوجب مساءلة المجني عليه تأديبيا.

أما الاحتقار يراد بها أن يكون من شان الواقعة المسندة إلى المجني عليه أن تحط من مكانتها الاجتماعية بين مخالطيه في الوسط الذي يعيش فيه، والضابط في اعتبار ما إذا كان من شان إسناد واقعة معينة المساس بمركزه والتقليل من مكانته الاجتماعية هو ضابط موضوعي.

فإذا لم يكن من شان الواقعة احتقار الشخص المنسوب أليه عند أهل وطنه فلا تتوافر جريمة القذف، مثل أن يسند شخص لتأخر انه يخسر كثيرا أو انه على[1] وشك الإفلاس، فان تلك الوقائع . على فرض صحتها . لا تستوجب احتقار أو عقاب من أسندت إليه.

وكذا واقعة لو صحت لكان من شانها أن تؤدي إلى تحقير من أسندت إليه لان الأصل في أن القانون يحمي شرف الشخص واعتباره، وينزل العقاب على من ينال من هذا الاعتبار أو الشرف، فالنيل من هاتين الصفتين يجعل الشخص محتقرا في الوسط الذي يحيا فيه وفي الوسط الذي يتحرك فيه أو في دائرة نشاطه الذي يمارسه.[2]

ج . النتيجة:

والنتيجة أن تكون الواقعة المسندة أو الادعاء بها فيه مساس بالحق في الشرف و الاعتبار، أي يجب أن يكون الفعل الذي اسند إلى المجني عليه يحط من كرامته عند جميع أهل وطنه ولو لم يكن كذلك في مجتمع أخر فالعرف السائد لدى مجتمع مجني عليه يحدده قاضي الموضوع الذي يتولى تحديد ما إذا كانت تلك الواقعة تستوجب العقاب أم لا، وهذا ما استقر عليه القضاء المحكمة العليا،والذي قضت بموجبه بأن[3]

1. نبيل صقر، المرجع السابق، ص124.

2. نبيل صقر، المرجع السابق، ص125.

3. زروقي محمد، المرجع السابق، ص58.

المساس بالشرف والإعتبار مسألة موضوعية يرجع تقديرها لقضاة الموضوع، ولا يعتبر قذفا إذا اسند زوج لزوجته أنها خانته ويرفع دعوى إنكار النسب ففي هذه الحالة لا تعد جريمة قذف، بل يتلاعنان و هذا ما قضت به المحكمة العليا في قرارها مايلي: "لاتعد دعوى اللعان، المرفوعة من طرف الزوج لإنكار النسب جريمة قذف"، حيث أنه في حالة ما إذا ادعى الزوج أن الولد الذي في بطن زوجته ليس ابنه وأنه يدعي بأنها خانته، ففي هذه الحالة لا نقول أن الزوج قذف زوجته وإنما نكون بصدد دعوى اللعان ضد زوجته وأما إذا حصل العكس أي الزوجة أدعت أن زوجها يخونها ففي هذه الحالة نقول أن ما قلته الزوجة ضد زوجها في مساس بشرف واعتبار بعلها و نكون بصدد جنحة القذف و عموما فإن الوقائع الشائنة المسندة لا يمكن حصرها فهي كل ما ينافي القيم الأخلاقية، و القضاء الفرنسي يوسع من مفهوم الواقعة الشائنة، فيعتبر قذفا إسناد واقعة تمس بالحياة الاجتماعية سواء الخاصة منها أو العامة وحتى المهنية للمقذوف فقد قضى بأن: يعد قذفا الادعاء بان الكاتب فلان ليس هو من ألف كتبه.

د ـ العلانية:

حتى يكتمل الركن المادي لجريمة القذف يشترط أن تكون الوقعة المسندة للمجني عليه علنيا وأن ينشر و يذاع خبره بين مجموع غير معين من الناس، لأنه لا يكفي لتحقيق جريمة القذف توافر النشاط المسيء للمجني عليه فقط، وبهذا يتحقق التشهير بالمجني عليه والحط من قدره ومكانته الاجتماعية، وعليه تكون العلانية عنصرا أساسيا في الركن المادي لجريمة القذف وإذا انتفى عنصر العلانية تنتفي معه جريمة القذف والجرائم التي تقع عن طريق العلانية هي جرائم وقتية، أيأن تتحقق الجريمة لا يستغرق غير وقت قليل ولو كانت أثاره ممتدة .بمعنى أن الجريمة تنتهي بمجرد الإعتداء على الحق الذي يحميه القانون وذلك عكس الجرائم المستمرة التي يمتد تحقق عناصرها المادية وقت طويل وتكون إرادة الجاني مسيطرة على ماديات الجريمة خلال هذا الوقت، فالجرائم التي تقع بواسطة الصحف أو بغيرها من وسائل العلانية ترتكب بتوافر ماديات الجريمة التي لا تستغرق غير وقت قصير.[1]

[1]. زروقي محمد، المرجع السابق، ص58.

كما تعتبر العلانية وسيلة علم أفراد المجتمع بعبارات القذف بحيث لا يقوم القذف إلا إذا كان الإسناد علني.[1]

2 . الركن المعنوي:

جريمة القذف جريمة عمدية ولذا يجب أن يتوافر فيها القصد الجنائي، ويتحقق بتوجيه الجاني إرادته إلى إثبات عبارات القذف مع علمه بان من شانها لو صحت لأوجبت عقاب المقذوف في حقه أو احتقاره عند أهل وطنه، أي أن القصد العام يكفي لتحقق الركن المعنوي في هذه الجريمة إذ يكفي أن يذيع الجاني عبارات القذف بإحدى طرق العلانية مع علمه بأنه لو كانت صادقة لأوجبت عقاب المجني عليه أو احتقاره.[2]

وبذلك يبدو واضحا أن المشرع لا يشترط القصد الخاص وهو نية التشهير بالمجني عليه، لان معنى هذا القصد انه يجوز إثبات الوقائع أو العيب المسند إلى المجني عليه، وهو ما لا يجيزه القانون إلا إذا كان المجني عليه موظفا أو مكلفا بخدمة عامة أو كان ذي صفة نيابية عامة وكان ما أسنده القاذف متصلا بوظيفة المقذوف أو عمله حيث في هذه إذا قام الدليل على كل ما أسنده انتفت الجريمة.

ويتوافر القصد الجنائي في هذه الجريمة متى كانت العبارات التي وجهها المتهم إلى المجني عليه شائنة أو مما تخدش الشرف بذاتها،

ويتحقق القصد بتوافر الإرادة و العلم مهما كان الباعث على ارتكاب الجريمة.[3]

---

[1] نبيل صقر، المرجع السابق، ص125.

[2] ماهر عبد شويش الدرة،"***شرح قانون العقوبات القسم الخاص***"، ط منقحة 1428هـ . 2007م، العائلة لصناعة الكتاب . القاهرة ، مصر، 2009، ص254.

[3] المرجع نفسه، ص254.

ثالثا: العقوبة المقررة لجريمة القذف

فقد جرم هذا الفعل ووضع لكل مرتكبه عقوبة حددها من خلال نص المادة 298 من قانون العقوبات الجزائري، بقولها: "يعاقب على القذف الموجه إلى الأفراد بالحبس من شهرين(2)إلى ستة(6) أشهر وبغرامة من 25.000دج إلى 100.000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ويضع صفح الضحية حد للمتابعة الجزائية.

ويعاقب على القذف الموجه إلى شخص أو أكثر بسبب انتمائهم إلى مجموعة عرقية أو مذهبية أو إلى دين معين بالحبس من شهر(1) إلى سنة(1) وبغرامة من 20.000دج إلى 100.000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط إذا كان الغرض هو التحريض على الكراهية بين المواطنين أو السكان.[1]

لقد نصت المادة 433 الفقرة 1 على فرض عقوبة الحبس والغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين على مرتكب الجريمة، إذا أعطى المشرع سلطة تقديرية للمحكمة لغرض العقوبة المناسبة حسب ظروف كل جريمة.

وإذا وقعت الجريمة عن طريق نشر العبارات الشائنة بإحدى الصحف أو المطبوعات أو أذاعها الجاني أو نشرها بأية وسيلة من وسائل الإعلام كالإذاعة أو التلفاز أو المجلة فان ذلك يعتبر ظرفا مشددا، أي أن المشرع اعتبر إعلان العبارات بإحدى هذه الوسائل يشكل خطورة اكبر وتحدث آثرا على سمعة وشرف المجني عليه أكثر جسامة من الوسائل الأخرى.

أي أن المشرع اعتد بالوسيلة واعتبرها ظرفا مشددا وفي هذه الحالة تشدد العقوبة حسب نص المادة 136 من قانون العقوبات إذ يجوز أن تحكم المحكمة بأكثر من الحد الأقصى للحبس، أي يجوز أن تحكم على الجاني بأكثر من خمس سنوات على أن لا تتجاوز المدة على ضعف الحد الأقصى.[2]

---

1. قانون رقم 16 . 02، المؤرخ في 19 جوان 2016، **المتضمن قانون العقوبات الجزائري**.

2. ماهر عبد شويش الدرة، المرجع السابق، ص254.

لا يجوز تحريك الدعوى الجزائية في جريمة القذف إلا بناء على شكوى من المجني عليه أو من يقوم مقامه قانونا، أي أن المشرع استثنى القذف من سلطة الادعاء العام في تحريك الدعوى الجزائية وهي القاعدة العامة في تحريك الدعوى.

وبذلك فان جميع القواعد الخاصة بالشكوى وتقديمها والتنازل عنها والتي نصت عليها المادة 09 من قانون أصول المحاكمات تطبق على الشكوى في جريمة القذف.

ولكن قد تشكل العبارات جريمة القذف بحق أكثر من شخص وبالتالي فان تنازل احد المجني عليهم لا يسقط حق الآخر.

وقد ذهبت محكمة التمييز إلى انه (وجد أن كافة القرارات الصادرة في حكم محكمة الجزاء موافقة للقانون حيث أن المحكمة اعتبرت المميز(ش) مشتكيا ثانيا في القضية وان تنازل ابنته المشتكية لا يسقط حقه في الشكوى ولما كانت واقعة القذف الموجه إلى ابنته قد مسته شخصيا وتعتبر قذفا موجها إليه لذا قرر تصديق كافة القرارات).[1]

الفرع الثاني: الاعتداء على الموظف العام بإهانته

أولا: تعريف جريمة الإهانة

يعتبر المفهوم القانوني للإهانة ذو طابع نسبي، فقد يشكل القول المتلفظ به من طرف شخص في حضور شخص آخر وفي مكان وظرف معينين إهانة، في حين لا يكون كذلك في مواجهة موظف آخر، لكن توجد بعض العبارات التي لها طابع الإهانة بشكل مطلق، ولهذا يجب الرجوع إلى كل حالة على حدى، ويرى بعض الكتاب بان القانون وان لم يعرف الإهانة، فانه أوضح فكرتها، باشتراط بان تهدف الأقوال إلى المساس بشرف أو اعتبار القاضي المهان.[1]

---

[1]. لحسين بن شيخ اث ملويا، ***"المنتقى في القضاء العقابي"***، ط 01، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة القديمة، الجزائر، 2008، ص324.

والتساؤل المطروح: هل تدخل إهانة موظف لموظف آخر في دائرة إهانة موظف عام أثناء تأدية وظيفته؟

وفقا لقرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 2007/01/31 ملف رقم 370115 قضية (غ ع) ضد النيابة العامة حيث جاء فيه: "لا تقوم جريمة إهانة موظف أثناء تأدية مهامه، إذا كان كلا من المتهم والضحية موظفين في نفس مكان العمل".[1]

وقد عرف الأستاذان "شوفو وايلى" الإهانة بأنها: (هي كل سب وجه بطريقة معينة إلى موظف والقانون قلص ذلك المفهوم بان خلق نوعا محددا، فهو لا يعاقب على كل إهانة، لكن فقط على التي بطبيعتها تميل أكثر ما تميل إلى شل السلطة المعنوية، وأضعاف اعتبار القاضي، وهذه الطبيعة الخصوصية للإهانة المنصوص عليها في المادة 222 يجب أن يزنها القاضي بعناية لأنه ليس مدعما بسلطة تقديرية لفحص العناصر، لان القانون حددها مسبقا).[2]

وعرفته محكمة النقض بأنه: (هي كل قول أو فعل بحكم العرف فيه ازدراء وطعنا في الكرامة في أعين الناس وان لم يشمل قذفا أو سبا أو افتراء ولا عبرة في الجرائم القولية بالمداورة في الأسلوب ما دامت العبارات مفيدة بسياقها معنى الإهانة".

ونص المشرع المصري في نص المادة 133 ع.م بقوله: "من إهانة بالإشارة أو القول أو التهديد موظفا عموميا أو احد رجال الضبط أو أي إنسان مكلف بخدمة عمومية أثناء تأدية وظيفته أو بسبب تأديتها يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه".[3]

---

[1] قرار صادر عن المحكمة العليا، غرفة الجنح والمخالفات، ملف رقم 370115، بتاريخ2007/01/31، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، الجزائر، 2008، ص387.

[2] لحسين بن شيخ اث ملويا، المرجع السابق، ص325.

[3] زروقي محمد، المرجع السابق، ص109.

ثانيا: أركان الإهانة

1 . الركن الشرعي

يمثل الركن الشرعي النص الذي من خلاله توجد الجريمة، فتنشأ عبره واقعة قانونية يجب أن تتطابق مع الواقعة المادية، وبشكل أكثر وضوح لابد أن يخضع الفعل لنص تجريم يقرر له القانون عقابا وعدم خضوعه لأي سبب من أسباب الإباحة، لان هذه الأسباب تخرج الفعل من دائرة التجريم وتعيده مباحا كما كان بحسب الأصل.

حيث نلاحظ أن المشرع الجزائري قد اقر بجريمة الإهانة التي ترتكب ضد أشخاص معينين تم التطرق عليهم في نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري، ومن بين هؤلاء الأشخاص الذي أقر المشرع بحمايتهم هو الموظف العام، حيث نص المشرع في نفس المادة المشار إليها على أي سلوك من شانه أن يهين أو يقلل من احترام هذا الموظف بأي وسيلة أثناء تأدية مهامه المخولة له قانونا أو بسبب مزاولة نشاطه تعد جنحة تستوجب معاقبة الجاني وتوقيع العقاب عليه وفقا لما يحدده القانون، وللتوضيح أكثر في هذه الجريمة يجب التطرق إلى ركنها المادي و المعنوي.[1]

2 . الركن المادي:

يتمثل الركن لمادي في جريمة إهانة الموظف العام ومن في حكمه قيام الجاني بالإهانة "الوسيلة المستعملة" ووقوع هذه الأخيرة أثناء تأدية المهام الوظيفية أو بمناسبتها، وهو ما سنبينه فيما يلي:

أ . قيام الجاني بإهانة الموظف العام ومن في حكمه "الوسيلة المستعملة":

للإهانة معنى واسع فهي تشمل كل صور الاعتداء على الموظف العام ومن في حكمه والتي تمس بشرفه وتحط من كرامته وإحساسه، ولا يشترط فيها أن تكون العبارات المستعملة مشتملة على إسناد معين بل[2]

[1] ميهوب يوسف، ميهوب علي، "**جريمة الاعتداء على مفتش العمل . الإهانة والعنف نموذجا . دراسة مقارنة**"، *مجلة قانون العمل والتشغيل*، ع03، مج06، 2021، ص289.

[2] مليابي بوبكر وليد، بن جلول مصطفى، المرجع السابق، ص648.

يكفي أن تحمل معنى الإساءة أو المساس بالشعور، وعليه فهي أمر نسبي يتغير بتغير الظروف، إذا وجهها شخص ما وفي مكان الوظيفة لشخص الموظف العام تعد كذلك.

ومن خلال ذلك تقتضي جريمة الإهانة أن تتم بوسائل معينة و المنصوص عليها بموجب المادة 144 وهي:

. الكلام: وهي الإهانة بالقول ويراد بها كل إخراج للصوت يمكن أن يطرق السمع ويتخذ شكل الحديث أو الصراخ أو الصفير الذي يوجه للموظف العام وقد قضي في فرنسا بأنه لا يعاقب على الإهانة[1]الموجهة للقاضي إلا إذا كان الكلام موجها إليه أو كان موجها لغيره ووصل إلى علم القاضي بإرادة الجاني.

والتساؤل المطروح: هل يشكل كل كلام موجه إلى الموظف أثناء تأدية مهامه جريمة؟

وفقا لقرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 27 فيفري 2014 ملف رقم 0703433 قضية (ع ع) ضد النيابة العامة حيث جاء فيه: "لا يشكل جريمة إهانة موظف كل انتقاد أو تعبير عن عدم الرضا على أداء الموظف لا يحمل أي تحقير أو سب حتى ولو جاء في عبارات حادة".[2]

. الإشارة: تتمثل في الحركة التي يأتيها الجاني بجسمه أو كل وضع يتخذه سواء نفسه أو الاستعانة بالة أو أداة معينة تحدث ضجيجا معيننا.

. الكتابة: ويشترط فيها أن لا تكون علانية و إلا تحولت الواقعة إلى قذف أو سب حسب الحالة.

. التهديد: وهي كل تهديد يمس احترام الموظف العام، ولا يشترط أن يصل التهديد إلى بث الخوف في نفس الموظف العام، بل يكفي مجرد إلقاء عبارات تحمل معنى الوعيد على نحو ينتقص من احترامه،والتهديد عادة[3]

---

[1] مليابي بوبكر وليد، بن جلول مصطفى، المرجع السابق، ص648.

[2] قرار صادر عن المحكمة العليا، غرفة الجنح والمخالفات، ملف رقم 0703433، بتاريخ2014/02/27، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، الجزائر، 2014، ص409.

[3] مليابي بوبكر وليد، المرجع السابق، ص649.

ما يكون إما بالكتابة أو القول أو الإشارة فإذا وقع التهديد بالكتابة نكون أمام إهانة بالكتابة، وإذا وقع بالقول نكون أمام إهانة بالقول، وإذا وقع بالإشارة نكون أمام إهانة بالإشارة.

. إرسال أو تسلم شي: كمن يرسل أو يسلم للموظف العام طردا به كفن أو قاذورات.

. الرسم: يشرط فيها ما يشترط في الكتابة أن لا يكون علنيا وإلا تحول الفعل إلى قذف.[1]

ب . أن ترتكب الإهانة أثناء ممارسة الوظائف أو بمناسبة ذلك:

في القانون الجزائي المعاصر لا يحمى القاضي أو الموظف ضد الإهانة إلا بهدف ضمان السلطة والوظيفة الموكلة إليهم.

ولقد ميز بين الإهانة المرتكبة أثناء ممارسة الوظائف أو بمناسبة ذلك:

. الإهانة المرتكبة أثناء ممارسة الوظائف:

يجب أن تعتبر الإهانة كأنها وجهت لموظف أثناء ممارسة لمهامه، عندما يتصرف هذا الأخير بتلك الصفة ويقوم بعمل يدخل ضمن أعمال وظيفته، وهكذا حكم بأنه:

"يعد رئيس البلدية قاضيا من النظام الإداري، وأسندت له رئاسة لمجلس البلدي بموجب المادة 52 من قانون 5 ابريل 1884، ويكون دون شك في حالة ممارسة لوظائفه عندما يترأس ذلك المجلس.

وتبعا لذلك فان عبارات السب الموجهة إليه أثناء جلسة المجلس، تشكل الجنحة المعاقب عليها بالمادة 222 من قانون العقوبات".

حتى ولو تعلقت تلك العبارات ليس بالطريقة التي يدير بها رئيس البلدية الجلسة، لكن بتصرفات سابقة لوظائفه، وبالنتيجة فإن محكمة الجنح وليس المحلفين، مختصة وحدها للفصل في تلك القضية.[2]

---

1. مليابي بوبكر وليد، المرجع السابق، ص649.

2. لحسين بن شيخ اث ملويا، المرجع السابق، ص329.

ويكون الموظف في حالة أداء لمهامه حتى ولو لم يكن موجودا في المحل المخصص أساسا لإرادته أين يمارس عادة مهامه، فالإهانة تصيبه في ممارسة مهامه بغض النظر عن المكان الذي يمارس فيه عملا يدخل ضمن أعمال وظيفته وهكذا فان الشرطي المحمي من أية إهانة سواء كان في مهامه في مركز الشرطة أو[1]خارجه كان يكون في الطريق العمومي، أو مسؤولا عن حفظ الأمن في منشاة رياضية كملعب لكرة القدم .

ولقاضي الموضوع (محكمة الجنح) أن يحدد ما إذا كانت الإهانة قد ارتكبت أثناء ممارسة الوظائف تحت رقابة المحكمة العليا وهكذا حكم بأنه:

"لا يمكن استبعاد تطبيق القانون بشأن إهانة موجهة لرئيس بلدية بسبب انه لم يتم تنصيبه بعد، أثناء تلك الإهانة.

وكذا الشأن بخصوص المحلفين المعنيين عن طريق القرعة للمشاركة في دورة جنائية، فإنهم محميون ضد الإهانة التي يمكن يتعرضوا لها ابتدءا من تلك اللحظة".

. الإهانة المرتكبة بمناسبة أداء الوظائف:

لا يعاقب على الإهانة المرتكبة بمناسبة الوظائف، إلا كان سببها عملا من أعمال الوظيفية، بان تصدر ضد الشخص بصفته موظفا وليس من الغير، ويطبق نص المادة 144، سواء كانت الإهانة بسبب عمل من أعمال الوظيفية أو وقائع داخلة في الحياة الخاصة للموظف.

ويرى الأستاذ جارسون بأن الإهانة ترتكب بمناسبة أداء الوظائف، عندما توجه ضد شخص بصفته موظفا ورجل عمومي، والمحكمة هي التي تقرر ما إذا كانت الإهانة بمناسبة أداء الوظيفة، وهكذا حكم بأنه:

"يوجد في حالة ممارسة لمهامه الموظف المستدعى للقيام بعمل بحكم صفته، والذي يعاين عدم اختصاصه ويصرح بامتناعه عن القيام به، والذي يعتبره غير داخل في مهامه فإذا تعرض للسب بمناسبة هذا الرفض فانه يعتبر مهانا بمناسبة ممارسته لمهامه".[2]

[1]. لحسين بن شيخ اث ملويا، المرجع السابق، ص329.

[2]. لحسين بن شيخ اث ملويا، المرجع السابق، ص330.

ج . أن يكون الموظف المهان حاضرا:

تستوجب جنحة الإهانة أن تتم في حضور الموظف الذي صدرت ضده فيجب أن توجه إليه مباشرة.[1]

في حين يرى الفقهاء بأنه لا يمكن المعاقبة على الإهانة عن طريق الأقوال أو الإشارات أو التهديد إلا إذا تمت بحضور الموظف المهان، أو على الأقل في ظروف تجعل من الممكن أن تسمع الإهانة من طرفه، في حين لا يعاقب على الإهانة بالكتابة إلا إذا وجهت مباشرة للشخص المهان، أو إلى الغير والذي بفضل وضعيته من ذلك الشخص يبدو وكيلا اختاره مرتكب الإهانة.

وقبل القضاء بتفسير أكثر اتساعا وأكثر قمعا، فهو لا يفرق بين الإهانة الشفهية والإهانة بالكتابة، وقرر بوجود الإهانة إذا نطق بالإهانة الشفهية في حضور الغير وفي غياب المهان، وتم في ظروف تجعل من اللزوم إعلامه بها، وهكذا حكم بأنه:

إذا لم ترتكب الإهانة في حضور الموظف، يجب للمعاقبة على الجنحة إثبات:

1. أن الإهانة في الواقع وصلت إلى عمله.

2 . أن تلك النتيجة تم التوصل إليها بفضل إدارة مرتكب تلك الإهانة.[2]

3 . الركن المعنوي:

تعتبر الإهانة جنحة عمدية، وتتكون من قصد جزائي عام وقصد جزائي خاص، فالقصد الجزائي العام يتمثل في علم الجانح بان العبارات الصادرة عنه تشكل إهانة، في حين يتمثل القصد الجزائي الخاص في أن يريد الجانح من تلك العبارات أو الكتابات أو الإشارات وغير ذلك من وسائل الإهانة، المساس بشرف الموظف أو اعتباره أو بالاحترام الواجب لسلطته.[3]

---

1. لحسين بن شيخ اث ملويا، المرجع السابق، ص330.

2. لحسين بن شيخ اث ملويا، المرجع السابق، ص331.

3. لحسين بن شيخ اث ملويا، المرجع السابق، ص333.

وهكذا ينتفي القصد الجزائي إذا كان مرتكب الإهانة جاهلا لصفة الشخص المهان وعلى خلاف ذلك قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه:

"كان على حق، القرار الذي بعد أن عاين بان المتهم دفع بعنف المحضر القضائي خارج منزله، وأهانه بأقوال بعد أن تقدم هذا الأخير إلى منزله لجمع المعلومات الضرورية لتبليغ عمل من أعماله، قرر بأن هذا المحضر القضائي تعرض للإهانة وللتعنيف بمناسبة ممارسته لوظائفه، وطبق تبعا لذلك على المتهم المادة 224 من قانون العقوبات".

وليس من الضروري في هذه الحالة لتبرير تطبيق المادة 224 المعاينة صراحة بان المتهم كان على علم بالصفة التي كان المحضر القضائي يتصرف بموجبها، عندما يستنتج ذلك العلم بالضرورة ولو ضمنيا من كل الظروف المذكورة في القرار.[1]

ثالثا: العقوبات المقررة لجريمة الإهانة

حسب نص المادة 144 من قانون العقوبات الجزائري: يعاقب بالحبس من شهرين (2) إلى سنتين (2) وبغرامة من 20.000دج إلى 100.000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من أهان قاضيا أو موظفا أو ضابطا عموميا أو قائدا أو احد رجال القوة العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شي إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم.

وتكون العقوبة الحبس من سنة إلى سنتين إذا كانت الإهانة الموجهة إلى قاض أو عضو محلف أو أكثر قد وقعت في جلسة محكمة أو مجلس قضائي.

ويجوز للقضاء في جميع الحالات أن يأمر بأن ينشر الحكم ويعلق بالشروط التي حددت فيه على نفقة المحكوم عليه دون أن تتجاوز هذه المصاريف الحد الأقصى للغرامة المبينة أعلاه".[2]

---

[1] . لحسين بن شيخ اث ملويا، المرجع السابق، ص333.

[2] . قانون رقم 02/16، المتعلق بقانون العقوبات.

كما نصت المادة 144 مكرر: "يعاقب بالغرامة من 100.000دج إلى 500.000دج كل من أساء إلى رئيس الجمهورية بعبارات تتضمن إهانة أو سبا أو قذفا سواء كان ذلك عن طريق الكتابة أو الرسم أو التصريح أو بأية آلية لبث صوت أو صورة أو بأية وسيلة الكترونية أو معلوماتية أو إعلامية أخرى".

تباشر النيابة العامة إجراءات المتابعة الجزائية تلقائيا.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة.[1]

الفرع الثالث: الاعتداء على الموظف العام بالتهديد

أولا: تعريف جريمة التهديد

أ ـ لغة: مصدر هدد، يقال هدده أي خوفه، إذ تخوفه و وعده بالعقوبة، وهذا الشي أضعفه وكسره، وهذه المصيبة أضعفته وأرهقته وأوهنته.

ب ـ اصطلاحا: يقصد به توجيه عبارة أو ما في حكمها إلى المجني عليه عمدا، يكون من شانها إحداث الخوف عنده من ارتكاب جريمة أو إفشاء أو نسبة أمور مخدشة بالشرف، إذا وجهت بالطريقة التي يعاقب عليها القانون.[2]

ثانيا: الأركان العامة لجريمة التهديد

تقوم جريمة التهديد عد إتيان الجاني فعلا مقصودا به تهديد المجني عليه بإحدى وسائل التهديد التي بينها القانون.

1 ـ الركن المادي

لم يضع القانون تعريفا للتهديد وترك الأمر في ذلك لتقدير المحكمة، ونص في المادة 349 ف1 أن من[3]

---

1 ـ قانون رقم 02/16، المتعلق بقانون العقوبات.

2 ـ ابراهيم بن محمد المفيز، المرجع السابق، ص63.

3 ـ محمد سعيد نمور، ***"الجرائم الواقعة على الأشخاص"***، ج 01، ط 01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص313.

هدد آخر بشهر السلاح عليه، عوقب بالحبس مدة لا تتجاوز الستة أشهر، أما في المادة 350 فقد نص على أن من توعد آخر بجناية عقوبتها الإعدام أو الأشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة خمس عشرة سنة، سواء بواسطة كتابة مقفلة أو بواسطة شخص ثالث، عوقب بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات إذا تضمن الوعيد الأمر بإجراء عمل ولو مشروعا أو بالامتناع عنه، وتنص المادة 354 على أن كل تهديد آخر بإنزال ضرر غير محق إذا حصل بالقول أو بإحدى الوسائل المذكورة في المادة 73 وكان من شانها التأثير في نفس المجني عليه تأثيرا شديدا يعاقب عليه بناء على الشكوى بالحبس حتى أسبوع أو بغرامة لا تتجاوز الخمسة دنانير.

ويبدو واضحا من هذه النصوص أن التهديد يمكن أن يتم بوسائل متعددة كإشهار السلاح واستعماله، أو التهديد بالكتابة أو بالقول بإنزال ضرر بالمجني عليه، وهذه الوسائل التي تستعمل في التهديد تفترض نشاطا إراديا من الفاعل، وان يتضمن هذا النشاط أفعال مادية أو قولية من شانها أن تحدث الرعب في نفس المجني عليه مما يشكل اعتداء على حريته أو أمنه.

وقد جعل المشرع الأردني التهديد بارتكاب جريمة ضد النفس كالتهديد بارتكاب جريمة ضد المال طالما أن الجاني قد قصد من وراء فعله المساس بمشاعر المجني عليه وتعريضه للقلق والخوف.[1]

ولا يمكن القول بوجود تهديد إلا إذا صدر عن الجاني أفعال تدل دلالة واضحة على جديته في توجيه التهديد، ويعود أمر تقدير مدى جسامة فعل التهديد، ويعود أمر تقدير مدى جسامة فعل التهديد لمحكمة الموضوع، ومتى تم فعل التهديد تقوم الجريمة إذا توافر القصد الجرمي، ولا يهم درجة جسامة التهديد، ولا يؤثر ذلك في الجريمة، إلا أن أهميته تبدو عند تحديد العقوبة فقط، ذلك أن جسامة التهديد والوسيلة التي اتبعت فيه هي التي تحدد مقدار العقوبة التي توقع على الجاني.[2]

---

1. محمد سعيد نمور، المرجع السابق، ص313.

2. محمد سعيد نمور، المرجع السابق، ص314.

2 . الركن المعنوي

التهديد جريمة عمدية، وبالتالي يجب العقاب عليه حيث يتوافر القصد الجرمي، فإذا انتفى القصد انتفت الجريمة، لان المشرع لا يعاقب على التهديد بوصفه جريمة غير عمدية، ويعتبر من عناصر القصد في جريمة التهديد علم الجاني بان من شان خطابه أو فعله أو قوله أو جريمة إشارته أن يترتب عليه إدخال القلق في روع المجني عليه بالنظر لما ينتظره من ضرر يصيبه في نفسه أو ماله أو في نفس الغير أو ماله، وان يقصد الجاني بالتهديد مجرد التخويف أو حمل المجني عليه على القيام بفعل أو الامتناع عن فعل بصرف النظر عما إذا كان الجاني قد عزم على تنفيذ تهديده أو عدم تنفيذه، لان المشرع يعاقب على مجرد التهديد، نظرا لتعكيرها من المجني عليه وليس بوصفه دليل تصميم أو تحضير لارتكاب جريمة، وتنبه إلى أن قصد التهديد يستخلص من ملابسات الواقعة، وحيث تكون عباراته جدية فهي قرينة فعلية على توافر القصد الجرمي، ولا حاجة بعد ذلك لمعرفة أثر التهديد في نفس المجني عليه، ولا عبرة الباعث على التهديد، فالقصد ينهض ولو كان الباعث على التهديد حمل المجني عليه على القيام بأمر من حق الجاني لا مجال إلى المطالبة به قضائيا، أو لا يوجد دليل يمكن التعويل عليه في إثباته، كما لو كان حق الجاني دينا بمبلغ لا يجيز القانون إثباته بغير الدليل الكتابي.[1]

ثالثا: عقوبة جريمة التهديد

إن التهديد يمكن أن يقع في عدة صور، ولقد فرض المشرع الأردني لكل صورة من صور هذه الجريمة عقوبة تختلف بحسب درجة خطورتها ذلك على النحو التالي:

أولا: يعاقب على التهديد بإشهار السلاح بالحبس مدة لا تتجاوز الستة أشهر (المادة/1/349 عقوبات) وإذا كان السلاح ناريا واستعمله الفاعل كانت العقوبة هي الحبس من شهر إلى سنة (المادة/1/349).[2]

[1] فخري عبد الرزاق صليبي الحديثي، "***شرح قانون العقوبات . القسم الخاص .***"، ط 01، توزيع المكتبة القانونية . بغداد، العراق، 2007، ص246.

[2] محمد سعيد نمور، المرجع السابق، ص320.

ثانيا: تكون العقوبة هي الحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات، إذا كان التهديد يتمثل في صورة الوعيد بارتكاب جناية عقوبتها الإعدام أو الأشغال الشاقة المؤبدة أو المؤقتة خمس عشرة سنة، سواء تم ذلك الوعيد بواسطة كتابة مقفلة أو بواسطة شخص ثالث متى تضمن الوعيد أمرا للمجني عليه بإجراء عمل ولو مشروعا أو بالامتناع عنه، (المادة 350 عقوبات) ويبدو واضحا أن هذا النص لا ينطبق إلاإذا كان التهديد يتضمن التلويح بإنزال ضرر يشكل جناية وذلك بكتابة مقفلة كرسالة يرسلها الجاني للمجني عليه، أو بواسطة شخص ثالث، فإذا حصل التهديد شفاهة فان نص المادة 350 لا ينطبق، كذلك يشترط تطبيق نص هذه المادة أن يتضمن الوعيد أمرا للمجني عليه بالقيام بعمل ولو كان مشروعا أو بالامتناع عن عمل.[1]

ثالثا: تنص المادة 351 عقوبات على أن التهديد بإحدى الجنايات إذا لم يتضمن أمرا إلا انه حصل مشافهة دون واسطة شخص آخر، قضي في حق الجاني بالحبس من شهر إلى سنتين.

رابعا: ويعاقب على التهديد بجناية اخف من الجنايات المذكورة 350 بالحبس حتى سنة شريطة أن يرتكب هذا التهديد بإحدى الوسائل المبينة في المادة نفسها، وهي أن تتضمن التهديد أمرا بالقيام بعمل ولو مشروع أو الامتناع عن عمل، وان يكون التهديد كتابيا أو بواسطة شخص ثالث (المادة 352 عقوبات).

خامسا: تنص المادة 353 على أن التهديد بجنحة والمتضمن أمرا إذا وقع كتابة و بواسطة شخص ثالث يعاقب عليه بالحبس مدة لا تتجاوز الستة أشهر. ويفترض في هذه الصورة من صور التهديد أن يقوم الجاني بتهديد المجني عليه بإلحاق ضرر به بحيث يكون هذا الضرر فيما لو وقع جنحة، كجنحة الضرب أو الإيذاء أو إساءة الائتمان.

سادسا: وكل تهديد آخر بإنزال ضرر غير محق إذا حصل بالقول أو بإحدى الوسائل المذكورة في المادة 73 وكان من شانها التأثير في نفس المجني عليه تأثيرا شديدا، يعاقب عليه بناء على الشكوى بالحبس حتى أسبوع.[2]

1. محمد سعيد نمور، المرجع السابق، ص320.

2. محمد سعيد نمور، المرجع السابق، ص321

أو بغرامة لا تتجاوز الخمسة دنانير(المادة 354 عقوبات)، ويلاحظ على هذا النص انه جاء كنص احتياطي ليشمل أي نوع من أنواع التهديد الذي لم يرد ذكره في المواد السابقة، وذلك إمعانا من المشرع في حماية الناس من التهديد ومن التعرض لمثل هذه الجرائم، ولكن هذا النص يشترط أن يقع التهديد بوسيلة من وسائل العلنية التي ذكرها قانون العقوبات، أي أن يتم هذا التهديد في مكان عام أو في مكان مباح للجمهور كما يشترط أن يؤثر التهديد تأثير[1]، شديد في نفس المجني عليه، وهذا الشرط لم يكن له لزوم، لان أي تهديد يفترض أن يؤثر في نفس المجني عليه، وإلا لما قام الركن المادي وذلك بسبب عدم تحقق نتيجة فعل التهديد، كما يلاحظ على هذا النص أيضا انه علق الملاحقة على شكوى يفترض أن تقدم من المجني عليه أو من وليه، فلا تتحرك الدعوى إلا إذا قدمت مثل هذه الشكوى.[2]

1. محمد سعيد نمور، المرجع السابق، ص321.

2. محمد سعيد نمور، المرجع السابق، ص322.

المبحث الثاني: نماذج الاعتداء على الموظف العام "مستخدمي الصحة نموذجا"

دفعت الإعتداءات اللفظية والجسدية التي يتعرض لها موظفو الصحة من أطباء وممرضين ومختلف الأعوان، بشكل مستمر وازدياد حدتها مؤخرا مع تبعات تفشي فيروس "كورونا" المستجد، النقابات المهنية إلى التنديد بهذه السلوكات، وطالبت بضرورة توفير حماية أوسع داخل المستشفيات والمراكز الصحية، كما دعت المواطنين إلى التحلي بالحكمة والصبر أو تصوير فيديوهات مسيئة للمستشفيات وللمهنيين، هي مساس بحرمة المؤسسات والموظفين، تدخل تحت طائلة الجنح التي يعاقب عليها القانون وقد تصل عقوبتها إلى السجن بثلاث سنوات، ومن خلال ما سبق سنتطرق في هذا المبحث إلى مطلبين:

. المطلب الأول: جريمة إهانة مستخدمي الصحة.

. المطلب الثاني: جريمة سب وشتم مستخدمي الصحة.

المطلب الأول: جريمة إهانة مستخدمي الصحة

تعتبر جريمة الإهانة من الجرائم الماسة بكرامة الإنسان واعتباره، أي أنها كل الإعتداءات الواقعة ضد الموظف التي تمس الشرف أو الإعتبار بصورة ظاهرة أو غير ظاهرة، وهذا ما سنتناوله من خلال هذا المطلب الذي قسمناه إلى ثلاث فروع: أركان جريمة إهانة مستخدمي الصحة(الفرع الأول)، العقوبات المقررة لجريمة إهانة مستخدمي الصحة (الفرع الثاني)، نموذج تطبيقي على إهانة أحد موظفي مؤسسة إستشفائية(الفرع الثالث).

---

[1] **يعرف الممرض في الاصطلاح**: هو من يقوم بشؤون المرضى ويقضي حاجتهم العلاجية وغيرها تبعا لإرشادات الطبيب ويحمل هذه الصفة بإجازة القانون، **أما التعريف القانوني**: هي وظيفة مبنية على أساس من العلم والخبرة اختيرت اختيارا مناسبا حسب مجال العمل الخاص بها وهي تتطلب مهارات وتخصصات معنية وتحكمها قوانين وآداب خاصة.

[2] **عرفت المادة 02 من المرسوم تنفيذي رقم 140/07 المؤسسة العمومية الإستشفائية** بأنها: "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية الوالي"، **ونصت المادة 03** بأن المؤسسة العمومية الإستشفائية تتكون من: "هيكل للتشخيص والعلاج والاستشفاء وإعادة التأهيل الطبي تغطي سكان بلدية واحدة أو مجموعة بلديات".

الفرع الأول: أركان جريمة إهانة مستخدمي الصحة

أولا: الركن المادي

يتضمن الركن المادي لجنحة الإهانة عنصرين أساسيين متمثلين في صفة المجني عليه و الوسيلة المستعملة في إتيان الفعل المجرم.

1 . صفة المجني عليه:

نص عليهم القانون الإطار المتعلق بحماية الصحة وترقيتها رقم 05/85 المؤرخ في 1985/02/16 في بابه السادس تحت عنوان مستخدمو الصحة، الفصل الأول: القواعد العامة في مادتيه 195 و 196 التي تنطبق على مهن الصحة، القسم الأول: مهام الأطباء والصيادلة والجراحي الأسنان، وبخصوص مهام المساعدين الطبيين وأعمالهم، فهم كل من يقعون تحت مسؤولية الطبيب، الصيدلي أو جراح الأسنان.

ينبغي أن يكون المعتدى عليه من أحد مهنيي الصحة، الذين عرفتهم المادة 165 من قانون الصحة أي: (كل شخص ممارس وتابع لهيكل أو مؤسسة للصحة، يقدم في نشاطه المهني خدمة صحية، يساعد فيها، يساهم في إنجازها.

ويعتبر كذلك مهنيو الصحة، المستخدمون التابعون للمصالح الخارجية، الذين يقومون بمهام تقنية، تحقيقات وبائية ومهام المراقبة والتفتيش).

يعتبر الممارس الصحي: هو ذلك الشخص الذي يوفر خدمات الرعاية الصحية، الوقائية، العلاجية، التأهيلية، بطريقة منظمة تابعة لهيكل أو مؤسسة.

ويدخل ضمن تعدادهم كل من له شأن في مجال الطب، الجراحة، العلاج الفيزيائي، التوليد، طب الأسنان، التمريض، الصيدلة، المهن الصحية المساعدة، إضافة إلى من يقومون بالمهام التقنية والتحقيقات الوبائية (في إطار التحاليل الطبية)، وكذا المراقبين والمفتشين التابعين لمديرية الصحة أو اللجان الوزارية.[1]

[1] بوزيان كريم، ***"الحماية الجزائية لمستخدمي الصحة في ظل قانون العقوبات لسنة 2020"***، *مجلة الدراسات القانونية*، ع01، مج07، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس ـ سيدي بلعباس، 2020، ص2019.

ولما كان الممارس الصحي يمارس عملا طبيا، فقد اعتبر بعض فقهاء القانون في فرنسا أن العمل الطبي ليس مجرد تشخيص أو علاج، بل هو مساس بالجسد الإنساني لا يقوم به إلا الطبيب ومن هو في حكمه فبمجرد الإنصات أو البحث عن مصلحة المريض يجد به أن يعتبر عملا طيبا.

وأن ما جاء به التعديل الأخير اعتبرته المحكمة العليا في قراراتها السابقة بأنه يدخل ضمن جنحة إهانة موظف أثناء تأدية مهامه طبقا للمادة 144 من قانون العقوبات (إذ تشمل كلمة موظف الواردة في المادة 144 من قانون العقوبات كل الموظفين بالإدارات والمؤسسات العمومية، لا فرق بين موظف مرسم، متعاقد، أو متربص).[1]

وأنه بعد الطعن الموجه ضد القرار الصادر عن غرفة الجنح والمخالفات لمجلس قضاء تيزي وزو، بتاريخ 2005/10/15 القاضي بتأييد الحكم المستأنف في جميع مقتضياته، بعد أن سبق وأن أدين أمام المحكمة على أساس أن الضحية لم تكن لها صفة الموظفة كما تقتضيه المادة 144 من قانون العقوبات، فإن المحكمة العليا رفضت الطعن المقدم، بداعي أن الضحية كانت متربصة فإن الجهة القضائية المطعون ضد قرارها لم تخالف القانون، وأن كلمة موظف الواردة بالمادة 144 من قانون العقوبات، جاءت عامة لتشمل كل الموظفين بالإدارات، والمؤسسات العمومية، ولا فرق بين موظف مرسم أو متعاقد أو موظف متربص، ومن ثم فإنه استوجب رفض الطعن المقدم موضوعا.[2]

2 . الوسائل المستعملة في الإهانة:

تأخذ عدة أشكال كالكلام والإشارة والتهديد.

. الكلام: يدخل ضمن إطاره اللغو، القول، العياط، الإستقباح بالصفير وأن يكون الكلام المنطوي على إهانة موجها إلى الشخص المستهدف، والذي هو المجني عليه المشار إليه أعلاه، أي(مهنيي الصحة ومن في[3]

---

[1] . بوزيان كريم، المرجع السابق، ص2020.

[2] . قرار صادر عن المحكمة العليا، غرفة الجنح والخالفات، ملف رقم 425217، بتاريخ 2009/04/22، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2011، ص267.

[3] . بوزيان كريم، المرجع السابق، ص2020.

حكمهم) كما لا يدخل في إطار الإهانة الكلام المنقول إلى الشخص المستهدف، بل لا بد أن يكون موجها إلى المجني عليه مباشرة أو وصل إلى علم المجني عليه بإرادة الجاني.

. الإشارة: وسيلة من وسائل التعبير تضاف إلى الكلام والتي تعتبر حركات موجهة للمجني عليه، كإستخدام اليدين في التحقير بأنه صفر مثلا.

. التهديد: يكون عادة بالقول، الكتابة، الإشارة بغية المساس بشرف المعتدى عليهم أو إعتبارهم أو الإحترام الواجب لهم.ولا بد على الجهة القضائية المعروض عليها الواقعة أن تبين الوسيلة المستعملة لإبراز الركن المادي للجنحة.

إذ تقوم الجنحة أثناء تأدية المهام من قبل مستخدمي الصحة وهو مرتدي للزي الرسمي (كالطبيب، الممرض، القابلة مثلا).

أو بمناسبتها خارج أوقات العمل، بينما هو راجع لمقر إقامته أو خارج منه، متوجها إلى مقر عمله.

كما اعتبرت المحكمة العليا في أحد قراراتها، أن كل انتقاد أو تعبير عن عدم الرضا على أداء الموظف، مقصود به هنا المستخدم الصحي ومن في حكمه، لا يحمل أي تحقير أو سب، حتى ولو جاء في عبارات حادة، فهو لا يشكل جنحة إهانة، إذ (.....الإهانة يجب أن تترجم في أفعال جارحة تمس شرف واعتبار مستخدم الصحة أي لا بد من تصرفات تؤدي السمع أو البصر قابلة للوصف بصفة موضوعية وأن كل انتقاد أو تعبير عن عدم الرضا على أداء المستخدم، لا يشكل وحده إهانة حتى ولو جاء في عبارات حادة، ما دامت لا تحمل أي تحقير أو سب، وأن الحكم[1]المستأنف قد بنا الإدانة على مجرد عبارات عامة، لا تبرز التعبير عن الذم أو القدح، الماس بالشرف والاعتبار للمستخدم.....).[2]

[1] . بوزيان كريم، المرجع السابق، ص2020.

[2] . بوزيان كريم، المرجع السابق، ص2021.

3 . الشروع في الجنحة (المحاولة)

يقصد به البدء في الشئ والأخذ منه، والشروع هو مصدر الفعل: (شرع، يشرع، شروعا) ويقال شرع في العمل، إذا ابتداء فيه. ويعرف الشروع في الفقه الإسلامي على أنه: (البدء عمدا بما يؤدي إلى الوقوع في المحرم شرعا وينتهي دون تمام قصد فاعله).

كما تم تعريفه قانونا من قبل المشرع الجزائري في المادة 30 من قانون العقوبات أين أطلق عليه مصطلح المحاولة. وجاء نصها كالتالي: (كل محاولات لارتكاب جناية تبدأ بالشروع في التنفيذ أو بأفعال لا لبس فيها تؤدي مباشرة إلى ارتكابها تعتبر كالجناية نفسها، إذ لم توقف أو لم يخب أثرها إلا نتيجة لظروف مستقلة عن إرادة مرتكبها، حتى ولو لم يمكن بلوغ الهدف المقصود، بسبب ظرف مادي يجهله مرتكبها)[1]

كما أضافت المادة 149 مكرر 11: "يعاقب على الشروع في ارتكاب الجنح المنصوص عليها في هذا القسم بالعقوبات المقررة للجريمة التامة".[2]

ثانيا: الركن المعنوي

إن جنحة إهانة مهنيي الصحة عمدية تقتضي توافر قصد جنائي عام وخاص.

فالقصد الجنائي العام يتمثل في علم الجاني بصفة الضحية على أنه من مهنيي الصحة أو مستخدميها، مع استهدافه على هذا الأساس، أما إذا كان لا يعلم صفته بأنه من الكوادر الطبية أو من في حكمهم فلا تقوم الجنحة، غير أن الوقائع قد تعطي تكييفا أخر، حسب الظروف التي ارتكبت فيها، إما (سبا أو قذفا) إذا توافرت أركان أحدهما، في حين أن القصد الجنائي الخاص يكمن في نية المساس بشرف واعتبار المجني عليه.[3]

[1] . بوزيان كريم، المرجع السابق، ص2021.

[2] . الأمر 01/20 المؤرخ في 2020/07/30 المعدل والمتمم للأمر 156/66 المؤرخ في 08 جوان1966 الخاص بقانون العقوبات، ج ر رقم 44.

[3] . بوزيان كريم، المرجع السابق، ص2022.

الفرع الثاني: العقوبات المقررة لجريمة الإهانة في قانون العقوبات الجزائري

يمكن تعريفها بأنها العقوبات المقررة للجنحة، وسيتم التطرق إليها من خلال جزئيتين أولاهما عقوبات أصلية وعقوبات تكميلية.

أولا:العقوبات الأصلية:

عرفتها المادة 05 من قانون العقوبات حسب وصفها القانوني على النحو التالي:

. عقوبات أصلية في مادة الجنح وهي: الحبس لمدة تتجاوز 02 شهرين إلى05 سنوات، غرامة تتجاوز 20.000دج عشرون ألف دينار جزائري.

. عقوبات أصلية في مادة المخالفات وهي: الحبس من يوم واحد على الأقل، إلى 02 شهرين على الأكثر والغرامة ما بين 2000دج ألفين إلى 20.000دج عشرون ألف دينار.

ويعاقب على جنحة إهانة مهنيي الصحة بالمادة 149 من قانون العقوبات بالحبس من 02 سنتين إلى 05 سنوات وبغرامة من 200.000دج إلى 500.000دج وتشدد العقوبة طبقا للمادة 149مكرر 05 من نفس القانون. إذا ارتكبت خلال فترة الحجر الصحي، وأثناء وقوع كارثة طبيعية، بيولوجية، تكنولوجية أو غيرها من الكوارث. فتصبح العقوبة من 05 سنوات إلى 15 سنة والغرامة من 500.000دجخمسمائة دينار جزائري إلى 1.500.000دج مليون وخمسمائة ألف دينار جزائري.[1]

- تشديد العقوبة

تنص المادة 149 مكرر 06 من قانون العقوبات على أنه تصبح العقوبة السجن من 10 إلى 20 سنة والغرامة من 1.000.000دج إلى 2.000.000دج، أي يتغير الوصف من جنحة إلى جناية، وذلك إذا[2]

[1] . قانون رقم 23/06 ، المؤرخ في 2006/12/20، المعدل والمتمم لقانون العقوبات.

[2] . مادة 149 مكرر 06 من الأمر 01/20، المعدل المتمم لقانون العقوبات.

اقترنت بالظروف التالية:

. ارتكاب جنحة إهانة مهنيي الصحة في إطار جماعة إجرامية، والتي يقصد بها قانونا، هو اتفاق بين شخصين أو أكثر بغية إتيان الفعل المجرم، ويرجع أصل هذا التعريف إلى جنحة تكوين جماعة أشرار الواردة في قانون العقوبات، التي أعطت هذا التعريف في مادتها 176.

. إذا ارتكبت الجنحة في إطار خطة مدبرة، وهي مشتقة من كلمة تخطيط، الذي هو مصدر للفعل (خطط) ويرى (أحمد سيد مصطفى) أن المقصود منها تصميم الأهداف، تقييمها، اختيار الوسائل المناسبة لها، بهدف بلوغها، عند إسقاط ذلك على الجنحة، بمعنى التصميم لارتكاب الإهانة إتجاه موظفي الصحة، من خلال معرفة تاريخ دخولهم، ثم اختيار الوسيلة لبلوغ الفعل المجرم، من أجل النيل من شرف المجني عليه و اعتباره.

ثانيا: العقوبات التكميلية

وهي العقوبات المضافة إلى العقوبات الأصلية، وقد نص قانون العقوبات عليها في مادته 09 على الشخص الطبيعي، ومادته 18 البند 02 على الشخص المعنوي، وكان عددها لا يتجاوز 06 ستة محددة كالأتي: (تحديد الإقامة، المنع من الإقامة، الحرمان من مباشرة بعض الحقوق، المصادرة الجزئية للأموال، حل الشخص المعنوي، نشر الحكم) ليصبح عددها 12 بموجب قانون العقوبات سنة 2006 والعقوبات التكميلية المقررة للشخص الطبيعي تكون إما إجبارية أو اختيارية، والأصل فيها أن تكون جوازية.

ومع ذلك فقد نص المشرع على الحالات التي تكون فيها بعض العقوبات التكميلية إلزامية فطبقا للمادة 149 مكرر 08 من قانون العقوبات، يمكن حرمان المحكوم عليه بسبب ارتكابه جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم، من استخدام أية شبكة إلكترونية، أو منظومة معلوماتية، أو أية وسيلة من وسائل الإعلام والاتصال، لمدة أقصاها 03 سنوات تسري بدئا من انقضاء العقوبة الأصلية، الإفراج عن المحكوم عليه، صيرورة الحكم نهائيا بالنسبة للمحكوم عليه غير المحبوس.[1]

[1]. بوزيان كريم، المرجع السابق، ص2023.

الفرع الثالث: نموذج قضية إهانة أحد موظفي مؤسسة الصحة العمومية

أولا: الوقائع

. المتهم ذ.ي المتابع من طرف النيابة لارتكابه بتاريخ 2021/01/26 جنحة إهانة أحد موظفي مؤسسة الصحة العمومية الفعل المنصوص والمعاقب عليه بنص م/149 من قانون العقوبات.[1]

. حيث أن المتهم أحيل على محكمة الجنح بموجب إجراءات المثول الفوري طبقا م/339 مكرر وما بعدها من قانون الإجراءات الجزائية.

. حيث يستخلص من ملف الدعوى أنه بتاريخ 2021/01/26 على اثر مكالمة هاتفية من المؤسسة الإستشفائية الهادي بن جديد . الطارف . الذي مفاده طلب تدخل نتيجة تعرض العاملين بذات المؤسسة للإهانة أثناء تأدية مهامهم ويتعلق الأمر بالمدعو ز.ن أهم ما جاء فيها:

- أنه بذات تاريخ في حدود الساعة 9 صباحا بينما كان الشاكي يزاول مهامه بمكتبه بالمستشفى تقدم المشكو منه لمكتب نائب المدير بغرض وضع تحت تصرفهم ملف طبي بغرض إجراء عملية جراحية أين خرج من المكتب وانصرف ثم عاد مجدد بذات المكتب وطلب سحب ملفه الطبي ثم خرج إلى الرواق وبدأ في إحداث الضوضاء وتوجيه عبارات مشينة للشاكي تم ذكرها بمحضر سماعه مؤكدا وجود خلاف سابق نتيجة توهمه أنه ساعد طبيبة عاملة بذات المستشفى في خلافها مع المشكو منه.
- ولدى سماع تصريحات الشاهد ز.هـ بصفته رئيس أعوان الأمن الداخلي والذي جاءت تصريحاته متطابقة وتصريحات الشاكي مضيفا أنه حضر الوقائع كونه تبع المشكو منه عند دخوله المستشفى كونه متعود على افتعال المشاكل.[2]

---

[1] . قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، الغرفة الجزائية، ملف رقم 21/05380، بتاريخ 2022/04/04، 2022، ص01.

[2] . قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص02.

- ولدى سماع التصريحات المشكو منه على محضر صرح أنه تقدم مكتب نائب المدير بغرض إدراج ملفه الطبي لإجراء عملية جراحية أين طلب نائب المدير من الشاكي برمجة العملية الجراحية إلا أن هذا الأخير رفض ذلك حينها طلب إعادة ملفه الطبي و أنكر جميع التهم المنسوبة إليه وأكد أنه لم يلتقي بالشاكي أصلا لا من قريب ولا من بعيد، ليتم تحديد محضر بذلك ويرسل للسيد وكيل الجمهورية لتتم المتابعة على أساسه.

ثانيا: الحيثيات

. حيث أنه صادر حكم عن قسم الجنح بمحكمة الطارف بتاريخ 2016/08/31، قضى حضوريا وجاهي بإدانة المتهم وعقابه بسنة(01) حبس نافذ ومئة ألف دينار جزائري(100.000دج) غرامة نافذة وفي الدعوى المدنية تمكن الطرف المدني من تعويض قدره خمسين ألف دينار جزائري (50.000دج).

. حيث أن وكيل الجمهورية والمتهم استأنفا الحكم سالف الذكر في 2021/01/27 و 2021/02/03 وبتاريخ 2021/07/12 قضى بتأييد الحكم المستأنف.

. حيث أنه تم تبليغ المتهم بالقرار سالف الذكر وأنه سجل معارضته فيه بتاريخ 2021/11/21.

. حيث أن المتهم المعارض ذ.ي حضر جلسة المحاكمة وبعد التحقق من هويته وإحاطته علما بالجرم المتابع به، والتعريف بالإجراء الذي أخطرت بموجبه المحكمة بالقضية طبقا للمادة 343 من قانون الإجراءات الجزائية، ولحقه في طلب مهلة لتحضير دفاعه أين تنازل عن ذلك ولما وجه بما نسب إليه من وقائع ينكر سب نائب المدير.

. حيث أن دفاع الطرف المدني التمست تأييد الحكم المستأنف.

. حيث أن ممثل النيابة وتطبيقا للمادة 353 من قانون الإجراءات الجزائية التمس تأييد الحكم المستأنف.

. حيث أن المتهم منحت له الكلمة الأخيرة عملا بنص المادة 431 من قانون الإجراءات الجزائية وعليه وضعت القضية للمداولة فيها والنطق بالقرار لجلسة 2022/04/04 بعد الإعلان بذلك.[1]

[1]. قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص02.

ثالثا: القرار

. بعد الإطلاع على ملف القضية والنقاشات الدائرة بجلسة المحاكمة.

. بعد الاستماع إلى تقرير المستشار المقرر ر.ص.

. بعد المحاولة بين أعضاء الغرفة بمقر المجلس وفقا لما يقتضيه القانون.

- من حيث الشكل:

. حيث أن المادة 411 من قانون الإجراءات الجزائية تشترط لقبول المعارضة أن يتم رفعها في[1]ظرف 10 أيام من تاريخ تبليغ الحكم الغيابي إذا وقع تبليغه لشخص المتهم المعارض.

. حيث أن المتهم عارض في القرار المؤرخ في 2021/07/12 بتاريخ 2021/11/21 وأنه ثبت للمجلس تبليغه الشخصي بالقرار المعارض فيه عن طريق توقيعه على محضر تبليغ قرار غيابي، مما يجعل معارضته ضمن المواعيد القانونية يتعين على المحكمة قبولها شكلا ومن ثمة اعتبار القرار المعارض فيه كأن لم يكن في حق المتهم المعارض فقط طبقا لنص المادة 409 من قانون الإجراءات الجزائية.

- من حيث الموضوع:

. حيث أن الاستئناف تم رفعه من قبل المتهم مما يتعين النظر في موضوعه من حيث الدعوى العمومية والمدنية التبعية معا.

- في الدعوى العمومية:

. حيث ثبت للمجلس من خلال أوراق الملف وما دار في الجلسة من مرافعات أن المتهم قد قام بتوجيه عبارات السب المدونة بالملف قاصدا بذلك الضحية ز.ن موظف مستشفى الهادي بن جديد ـ الطارف ـ [2]

[1] . قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص02.

[2] . قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص03.

وأن الضحية يعد موظف بمؤسسة صحية وهذا أثناء تأدية مهامه وأن هذه العبارات تعد مشينة وتنطوي على تحقير وقدح. وهذا ما هو ثابت من خلال تصريحات الضحية عبر كافة مراحل التحقيق وأمام قاض أول درجة وهو ما أكدها الشاهد ز.هـ أمام قاض أول درجة وهذا ما يشكل جنحة إهانة أحد موظفي مؤسسة الصحة العمومية الفعل المنصوص والمعاقب عليه في نص المادة 144 من قانون العقوبات.

. حيث والحال كما سلف بيانه يجعل من الجرم محل المتابعة قائم الأركان ومستند للمتهم وفقا للنموذج القانوني للنصوص المتابع بها. الأمر الذي يتعين معه القول أن قاض درجة أولى لما قضى بإدانته بهذه الوقائع يكون قد طبق صحيح القانون، مما يستوجب معه تأييد الحكم المستأنف مبدئيا وتعديلا له خفض عقوبة الحبس المحكوم بها على المتهم إلى ستة (06) أشهر مع جعلها موقوفة النفاذ وخفض الغرامة المحكوم بها عليه إلى خمسين ألف دينار جزائري (50.000دج) غرامة نافذة.

- في الدعوى المدنية:

. حيث أنه من المقرر قانونا طبقا للمادة 02 من قانون الإجراءات الجزائية أن الحق في الدعوى المدنية بالتبعية يقوم للمطالبة بالتعويض عن الضرر الناجم عن جناية أو جنحة أو مخالفة.

. حيث أنه بالنظر لثبوت مسؤولية المتهم جزائيا وثبوت الضرر اللاحق بالطرف المدني والناجم مباشرة عن الجرم المتابع به المتهم، فإن طلب التعويض المقدم من قبل الطرف المدني مؤسس.

. حيث أن قاضي الدرجة الأولى طبق صحيح القانون لما قضى بمنح التعويض للضحية وقدره بما يتناسب ومقدار الضرر وطبيعة الجرم مما يتعين تأييد الحكم المستأنف.

. حيث أن المتهم حضر جلسة المحاكمة وتغيب عند النطق بالقرار ما يجعل القرار في حقه حضوري غير وجاهي.

. حيث أن المدان يتحمل مصاريف القضائية طبقا للمادة 367 من قانون الإجراءات الجزائية.[1]

[1]. قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص03.

. حيث أنه بالنظر إلى مبلغ الغرامة المقضي بها ضد المدان والمصاريف القضائية فإن المجلس يحدد مدة الإكراه البدني بحدها الأقصى لنص المادة 602 من قانون الإجراءات الجزائية.

. قرر المجلس الغرفة الجزائية علنيا وحضوريا للطرف المدني وحضوريا غير وجاهيا للمتهم نهائيا:

- في الشكل: قبول المعارضة.
- في الموضوع:

. في الدعوى العمومية:

تأييد الحكم المستأنف مبدئيا وتعديلا له خفض عقوبة الحبس المحكوم بها على المتهم إلى ستة(06) مع جعلها موقوفة النفاذ وخفض الغرامة المحكوم بها عليه إلى خمسين ألف دينار جزائري (50.000دج) غرامة نافذة.

. في الدعوى المدنية:

تأييد الحكم المستأنف وتحميل المتهم المدان المصاريف القضائية تحديد مدة الإكراه البدني بحدها الأقصى. بذا صدر القرار وأفصح به جهارا بقاعة الجلسات العادية في اليوم والشهر والسنة المذكورين[1] أعلاه ولصحته أمضاه كل من الرئيس والمستشار المقرر وأمين الضبط.[2]

.

[1] . قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص03

[2] . قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص04.

المطلب الثاني: جريمة سب وشتم مستخدمي الصحة

يقصد بالسب كل خدش للشرف والإعتبار، فهو مدلول أوسع من القذف، حيث تناول المشرع الجزائري السب في القسم الخامس تحت عنوان الإعتداء على شرف وإعتبار الأشخاص، وهذا ما سنتناوله من خلال هذا المطلب الذي قسمناه إلى ثلاث فروع: أركان جريمة السب (الفرع الأول)، العقوبات المقررة لجريمة السب في قانون العقوبات الجزائري (الفرع الثاني)، نموذج تطبيقي حول سب وشتم موظفي صحة وتحطيم قاعة علاج (الفرع الثالث).

الفرع الأول: أركان جريمة السب

تنص المادة 297 من قانون العقوبات على أن "يعد سبا كل تعبير مشين أو عبارة تتضمن تحقيرا أو قدحا لا ينطوي على إسناد واقعة".

أما المادة 299 من قانون العقوبات فقد نصت على مايلي: "يعاقب على السب الموجه إلى الأفراد بالحبس من ستة (06) أيام إلى ثلاثة (03) أشهر، وبغرامة من مئة وخمسون دينار جزائري (150 دج) إلى ألف وخمسمئة دينار جزائري (1500 دج) ، أو بإحدى هاتين العقوبتين".

فيتبين لنا أن للسب ثلاثة (03) أركان وهي: الركن المادي والعلانية والقصد الجنائي.

أولا: الركن المادي

يتمثل الركن المادي في جريمة السب في كل سلوك يصدر عن الجاني ويكون منطويا بأي وجه من الوجوه على حدش لشرف المجني عليه أو اعتباره وبكل عبارة تتضمن قدحا أو تحقيرا، دون أن يكون موضوعه واقعة مسندة أو معينة، وهذا ما يميز السب عن القذف، ومن صور السب إسناد عيب إلى المجني عليه بوصفه أو نعته بأنه سكير أو فاسقا أو كاذب أو عديم الخلق، أو أنه غبي أو حيوان[1]، فالسب يتحقق بكل صيغة توكيدية أو تشكيكية صريحة أو ضمنية، ويشترط أيضا أن يكون السب موجها إلى شخص معينا حتى [2]

[1] محمد صبحي نجم،"***شرح قانون العقوبات الجزائري ـ القسم الخاص***"، ط 05، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2004، ص104.

[2] المرجع نفسه، ص105.

يمكن القول بأنه قد نال من شرفه ومكانته الإجتماعية سواء أكان الشخص طبيعيا أو معنويا منفردا أو جماعة ولا عبرة بأن يحدث السب في حضور المجني عليه أم في غيابه لأنه في الحالتين يقلل من شرفه وإعتباره ويحط من مكانته بين قومه وذويه.

ثانيا: العلانية

لم يعاقب القانون على السب بمقتضى المادة 299 إلا إذا تضمن خدشا وتحقيرا لإعتبار ومكانة المجني عليه سواء حصل على مسمع من المارة بحضور المجني عليه أم بغيابه المهم أنه يؤدي إلى تحقيره عند أهل قومه وبلده على مسمع عدد من الجمهور فردا أو عدة أفراد، فالجهر بألفاظ السب على باب منزل المجني عليه بصوت عالٍ يسمعه سكان المنزل يوفر ركن العلانية في السب.

ثالثا: القصد الجنائي

يتحقق هذا القصد بمجرد الجهر بالألفاظ الخادشة للشرف أو الإعتبار مع العلم بمعناه، ولا عبرة بالبواعث ما دام السب قد وقع علنا فلا يكون للمتهم أن يدفع بأن المجني عليه هو الذي استفزه ومتى كانت الألفاظ شائنة ومحقرة فإن قصد الإسناد يفترض.

والقصد الجنائي هنا لا تكتمل عناصره إلا بإنصراف إرادة الجاني إلى إذاعة ما يصدر منه ماسا ومحقرا اعتبار وشرف المجني عليه.

الفرع الثاني: العقوبات المقررة لجريمة السب في قانون العقوبات الجزائري

يعاقب على السب بالحبس من ستة (06) أيام إلى ثلاثة (03) أشهر، وبغرامة من مئة وخمسون دينار جزائري (150 دج) إلى ألف وخمسمئة دينار جزائري (1500 دج) ، أو بإحدى هاتين العقوبتين. طبقا لنص المادة 299 من قانون العقوبات الجزائري.[1]

[1] محمد صبحي نجم، المرجع السابق، ص105.

الفرع الثالث: نموذج قضية سب وشتم موظفي صحة وتحطيم قاعة علاج

أولا: الوقائع

. حيث أن المتهم "ش.ن"والمتهم "ف.أ" المتابعين من طرف نيابة الجمهورية لارتكابهما جنحة الإعتداء على موظفي الصحة الفعل المنصوص والمعاقب عليه بنص م/149 من قانون العقوبات.

. حيث أن المتهمين تمت إحالتهما على محكمة الجنح بموجب إجراء المثول الفوري طبقا م/339 مكرر وما بعدها من قانون الإجراءات الجزائية لتتم محاكمتهما طبقا للقانون.

. حيث يستخلص من ملف القضية أنه بتاريخ 2021/09/11 على الساعة الواحدة صباحا تلقوا مكالمة هاتفية من طرف خفير مركز العمليات بمقر المجموعة الإقليمية بالطارف المؤسسة الذي مفادها وجود شخصين قاما بالإعتداء على قاعة العلاج شولي محمود بزريزر، على الفور تم توجيه أفراد الدورية إلى عين المكان من أجل القيام بالمعاينات وتحديد هوية الأشخاص المتورطين.

. حيث يتعلق الأمر بالمشكوك فيهما كل من "ش.ن" المدعو "ص.ج" والمسمى "ف.أ" المدعو "م"، في نفس اليوم تقدم إلى المصلحة الممثل القانوني للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالذرعان راغبا في رفع شكوى ضد كل من المسمى "ش.ن" والمسمى"ف.أ"من أجل تخريب أملاك عقارية بالمؤسسة الصحية باستعمال أسلحة بيضاء من الصنف السادس، وإهانة أحد موظفي الصحة أثناء تأدية مهامه.

. ولدى سماع الطبيب المناوب بقاعة العلاج المسمى "ع.ب"صرح أنه بتاريخ 2021/09/11 على الساعة الواحدة 01:00 صباحا أثناء مزاولته لمهامه بقاعة العلاج تقدم إليهم كل من المسمى "ف.أ" الذي كان مصابا على مستوى الرأس رفقة صديقه المسمى "ش.ن"، عند دخولهما مباشرة بدأ بالتلفظ بعبارات السب والشتم لجميع الموظفين حاملين معهما أسلحة بيضاء متمثلة في عصا خشبية وشطابية خاصة بالحفر، ثم قاموا بتحطيم زجاج الأبواب الداخلية لقاعة العلاج وبعثرت الأسرة، كما قاموا بالدخول إلى مكتب الطبيب المناوب حاملين معهم الأسلحة المذكورة التي استعملوها في تحطيم زجاج الأبواب، مع قيامهم بسب كامل الطاقم الطبي ثم لاذا بالفرار.[1]

[1]. حكم صادر عن محكمة الذرعان . الطارف، قسم الجنح، جدول رقم 21/04193، بتاريخ 2021/09/19، 2021، ص02.

. ولدى سماع كل من سائق سيارة الإسعاف التابعة لقاعة العلاج المسمى "ر.م"والحارس المسمى "ع.و"اللذان كان ضمن طاقم المناوبة بتاريخ الوقائع صرح أنه أثناء مزاولتهما للمناوبة بتاريخ الوقائع تعرضا للسب والشتم والإهانة من طرف كل من المتهم "ش.ن" والمتهم "ف.أ" الذي كان مصابا على مستوى الرأس والعين كما أكدا أن المشكو منهما قاما بتحطيم زجاج الأبواب الداخلية لقاعات العلاج بإستعمال عصا وشطابية مع بعثرة الأسرة الخاصة بالمرضى، كما أكدا أن المشكو منهما قاما بإهانة الطبيب المناوب بعبارات مشينة مع محاولة[1] الإعتداء عليه ثم لاذا بالفرار تاركين الوسائل المستعملة في الإعتداء.

. ولدى سماع كل من المسماة "ب.ص" والمسماة "ع.س" الممرضتان المناوبتان بتاريخ الوقائع صرحتا أنهما كانتا بالمخبر لما سمعتا صوت مرتفع بعبارات السب والشتم تليها صوت تحطيم زجاج أبواب على إثرها لاذتا بالفرار والإحتماء داخل سيارة الإسعاف إلى غاية مغادرة الفاعلين.

. ولدى سماع الممرضة المسماة "غ.إ" صرحت أنها بتاريخ الوقائع سمعت صوت المسمى"ش.ن" والمسمى"ف.أ" المعروفين لدى العام والخاص بسيرتهم السيئة يتلفظان بأقبح عبارات السب والشتم داخل المؤسسة الصحية لجميع الطاقم المناوبة بما فيهم الطبيب المناوب بالعيادة، كما أكدت أن "ش.ن" كان يحمل بيده شطابية و "ف.أ" كان يحمل بيده عصا خشبية، وأنها شاهدتهما يقومان بتحطيم زجاج أبواب قاعات العلاج الداخلية مع قيامهما ببعثرة أسرة المرضى، وعلى إثرها قامت بالفرار والإختباء بسيارة الإسعاف إلى غاية مغادرة الفاعلين.

. ولدى سماع المشكو منه "ش.ن" على محضر رسمي صرح أنه فعلا بتاريخ 2021/09/11 حوالي الساعة الواحدة صباحا قام رفقة صديقه المدعو "م" بتحطيم زجاج الأبواب الخاصة بقاعات العلاج بزريزر وأكد أنه قام فعلا بسب وشتم جميع طاقم المناوبة الطبية بعبارات مهينة، أنكر حمله لسلاح الأبيض واستعماله في التحطيم وبعثرة ما كان بالمحيط الداخلي كما اعترف بأن النعل الصيفي المعثور عليه بالمكان يخصه.

. ولدى سماع المشكو منه "ف.أ" صرح هو الآخر بأنه فعلا قام رفقة صديقه المسمى"ش.ن"بتحطيم أبواب قاعات العلاج باستعمال لوح خشبي كان يحمله بيده وسب وشتم جميع طاقم المناوبة بالعيادة بما فيهم[2]

---

[1] . قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص02.

[2] . قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص03.

الطبيب مع إنكاره بعثرة الأسرة.

. بعد سماع الأطراف من قبل مصالح الضبطية القضائية تم تحويل الملف على النيابة العامة.

. نبهت المحكمة طبقا للمادة 339 مكرر 05 من قانون الإجراءات الجزائية المتهمين المماثلين أمامها بموجب إجراءات المثول الفوري بأن من حقهما مهلة من أجل تحضير دفاعهما فأجابا بأنهما يتنازلان عنها وبأنهما مستعدان للمحاكمة.

ثانيا: الحيثيات

. حيث أن المتهم "ش.ن" حضر جلسة المحاكمة وبعد التأكد من هويته وإحاطته علما بالتهمة المنسوبة إليه أنكرها.

. حيث أن المتهم "ف.أ" حضر جلسة المحاكمة وبعد التأكد من هويته وإحاطته علما بالتهمة المنسوبة إليه أنكرها.

. حيث أن الممثل القانوني للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالذرعان حضر جلسة المحاكمة حضر الجلسة وأعلن تأسسه كطرف مدني والتمس تمكينه من تعويض قدره 200 ألف دج.

. حيث أن الشاهد "ع.ب" الطبيب المناوب حضر جلسة المحاكمة وصرح أنه تعرض للسب والشتم من قبل المتهمين، وأنهما قاما بتحطيم قاعة العلاج.

. حيث أن الشهود "ر.م"، "ع.و"، "ب.ص"، "ع.س"، "غ.إ"، تغيبوا عن جلسة المحاكمة.

. حيث أن ممثل النيابة العامة التمس في تدخله إدانة المتهمين بالتهمة المنسوبة إليهما وعقابا لهما الحكم عليهما ب04 سنوات حبس نافذ و 400.000دج غرامة نافذة مع الإيداع بالجلسة.

. حيث أن دفاع المتهم "ف.أ" الأستاذ "ر.ص" رافع ملتمسا إفادة موكله بالبراءة.[1]

[1]- قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف،المرجع السابق، ص03.

. حيث أن الكلمة الأخيرة منحت للمتهمين طبا لنص المادة 353 من قانون الإجراءات الجزائية أين التمسا البراءة.

. حيث تم وضع القضية في النظر للنطق بالحكم بعد حين بجلسة 2021/09/19.[1]

ثالثا: الحكم

. بعد الإطلاع على ملف القضية.

. بعد الإطلاع على المادة 149 من قانون العقوبات.

. بعد الإطلاع على المادة 339 مكرر وما بعدها من الأمر رقم 15/02 المعدل والمتمم للأمر رقم 66/155 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية.

. بعد نظر الدعوى طبقا للقانون.[1]

- في الدعوى العمومية:

. حيث أنه من المقرر قانونا وفقا لنص المادة 149 من قانون العقوبات فإن كل من أهان أحد مهني الصحة سواء بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بتسليم وإرسال أي شي إليه أو بالكتابة أو الرسم أثناء تأدية وظائفه أو بمناسبتها بقصد المساس بإعتباره أو بشرفه يعاقب بالحبس من سنتين(02) إلى خمسة (05) سنوات وبغرامة من 200.000دج إلى 500.000دج.

. حيث ثبت للمحكمة من خلال تفحصها لملف التحري الأولي وما دار بجلسة المحاكمة من تصريحات أن جنحة الإعتداء على موظفي الصحة طبقا للمادة 149 من قانون العقوبات ثابتة في حق المتهمين "ش.ن" و "ف.أ" وقائمة الأركان في حقهما بقيامهما بسب وشتم الطاقم المناوب وتحطيم زجاج أبواب قاعة العلاج وبعثرة أسرة المرضى بإستعمال أسلحة بيضاء تتمثل في عصا خشبية وشطابية، وهو الأمر الثابت من [2]

[1]- قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص03.

[2]- قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص04.

خلال معاينة الضبطية القضائية لعين المكان، وما جاء على لسان الشهود لدى سماعهم من قبل الضبطية القضائية أين أكدوا قيام المتهمين بسب وشتم الطاقم الطبي المناوب أثناء تأديته لمهامه، وقيامهما بتحطيم زجاج أبواب قاعة العلاج وبعثرة أسرة المرضى، إلى جانب ذلك إعتراف المتهمين بسب وشتم الطاقم الطبي وتحطيم قاعة العلاج لدى سماعهما من قبل الضبطية، وما إنكارهما أمام المحكمة سواء محاولة للتهرب من تحمل المسؤولية والعقاب، الأمر الذي يتعين معه إدانتهما بما نسب إليهما وعقابهما وفقا للقانون.

. حيث أن المتهم "ف.أ" غير مسبوق قضائيا بمفهوم المادة 53 مكرر 04 من قانون العقوبات كونه غير محكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية لإرتكابه جرم من جرائم القانون العام مما يتعين إفادته بظروف التخفيف وذلك بنزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانونا.

. حيث أن العقوبة المقضى بها على المتهم "ش.ن" هي سنتين (02) حبس من أجل إرتكابه جنحا من جنح القانون العام وبإعتبار أن الوقائع خطيرة وتمس بأمن وسلامة المواطن فإنه يتعين على المحكمة إصدار أمر بإيداع المحكوم عليه الحبس بالجلسة طبقا للفقرة الأولى من المادة 358 من قانون الإجراءات الجزائية.

- في الدعوى المدنية:

. من حيث الشكل:

. حيث أن تأسيس الضحية المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالذرعان كطرف مدني جاء طبقا للأوضاع والشروط المنوه عنها قانون بالمواد 02، 03، 239، 241، من قانون الإجراءات الجزائية، مما يتعين التصريح بقبوله شكلا.

. من حيث الموضوع:

. حيث أن طلب الطرف المدني الرامي إلى التعويض مؤسس قانونا بالنظر إلى الضرر الحاصل بفعل المحكوم عليهما من جراء واقعة الإعتداء على موظفي الصحة، مما يتعين الإستجابة له بعد تخفيضه للحد المعقول الذي يتلائم وجبر الضرر.[1]

[1]- قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص04.

- عن المصادرة:

. حيث أنه وطبقا للمادة 16 من قانون العقوبات فإنه: يتعين على المحكمة الأمر بمصادرة الأشياء التي تشكل صناعتها، أو استعمالها، أو حملها، أو حيازتها، أو بيعها جريمة، وكذا الأشياء التي تعد في نظر القانون أو التنظيم خطيرة أو مضرة.

. حيث أن "شطابية، جذع شجرة، نعل صيفي" المحجوزة بموجب محضر الحجز المحرر بتاريخ 2021/09/19 تحت رقم 21/909 استعملت في ارتكاب الجريمة مما يتعين على المحكمة الأمر بمصادرتها طبقا للمادة 16 من قانون العقوبات.

. حيث أن المصاريف القضائية تقع على عاتق المحكوم عليها طبقا لأحكام المادة 367 من قانون الإجراءات الجزائية.

. حيث أن مدة الإكراه البدني حددت بحدها الأقصى القانوني طبقا للمادتين 600 و 602 من قانون الإجراءات الجزائية.

. حكمت المحكمة حال فصلها في قضايا الجنح حكما علنيا إبتدائيا حضوريا وجاهيا:

. في الدعوى العمومية:

. بإدانة المتهمين "ش.ن" و "ف.أ" بجنحة الإعتداء على[1]موظفي الصحة طبقا للمادة 149 من قانون العقوبات وعقابا لهما الحكم على المتهم "ش.ن" بسنتين (02) حبسا نافذا ومائتين دينار جزائري (200.000 دج) غرامة مالية نافذة، مع الأمر بإيداعه بالجلسة، والحكم على المتهم "ف.أ" بستة (06) أشهر حبس نافذ و عشرون ألف دينار جزائري (20.000 دج) غرامة مالية نافذة مع الأمر بمصادرة المحجوزات. [2]

[1]- قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص04.

[2]- قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص05.

. في الدعوى المدنية:

. في الشكل: قبول تأسيس المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالذرعان كطرف مدني.

. في الموضوع: إلزام المحكوم عليهما "ش.ن" و "ف.أ" بأن يدفعا بالتضامن فيما بينهما للطرف المدني مبلغ مئة ألف دينار جزائري (100.000 دج) كتعويض عن الضرر.

. تحميل المحكوم عليهما المصاريف القضائية والمقدرة بثمانمئة دينار جزائري (800 دج) وتحديد مدة الإكراه البدني بحدها الأقصى القانوني.

. بهذا صدر الحكم ونطق به جهرا بالجلسة المنعقدة في اليوم والشهر والسنة المذكورين أعلاه، وأمضت النسخة الأصلية من قبل الرئيس وأمينة الضبط.[1]

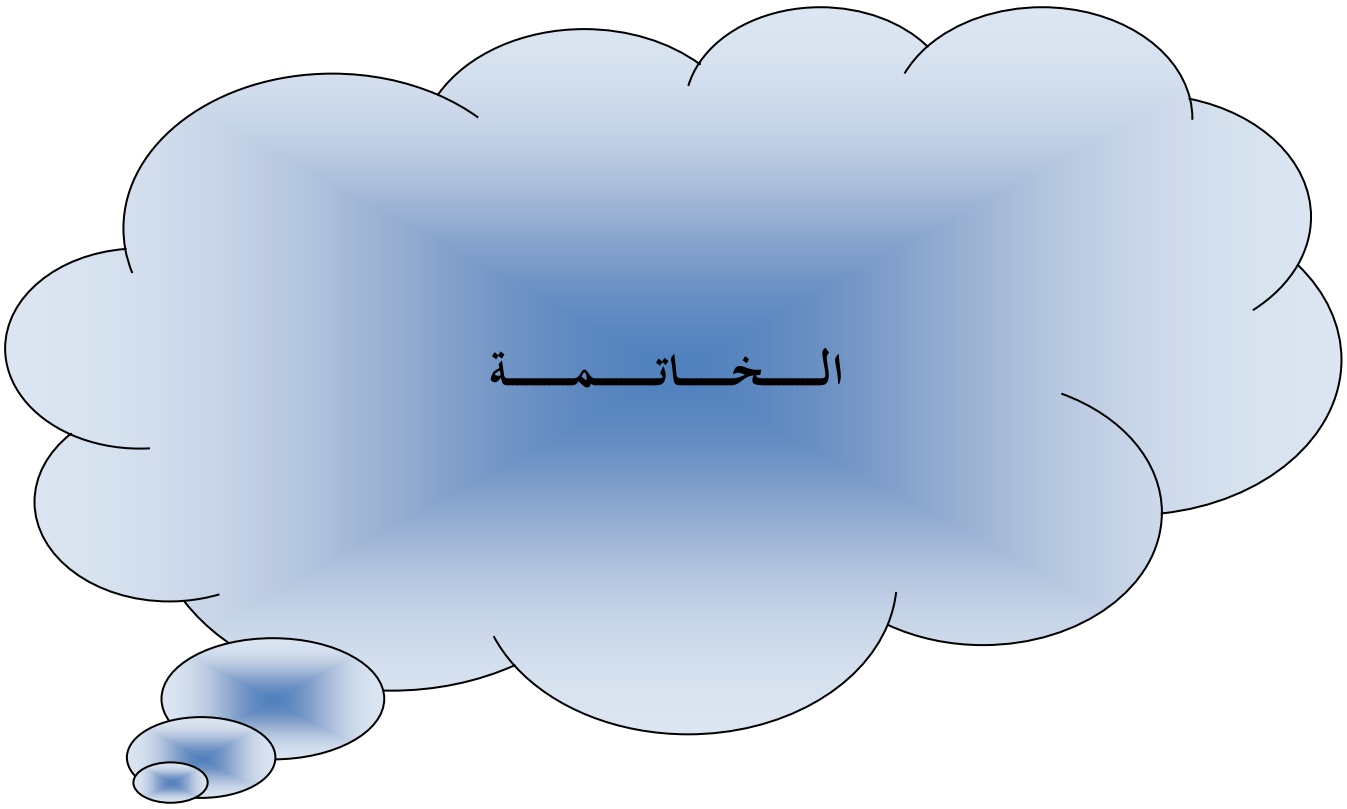
[1]. قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، المرجع السابق، ص05.

ملخص الفصل الثاني

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستنتج أن الموظف العام يواجه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها جرائم تمس شرفه و اعتباره كالإهانة، التهديد، القذف أو قد تمس شخصه كالإكراه، حيث جرمت معظم تشريعات دول العالم بما فيها المشرع الجزائري، جميع الإعتداءات الواقعة على الموظف العام سواء كان يمارس مهامه داخل الإدارة أو يقوم بتأدية التزاماته في الخارج لذا وضع عقوبات لكل منها.

ونظرا لانتشار وباء كرونا "كوفيد19" وما يترتب عنه من اعتداءات على المؤسسات الصحية وإهاناتهم من طرف المواطنين، قام المشرع الجزائري بإصدار الأمر 20/01 المؤرخ في 30 يوليو 2020 المتضمن الإهانة والتعدي على المؤسسات الصحية ومستخدميها التي تعتبر من أخطر الجرائم على قطاع الصحة، التي بإمكانها أن تخلف آثار سلبية على المؤسسة والفرد.

وأهم ما يمكن قوله هو صرامة المشرع في مكافحة جميع الإعتداءات الواقعة ضد المؤسسات الصحية ومستخدميها من خلال تطبيق جزاءات ردعية شددها قانون العقوبات المقررة لها.


الـــخـــاتـــمـــة

من خلال دراستنا لموضوع الحماية الجنائية للموظف العام بنوعيها (الموضوعية والإجرائية)، رأينا أن التشريعات والقوانين قد أعطت أهمية للموظف كونه العملية الأساسية لسير الإدارة والمرفق العام، وأن أي فعل قد يلحق بالموظف ويسبب له ضرر أو عجزا هو بمثابة ضررا وعجزا يصيب الوظيفة والإدارة ككل.

حيث حاولنا من خلال دراستنا هذه إلى تبيان هذه المكانة خاصة في التشريع الجزائري التي أحاط الموظف بإهتمام وحمايته من بعض الأفعال التي تقع في دائرة التجريم، وتصيبه أثناء تأديته لمهامه الوظيفية حيث أصبح الموظف معرضا لجل أنواع الأفعال المجرمة بموجب القانون والناتجة عن إحتكاكه وتعامله مع الأفراد.

فتم وضع قوانين ونصوص ردعية لهذه الأفعال فور وقوعها وتوفرت على كافة الأركان، ومن بين الفئات الوظيفية التي ارتأينا إلى تقديم نموذج حي عنها هي فئة قطاع مستخدمي الصحة خاصة مع جائحة كورونا وقضايا الإعتداء على الطاقم الطبي وهم في صدد أدائهم لمهامهم، حيث خصهم قانون العقوبات بنصوص خاصة تحميهم من هذه الأفعال.

وما يلاحظ في دراستنا صعوبة في إيجاد البحوث العلمية المتخصصة في هذا الموضوع المدروس.

كما أنه أثناء دراستنا لاحظنا أن هناك فئات للموظفين تنتهي الحماية الجنائية الخاصة بهم بمجرد إنتهاء وظيفتهم والعكس صحيح.

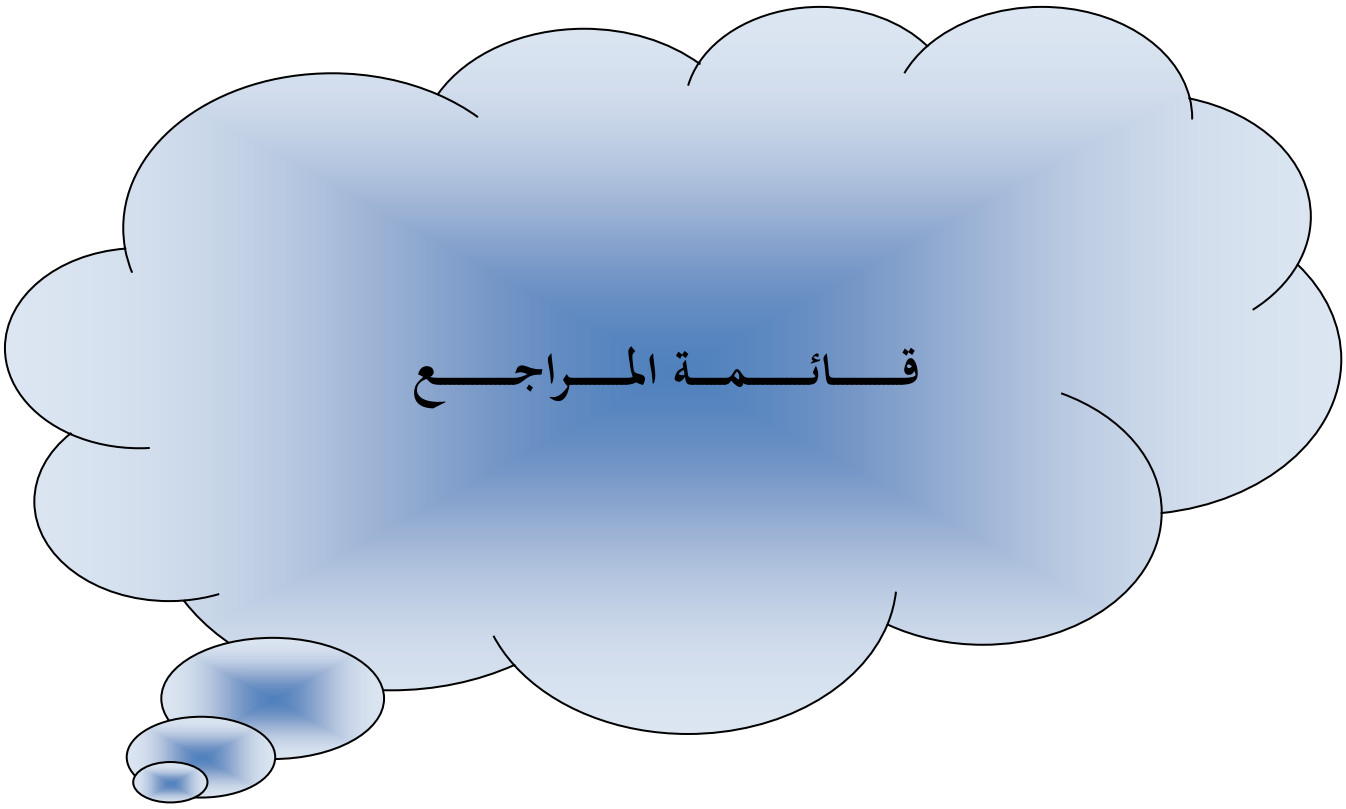
كما أنه ومن خلال ما درسناه استنتجنا أن الموظف العام يمثل الإدارة والمساس بأمنه وراحته هو المساس بأمن وسلامة سير المرفق العام (الإدارة).

التوصيات:

. وجوب توعية بضرورة احترام الموظف والعلم بأن أي فعل ينتج ضررا جسديا أو أذى نفسي يؤدي به إلى عقوبات وفق ما ينص عليه القانون.

. وجوب البحث والتمعن في مجال الموظف وحمايته، عن طريق توفير الإمكانيات العلمية لمساعدة الطالب الباحث.

. وجوب توفير الأبحاث العلمية المتخصصة في هذا المجال.


قـــائـــمـــة المـــراجـــع

أولا: النصوص القانونية

1 . الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في ج.ر رقم 46.

2 . الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في ج.ر رقم 46.

3 . أمر رقم 23/06 مؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المتضمن قانون العقوبات.

4 . أمر رقم 01/20 مؤرخ في 30 يوليو سنة 2020، يعدل ويتمم الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات.

5 . أمر رقم 156/66 المؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات.

6 . مرسوم تنفيذي رقم 59/85 مؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي للعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

7 . مرسوم تنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007، يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها.

8 . القانون رقم 02/16 المؤرخ في 19 يونيو 2016، المتمم للأمر 156/66 مؤرخ في 8 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات.

ثانيا: الكتب

1 . بوسقيعة أحسن، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، الجزء 01، طبعة 15، دار الهومة، الجزائر، 2013.

2 . ـــــــــــــ، الوجيز في القانون الجزائي العام، طبعة 13، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

3 . بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة بإجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.

4 . بن شيخ اث ملويا لحسين، المنتقى في القضاء العقابي، طبعة 01، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة القديمة، الجزائر، 2008.

5 . جبريل أشرف، الحماية الجنائية للموظف العام (دراسة مقارنة)، طبعة 01، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2016.

6 . رحماني منصور، الوجيز في القانون الجنائي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2013.

7 . سلامة الجبوري معمر خالد عبد الحميد، الحماية الجنائية للتصنيع الغذائي في التشريعات العراقية، طبعة 01، جامعة تكريت، العراق، 2021.

8 . صقر نبيل، الوسيط في جرائم الأشخاص . شرح 50 جريمة ملحق بها الجرائم المستحدثة بموجب القانون 01/09، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين ميلة، الجزائر، 2009.

9 . صليبي الحديثي فخري عبد الرزاق، شرح قانون العقوبات . القسم الخاص . ، طبعة 02، توزيع المكتبة القانونية، بغداد، العراق، 2007.

10 . عبد شويش الدرة ماهر، شرح قانون العقوبات . القسم الخاص .، طبعة منقحة 1428هـ، 2007 م، العائلة لصناعة الكتاب، القاهرة، مصر، 2009.

11 . نجم محمد صبحي، شرح قانون العقوبات الجزائري . قسم الخاص، طبعة 05، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2004.

12 . نمور محمد سعيد، الجرائم الواقعة على الأشخاص، جزء 01، طبعة 01، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.

ثالثا: المجلات

1 . خالد خيضر دحام، الواجبات الوظيفية لعضو الإدعاء العام ودوره في حماية المصلحة العامة في القانون العراقي، مجلة رسالة الحقوق، جامعة كربلاء، العدد 03، 2016.

2 . مجدوب عبد الرحمان، مفهوم ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي وعوامل انتشاره، مجلة القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، جامعة أبو بكر القايد، العدد 02، المجلد 05، تلمسان، الجزائر، 2021.

3 . بوشاشية شهرزاد، الإطار المفاهيمي "الحماية الجنائية والملكية العقارية الخاصة في التشريع الجزائري"، مجلة ايليزا للبحوث والدراسات، جامعة محمد بن أحمد، العدد 01، المجلد 05، وهران، الجزائر، 2020.

4 . بن سعدي وهيبة، مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، 2018/2017.

5 . سوداني نور الدين، الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في القانون الوظيفة العمومية الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 01، المجلد 15، 2022.

6 . سينم صالح محمد، المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانون العراقي، مجلة جامعة تكريت للحقوق، المعهد التقني كركوك، العدد 29، المجلد 04، العراق، 2016.

7 . فرج عبد الله نويرات، الموظف العام في التشريع الجنائي الليبي، مجلة العلوم القانونية، جامعة الزيتونة، العدد 06، 2015.

8 . بوبكر وليد ملياني، مصطفى بن جلول، الحماية الجنائية للموظف العام من جرائم التعدي اللفظي، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية و السياسية، جامعة عمار ثليجي . الاغواط، العدد 02، المجلد 05، الجزائر، 2021.

9 . شويح بن عثمان، واجبات الموظف بين الشريعة و القانون، مجلة البحوث القانونية و السياسية، العدد 05، ديسمبر 2015.

10 . مروان حسين احمد، حسين طلال مال الله، واجب الطاعة وأثره في تحقيق المسؤولية الانضباطية و الجنائية للموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة كلية القانون و العلوم السياسية، جامعة كركوك، العدد 28، المجلد 08، 2019.

11 . العيفاوي صبرينة، سمغوني زكريا، حقوق وواجبات الموظف العام . دراسة مقارنة .، مجلة الدراسات القانونية و السياسية، المركز الجامعي صالحي احمد، النعامة، العدد 01، المجلد 08، الجزائر، جانفي 2022.

12 . بوزيان كريم، الحماية الجزائية لمستخدمي الصحة في ظل قانون العقوبات لسنة 2020، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة جيلالي اليابس . سيدي بلعباس، العدد 01، المجلد 07، الجزائر، 2021.

13 . ميهوب يوسف، ميهوب علي، جريمة الاعتداء على مفتش العمل . الاهانة و العنف نموذجا . دراسة مقارنة، مجلة قانون العمل و التشغيل، المركز الجامعي نور البشير بالبيض، جامعة المنار بتونس، العدد 03، المجلد 06، جوان 2021.

14 . بشير حفيظة، مراحل الجريمة في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 01، المجلد 11، دون سنة نشر.

رابعا: الرسائل الجامعية

أ . أطروحات الدكتوراه

1 . نبيل بوساق، الحماية الجنائية لحقوق الإنسان الإقتصادية في الشريعة الإسلامية (دراسة مقارنة بالتشريع الجزائري والمواثيق الدولية)، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزئر 01. بن يوسف بن خدة .، الجزائر، 2019/2018.

2 . فاطمة قفاف، تعزيز الحماية الجنائية للمرأة في قانون العقوبات (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه، جامعة خيضر بسكرة، الجزائر، 2020/2019.

3 . بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري . قسنطينة . ، 2009/2008.

4 . غالب قرقز، المسؤولية الجزائية للموظف العام عن تجاوز أداء الواجب (دراسة مقارنة بين القانون الأردني و المصري و الفرنسي)، أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية، الأردن عمان، 2013.

5 . عبد المعطي عقله الهاشم، تقويم أسس تعيين الموظف العام في التشريعات الأردنية و تطبيقاتها(من منظور مقارن)، أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية، 2010.

6 . بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر . 01، بن يوسف بن خدة، الجزائر، مارس 2017.

ب . رسائل الماجستير

1 . غفران أحمد عبد الحسين السراي، الحماية الجنائية والغير الجنائية لحقوق الإنسان في ظل القانون الدولي العام، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2020.

2 . فوزية هامل، الحماية الجنائية للأعضاء البشرية في ظل القانون 01/09 المؤرخ في 2009/02/25 المتعلق بالاتجار بالأعضاء البشرية، رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2012/2011.

3 . عبد الله فاضل عبد الله أبو خمرة الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامع الشرق الأوسط، 2015.

4 . أوديني عباس، الضرر في المسؤولية الإدارية، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي . أم البواقي، الجزائر، 2016/2015.

5 . ناصر بن عبد الله بن ناصر الندابي، قرارات تقييم الأداء للموظف العام وموقف التشريع والقضاء (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة جرس الأهلية، 2016.

6 . وسام إبراهيم الشوابكة، نطاق الحماية الجنائية الموضوعية للموظف العام (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، 2015.

7 . عبد الوهاب جمعة أحمد أحمد، التنظيم القانوني لسحب يد الموظف العام من وظيفته في القانون العراقي(دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، جامعة الإسراء، 2020.

8 . عصام بن هلال بن عبد الله المطرفي، مدى كفاية الحماية القانونية لترقية الموظف العام في التشريعين الأردني و العماني، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، 2019.

9 . ثناء عاطف فايز غباري، الشروع في الجريمة دراسة فقهية مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، 2018.

10 . إبراهيم بن محمد المفيز، الإعتداء على الموظف العام دراسة تأصيلية تطبيقية مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2006.

11 . زروقي محمد، حماية قانونية للحق في الشرف و الإعتبار، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجيلالي ليابس . سيدي بلعباس، 2015/2013.

12 . أية سالم محمد مراجع، تغير الخطر في عقد التأمين و الأثار المترتبة عليه(دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2019.

خامسا: القرارات و الأحكام القضائية:

1 . قرار صادر عن المحكمة العليا، غرفة الجنح و المخالفات، ملف رقم 370115، بتاريخ 2007/01/31، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، الجزائر،2008.

2 . قرار صادر عن المحكمة العليا، غرفة الجنح و المخالفات، ملف رقم 07003433، بتاريخ 2014/02/27، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، الجزائر، 2014.

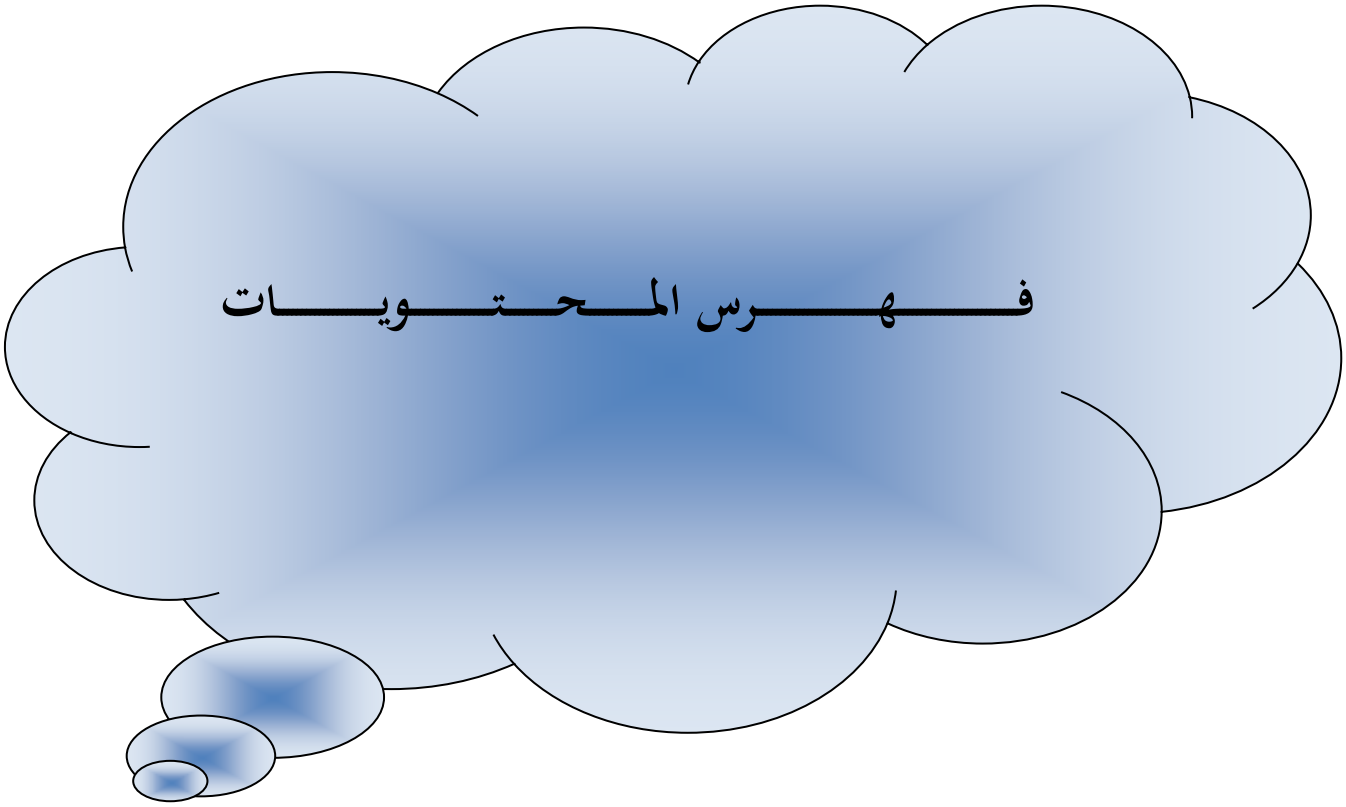
3 . قرار صادر عن المحكمة العليا، غرفة الجنح و المخالفات، ملف رقم 425217، بتاريخ 22/ 2009/04، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، 2011.

4 . قرار صادر عن مجلس القضاء الطارف، الغرفة الجزائية، ملف رقم 21/05380، بتاريخ 2022/04/04.

5 . حكم صادر عن محكمة الذرعان، قسم الجنح، جدول رقم21/04193، بتاريخ 2021/09/19.

سادسا: المعاجم

1 . معجم اللغة العربية، المعجم الوسيط، مكتبة الشروق، مصر، طبعة 04، 2004.


فـــــهـــــرس المـــحـــتـــويـــات

فهـــرس المحـــتـــويـــات

الشكر .....

الإهداء.....

قائمة المختصرات.....

مقدمة.....

الفصل الأول: المركز القانوني للموظف العام موضوع الحماية الجنائية.....ص

المبحث الأول: ماهية الحماية الجنائية وحق الموظف فيها ص02

المطلب الأول : مفهوم الحماية الجنائية وخصائصها ص02

الفرع الأول: تعريف الحماية الجنائية.....ص02

أولا: الحماية الجنائية لغة واصطلاحا.....ص02

1 . الحماية.....ص02

أ . لغة.....ص02

ب . اصطلاحا.....ص02

2 . الجناية.....ص03

أ . لغة.....ص03

ب . اصطلاحا.....ص03

ثانيا : الحماية الجنائية ص03

الفرع الثاني: خصائص الحماية الجنائية وأهدافها.....ص05

أولا: خصائص الحماية الجنائية.....ص05

فهـــرس المحـــتـــويـــات

1 . طبيعة الجزاء المقرر فيها.....ص05

2 . طبيعة المصلحة المحمية جنائيا ص05

ثانيا: أهداف الحماية الجنائية.....ص06

1 . الوظيفة المعنوية.....ص06

2 . الوظيفة الردعية.....ص06

أ . الردع العام.....ص06

ب . الردع الخاص.....ص07

المطلب الثاني: شروط الحماية الجنائية وأسبابها.....ص07

الفرع الأول: شروط الحماية الجنائية.....ص07

الفرع الثاني: أسباب الحماية الجنائية.....ص09

أولا: المصلحة.....ص09

ثانيا: الخطر.....ص10

ثالثا: الضرر.....ص12

المبحث الثاني: ماهية الموظف العام موضوع الحماية الجنائية ص13

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام.....ص13

الفرع الأول: تعريف الموظف العام وفقا للتشريعات المقارنة..... ص14

أولا: التشريع الجزائري.....ص14

ثانيا: التشريع الفرنسي.....ص16

ثالثا: التشريع المصري.....ص17

رابعا: التشريع الأردني.....ص18

الفرع الثاني: الآراء الفقهية حول تعريف الموظف العام.....ص19

أولا: تعريف الموظف العام في الفقه العربي.....ص19

1 . ديمومة الوظيفة أو الخدمة الدائمة.....ص21

2 . أن يعمل الموظف في خدمة المرفق العام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.....ص21

3 . أن يعين ويرسم من قبل السلطة المختصة.....ص22

ثانيا: تعريف الموظف العام في الفقه الغربي.....ص22

المطلب الثاني: واجبات الموظف العام.....ص23

الفرع الأول: الواجبات الايجابية للموظف العام ص23

أولا: إتقان العمل واحترام ساعات العمل.....ص23

ثانيا: واجب طاعة الرؤساء واحترام القوانين واللوائح.....ص24

1 . طاعة الرؤساء.....ص24

2 . احترام القوانين واللوائح.....ص26

ثالثا: واجب المحافظة على ممتلكات ووثائق الإدارة.....ص26

الفرع الثاني :الواجبات السلبية للموظف العام ص27

أولا: الالتزام بالتفرغ للوظيفة.....ص27

ثانيا: عدم إفشاء السر المهني.....ص29

ثالثا: عدم استغلال النفوذ الوظيفي ص29

ملخص الفصل الأول.....ص31

الفصل الثاني: آليات الحماية الجنائية للموظف العام أثناء تأدية الوظيفة.....ص

المبحث الأول: جريمة الاعتداء على الموظف العام.....ص36

المطلب الأول: أركان جريمة الاعتداء على الموظف العام.....ص36

الفرع الأول: الركن الشرعي لجريمة الاعتداء على الموظف العام.....ص36

الفرع الثاني: الركن المادي لجريمة الاعتداء على الموظف العام.....ص37

أولا: مرحلة التفكير والعزم والتصميم.....ص37

ثانيا: الشروع في الجريمة.....ص38

ثالثا: مرحلة التنفيذ.....ص39

الفرع الثالث: الركن المعنوي لجريمة الاعتداء على الموظف العام.....ص40

أولا: إذا كان الجاني صغيرا.....ص40

ثانيا: إذا كان الجاني مجنون.....ص41

ثالثا: إذا كان الجاني سكران.....ص41

رابعا: إذا كان الجاني مكرها.....ص41

المطلب الثاني: صور الاعتداء على الموظف العام.....ص42

الفرع الأول: جريمة الاعتداء على الموظف العام بالقذف.....ص42

أولا: تعريف جريمة القذف.....ص42

ثانيا: أركان جريمة القذف.....ص43

1 . الركن المادي.....ص43

أ . السلوك الإجرامي.....ص43

ب . موضوع السلوك الإجرامي.....ص44

. أن تكون الواقعة محددة.....ص45

. أن يكون شان الواقعة عقاب من أسندت إليه أو احتقاره عند أهل وطنه.....ص45

ج . النتيجة.....ص46

د . العلانية.....ص47

2 . الركن المعنوي ص48

ثالثا: العقوبة المقررة لجريمة القذف.....ص49

الفرع الثاني: الاعتداء على الموظف العام باهانته.....ص50

اولا: تعريف جريمة الاهانة ص50

ثانيا: اركان الاهانة ص52

1 . الركن الشرعي ص52

2 . الركن المادي ص52

أ . قيام الجاني باهانة الموظف العام و من في حكمه "الوسيلة المستعملة" ص52

ب . ان ترتكب الاهانة اثناء ممارسة الوظائف او بمناسبة ذلك.....ص54

ج . ان يكون الموظف المهان حاضرا.....ص56

3 . الركن المعنوي.....ص56

ثالثا: العقوبات المقررة لجريمة الاهانة ص57

الفرع الثالث: الاعتداء على الموظف العام بالتهديد.....ص58

اولا: تعريف جريمة التهديد.....ص58

أ . لغة.....ص58

ب . اصطلاحا.....ص58

ثانيا: الاركان العامة لجريمة التهديد.....ص58

1 . الركن المادي.....ص58

2 . الركن المعنوي.....ص60

ثالثا: عقوبة جريمة التهديد.....ص60

المبحث الاول: نماذج الاعتداء على الموظف العام "مستخدمي الصحة".....ص

المطلب الاول: جريمة إهانة مستخدمي الصحة.....ص

الفرع الاول: أركان جريمة إهانة مستخدمي الصحة.....ص64

اولا: الركن المادي.....ص64

1 . صفة المجني عليه.....ص64

2 . الوسائل المستعملة في الإهانة.....ص65

3 . الشروع في الجنحة (المحاولة).....ص67

ثانيا: الركن المعنوي.....ص67

الفرع الثاني: العقوبات المقررة لجريمة إهانة مستخدمي الصحة.....ص68

أولا: العقوبات الأصلية ص68

ثانيا: العقوبات التكميلية ص69

الفرع الثالث: نموذج قضية إهانة أحد موظفي مؤسسة الصحة العمومية ص70

أولا: الوقائع.....ص70

ثانيا: الحيثيات.....ص71

ثالثا: القرار.....ص72

المطلب الثاني: نموذج قضية سب وشتم مستخدمي الصحة.....ص75

الفرع الاول: أركان جريمة السب والشتم.....ص75

اولا: الركن المادي.....ص75

ثانيا: العلانية.....ص76

ثالثا: القصد الجنائي.....ص76

الفرع الثاني: العقوبات المقررة لجريمة السب في قانون العقوبات الجزائري.....ص76

الفرع الثالث: نموذج قضية سب وشتم موظفي الصحة وتحطيم قاعة العلاج.....ص77

أولا: الوقائع.....ص77

ثانيا: الحيثيات.....ص79

ثالثا: الحكم.....ص80

ملخص الفصل الثاني.....ص84

فهــرس المحــتــويــات

. خاتمة

قائمة المراجع.....

فهرس المحتويات.....

الموظف العام هو أساس سير الوظيفة العامة، وتقديمه للخدمات والمهام ومقابل كل ما يقوم به الموظف من واجبات فإن له حقوق أهمها حمايته من كل ما قد يتعرض له من أفعال مجرمة كالضرب والإهانة والتهديد من قبل الأفراد ما يسبب له العجز النفسي والجسدي هذه الحماية يطلق عليها الحماية الجنائية التي نص عليها المشرع الجزائري في نصوصه القانونية وأحاط بها الموظف كإهتمام منه وعناية له ما يسمح له بأداء وظيفته بكل راحة.

الكلمات المفتاحية:

الموظف العام، الوظيفة العامة، الحماية الجنائية، الضرب، الإهانة، التهديد.

Résumé:

Le fonctionnaire est la base du fonctionnement de la fonction publique, et de sa prestation de services et de tâches et en échange de toutes les tâches du salarié, dont la plus importante est de le protéger de tous les actes criminels tels que les coups, l'humiliation et les menaces par des individus, ce qui lui cause un handicap psychologique et physique, ce qui est appelé protection pénale prévue par le législateur algérien dans ses textes juridiques et entouré par le salarié comme un intérêt pour lui et prendre soin de lui pour exercer son travail confortablement.

Mots-clés:

Fonctionnaire, Service public, Protection pénale, Agitant, Insulter

Menace.