

## المسؤولية الجنائية عن اعمال الموظف او المكلف بخدمة عامة

م. د. فراس غانم محمد

كلية بلاد الرافدين الجامعة/قسم القانون ديالى، ٣٢٠٠١، العراق

**المستخلص -** لقد جاء المشرع الجنائي العراقي بنصوص عامة لم يقصرها على جريمة معينة وإنما تشمل جميع الجرائم التي قد تصدر من موظف أو إنسان عادي ورفع عنه المسؤولية الجنائية عند توافر شروط الإباحة والتي تتمثل في أداء الواجب على أن حرية الإنسان ليست مطلقة وإنما مقيدة بالقوانين المنظمة لحياة الجماعة، وهي مكفولة بنصوص القانون، وغالباً ما تصدر أفعال من أشخاص تمس هذه الحريات وتحددها وأحياناً قد تشكل جرائم، ولكنها تصدر باسم القانون وتحت مظلتها وهي الأفعال الناتجة عن أداء الواجبات، فالجريمة ظاهرة إجتماعية خطيرة تتركز بقيام شخص أو مجموعة أشخاص بفعل صادر عن إرادة جنائية أو الامتناع عن فعل جرمه القانون ووضع له عقوبة، فالقيام بأداء الواجب ينفي عن الفعل المحظور حظره وخطره ويحوله إلى فعل مباح ومشروع؛ لأن أداء الواجب سبباً من أسباب الإباحة، وأسباب الإباحة هي حالات إذا إعتزت فعلاً معيناً أخرجته من نطاق الأنموذج الإجرامي من سلوك مجرم إلى سلوك غير مجرم فيرجع الفعل إلى أصله مباحاً لا يشكل جريمة وقد نص على ذلك قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ (النافذ) في المادتين (٣٩) و (٤٠) ومنه أقرت جميع القوانين الجنائية ذلك وأوضحت بأن الأفعال التي تصدر عن أداء الواجبات هي أفعال مباحة ومنها ما نصت على ذلك ضمناً.

**الكلمات المفتاحية:** المسؤولية الجنائية، الموظفين.

## The Criminal Responsibility for the Actions of an Employee or Person Charged with a Public Service

Lect. Dr. Firas Ganem Mohammed

Department of Law, Bilad Alrafidain University College, 32001, Diyala, Iraq.

\*Corresponding author: DrFiras@bauc14.edu.iq

**Abstract -** The Iraqi criminal legislator concludes that general texts are not limit to a specific crime, but they include all crimes that may be issued by people, and defuse the criminal responsibility on people when the conditions for legalization are fulfilled, which is due to the performance of duty. Also, the human freedom is not absolute, but restricted by the laws. Misusing of freedom may be led to commit crimes, as well as, the people who are in governmental position may commit power abuse which led to crimes and harms under law protection. Crime is a dangerous social phenomenon focuses on a person or group of people committing an act of criminal will or refraining from an act that the law has criminalized and imposed a penalty for. Performing an obligatory duty negates the prohibited act, its presence and danger, and turns it into a permissible and legitimate act, because the performance of the duty is one of the reasons for its permissibility. This was stipulated in the Iraqi Penal Code No. 111 of 1969 (in force) in Articles 39 and 40 of it. All criminal laws have

acknowledged this and made it clear that the actions that take place as a result of the performance of duties are permissible, some of which are implicitly stipulated.

**Keywords: Criminal Responsibility, Employee.**

## المقدمة

بسم الله والصلاة والسلام على رسول الله محمد، في كل نظام قانوني لأي دولة العنصر الأساس في تحديد مدى تطوره وفعالته على صعيد الحياة الاجتماعية هو مدى إلتزام الشخص العادي والموظف أو المكلف بخدمة عامة في حدود القوانين، وإن معيار تقدم الأمم هو السير على تلك القوانين وتنظيم حياة الفرد والجماعة، ويدور بحثنا هذا حول الخروج على تلك القوانين من طرف الموظف العام أو المكلف بخدمة عامة، فسمعة الوظيفة العامة للدولة مقدسة ويجب عدم المساس بها بأي شكل من الأشكال، ومن أضرَب المساس بها هو تجاوز المتمتعين بصفتها لأختصاصاتهم الوظيفية والذي بدوره قد يسبب ارتكاب الجرائم بحق أشخاص آخرين أو حتى مؤسسات الدولة؛ لذلك كان حرياً بالمشرع العراقي أن يواكب غيره من المشرعين في أن يعاقب على تلك التجاوزات التي تصدر من الموظف العام بمناسبة أو بسبب ممارسته للوظيفة العامة والتي بدورها تسبب ارتكاب الجرائم .

ومن هنا تم البحث في المسؤولية الجنائية للموظف والمكلف بخدمة عامة، وما يستتبع ذلك من رفع الصفة التجريبية عن تجاوزات الموظف العام إذا كان هناك ما يبرر تلك التجاوزات وإعتبارها سبباً من أسباب الإباحة، وهذا ما بحثه المشرع العراقي في المادة ٣٩ والمادة ٤٠ من قانون العقوبات العراقي، إذ تناول البحث (المسؤولية الجنائية للموظف والمكلف بخدمة عامة) نظراً للأهمية التي يمثلها في هذه المرحلة المهمة من حياة البلدان، وما تمثله سمعة الوظيفة العامة من أساس في قياس مدى تطور تلك الدولة والتقدم الذي وصلت إليه.

من خلال التجربة العملية نلاحظ أنّ الخروج الموظف على صلاحياته الوظيفية أصبح أمراً معتاداً والذي في الغالب يشكل جرائم منصوص عليها في قانون العقوبات ومنها : الرشوة والإحتلاس والإعتداء على الأموال الخاصة والعامة والإضرار بالأموال العامة، فكان لزاماً علينا بحث هذه المشكلة وتسليط الضوء عليها؛ ليتسنى مكافحتها بعد أن أصبحت ظاهرة منتشرة وأمرأ مسلماً به، فالمشكلة قيد البحث تتمثل في أسباب الإباحة التي تتيح قدراً معيناً من الحرية للموظف أو المكلف بخدمة عامة من أجل القيام بواجباته والتي ترفع الصفة التجريبية عن أفعاله بالقدر الذي أتاحه المشرع للقيام بواجبات الوظيفة العامة، وبالتالي قد يكون سبب الإباحة هذا والذي يتمثل (بأداء الواجب) حجة لمن توافر به أن يتجاوز على القانون في الحالات التي لا يتوافر فيه شروط قيام هذا السبب. لقد تم إعتداد المنهج الوصفي للنصوص القانونية وأيضاً إتبع المنهج المقارن في إجراء بحثي هذا للوصول إلى أفضل الحلول لمعالجة الخروقات الصادرة من الموظف أو المكلف بخدمة عامة مستغلين بذلك الصفة الوظيفية التي يتمتعون بها. لقد إرتأيت تقسيم بحثي هذا إلى مطلبين تناولت في الأول منهما ممارسة إختصاصات السلطة العامة وتناولت في ثانيهما شروط إعفاء الموظف العام من المسؤولية الجنائية.

## المطلب الأول

### ممارسة إختصاصات السلطة العامة

تباشر الدولة إختصاصاتها المختلفة عن طريق مجموعة من الأشخاص يطلق عليهم الموظفون العموميون، فيضعون هذه الإختصاصات في إطار قوالب جامدة فرضها عليهم القانون بحيث لا تكون لهم أي سلطة تقديرية، وقد تتم مباشرة هذه الإختصاصات في حرية مقننة أي من خلال سلطة تقديرية يتمتع هذا الموظف في مباشرة هذا العمل، وقد يحدث أن يتجاوز الموظف حدود السلطة التقديرية الممنوحة له، وهذا التجاوز يثير تساؤلاً مهماً وهو :

إما أن نعاقب الموظف على هذا التجاوز أياً كانت ظروفه وأسبابه، وأما أن نعتبر تجاوزه بمثابة غلط مغتفر لا يؤخذ على إرتباكه، ولا شك أنّ الحل الأول: قد يقود إلى إمتناع الموظف عن المبادرة والتصرف في ظروف تستوجب ذلك خشية الوقوع تحت العقاب أما الحل الثاني: فإن قبوله يقود إلى إعتداء على حقوق وحرريات تكفل المشرع بحمايتها إبتداء، و رغبة في التوفيق بين هذين الحلين جاءت المادة ٦٣ من قانون العقوبات المصري والمواد ٣٩ و ٤٠ من قانون العقوبات العراقي؛ لتضع لنا حلاً وسطاً يقود إلى تحقيق التوازن بين كافة المصالح، وجوهر هذا الحل، أنّه بالإمكان السماح للموظف بقدر من التجاوز إن توافرت شروط محددة، فقد نصت هذه المواد على أنّه لا جريمة إذا وقع الفعل من موظف في الأحوال الآتية :

أولاً : إذا أرتكب الفعل تنفيذاً لأمر صادر إليه من رئيس وجب الإعتقاد أنّها واجبة عليه.  
ثانياً : إذا حسنت نيته وإرتكب فعلاً تنفيذاً لما أمرت به القوانين أو إعتقد أنّ إجراءه من إختصاصه.  
وعلى كل حال يجب على الموظف أن يثبت أنه لم يرتكب الفعل إلا بعد التثبت والتحري وأنّه كان يعتقد مشروعيته وإعتقاده كان مبنياً على أسباب معقولة. والنظرة المتأنيّة في هذه النصوص تنبئ بأنّ المشرع قد أراد في الحقيقة – وعلى خلاف الظاهر – التفرقة بين حالتين قام بتوزيعهما بين أولاً ، وثانياً، وتمثل الحالتان اللتان أراد المشرع بيان حكمهما في العمل المشروع أو العمل المطابق للقانون، والعمل غير المشروع أو العمل غير مطابق للقانون<sup>(١)</sup> وقبل البحث في هاتين الحالتين يجب علينا إبراز حدود هذه الإباحة سواء من حيث الأشخاص أو الوقائع، ونبحث ذلك في فرعين مستقلين :

## الفرع الأول

### حدود الإباحة الشخصية والموضوعية

يوجد حدان أساسيان يرسمان نطاق هذه الإباحة :

#### أولاً : الحد الشخصي

يتمثل الحد الشخصي في تحديد المستفيد من الإباحة فنحن هنا لسنا بصدد سبب عام للإباحة يستفيد منه أي شخص، وإنما بصدد سبب خاص مقصور على فئة معينة من الأفراد، وهذه الفئة تتمثل من الموظفين العموميين وفقاً لتعبير المشرع، فقد عرفته المادة ( ٢ ) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (١٠٣) لسنة ١٩٣٩) هو كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخلية في ملاك الدولة الخاص بالموظفين ثم عدل ذلك في قانون إنضباط موظفي الدولة العراقي رقم (٤) لسنة ١٩٩١) وهو كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة. والملاحظ أنّ المشرع المصري على خلاف غيره من المشرعين<sup>(١)</sup>، لم يورد تعريفاً للموظف العام في قانون العقوبات ولا مفر من اللجوء إلى التعريف الوارد في فقه القانون الإداري، فالموظف العام في إطار القانون الإداري هو (( كل شخص يشارك على نحو عادي في سير مرفق عام يدار بطريقة الإستغلال المباشر فيشغل فيه وظيفة دائمة (٢) وقريباً من ذلك عرفته محكمة النقض: هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد اشخاص القانون العام عن طريق شغله منصباً يدخل في التنظيم الإداري للدولة ))<sup>(٢)</sup>. والسؤال الذي يثار هنا هو هل يمكن التوسع في مدلول الموظف العام الذي نصت عليه المادة ٦٣ من قانون العقوبات؟؟ والذي دفع إلى هذا التساؤل، أنّ المشرع المصري، قد يدخل في تعريف

الموظف العام أشخاصاً ليسوا كذلك وفقاً لمدلوله في القانون الإداري . وأوضح الأمثلة على ذلك المادة ١١١ من قانون العقوبات بخصوص جريمة الرشوة والمادة ١١٩ من ذات القانون بخصوص جرائم إختلاس المال العام والعدوان عليه والغدر، فالمشرع قد توسه في مدلول الموظف العام في مجال التحريم، ألا يكون من الممكن – أيضاً – التوسع في مدلوله بحيث يتم التوسع في نطاق تطبيق المادة ٦٣ خاصة وأنا هنا في نطاق الإباحة، هذا ما ذهب إليه جانب كبير من الفقه المصري (٣) .

وهذا ما فعله أيضاً المشرع العراقي في عدم إلتزامه بالمعنى الضيق للموظف في قانون الخدمة المدنية سابق الذكر وإنما إعتد التفسير الواسع له مما يدخل في نطاق التجريم فئة أوسع من تلك التي إقتصر عليها تفسير صفة الموظف أو المكلف بخدمة عامة، وترتيباً على ذلك فإنه يعد موظفاً عاماً المكلف بخدمة عامة، كالطبيب الذي تكلفه الدولة بمباشرة جزء من إختصاصاتها حتى ولو كان ما يربطها به هو عقد من عقود القانون الخاص، ومثال ذلك: الخبير الأجنبي الذي ترتبط به الدولة؛ لمباشرة عمل ما . والموظف الفعلي: وهو الذي لا يصدر قرار بتعيينه أو كان هذا القرار باطلاً طالما أنه باشر إختصاصاً من إختصاصات الدولة ولكن جانباً من الفقه يتحفظ على ذلك، وبصفة خاصة فيما يتعلق بالمكلف بخدمة عامة والموظف الفعلي (٤).

والحقيقة أننا طالما كنا بصدد الإباحة، فلا تترتب على إتجاه يوسع من مدلول بعض الألفاظ أو يقيس عليها، رغبة في توسيع نطاق الإباحة، ولكن مع ملاحظة أنه إذا كان القياس غير جائز بإتفاق في مجال التجريم والعقاب وأن هذا الحظر مفروض على القاضي عملاً بمبدأ الشرعية، إلا أن القياس في مجال الإباحة وأن كان جائزاً إلا أنه ليس مفروضاً على القاضي وبالتالي فلا تترتب عليه أن لم يعمل بمبدأ التوسع للقياس في مجال الإباحة، وتطبيقاً لذلك قضي بأن المشرع يعتبر العاملين بالشركات في حكم الموظفين العاملين كالأشأن في جرائم الرشوة وإختلاس الأموال، والتسبب بالخطأ الجسيم في إلحاق ضرر جسيم بالأموال وغيرها من الجرائم (٥).

إذاً الموظف العام – في الحدود السابقة – هو الذي يستفيد من الإباحة، والمستخدم الخاص الذي ينفذ أوامر رب العمل، والابن الذي ينفذ أوامر والده، والزوجة التي تنصاع لأوامر زوجها هؤلاء الذين ينفذون ما أ مروا به خارج علاقات القانون العام لا يستفيدون من الإباحة إذا قاموا بفعل يعاقب عليه القانون (٣)، فالإباحة في جوهرها منصبة على أعمال الموظف أو المكلف بخدمة عامة.

### ثانياً : الحد الموضوعي

إنّ الحد الموضوعي يثير البحث في تحديد الوقائع التي تقع من الموظف العام وتدخل في نطاق الإباحة وفقاً لنص المادة ٤٠ من قانون العقوبات العراقي والمادة ٦٣ من قانون العقوبات المصري، والحقيقة أنّ الموظف العام في مباشرته لعمله قد يلتزم بأداء واجب فرضه عليه القانون بحيث يتعرض للمسائلة لتأديبية إذا ما أحل بأداء هذا الواجب، مثل ذلك:

١-الجلاد الذي يلتزم بتنفيذ حكم الإعدام عند صدور أمر بالتنفيذ.

٢-مأمور الضبط القضائي الذي يلتزم بتنفيذ أمر بالقبض او بالتفتيش.

٣-الشخص الذي يلتزم بأفشاء سر المهنة في الحالات التي حددها القانون.

ففي هذه الأمثلة وغيرها لا يكون للموظف العام أي سلطة تقديرية يخشى أن يستغلها على نحو غير مشروع ففي هذه الحالات وغيرها يكون أساس الإباحة هو أداء الواجب وليس إستعمال السلطة، وعلى الرغم من أن المشروع المصري لم ينص صراحة على أداء الواجب كسبب للإباحة، على خلاف ما ذهبت إليه تشريعات اخرى (٤)، وهو مانراه واضحاً في إتجاه المشرع العراقي في المادة ٤٠ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩، وأن أداء الواجب يقود إلى الإباحة سواء وقع الفعل من موظف عام أو من فرد عادي، وذلك عكس إستعمال السلطة الذي يفترض أنّ المستفيد موظف عام، وهذا الأخير إلى جانب الحالات التي يلزم فيها بأداء الواجب يمنح القانون سلطة تقديرية في إتخاذ الإجراء أو عدم إجراءه، وفي هذه الحالة تثار مشكلة مدى إباحة

الإجراءات التي يتخذها الموظف إستناداً إلى سلطته التقديرية، مثال ذلك: القرارات الصادرة من جهات التحقيق بضبط الأشياء، أو القبض على شخص أو حبسه إجتماعياً .

وهذه الأعمال قد تصدر مطابقة للقانون، وقد تكون غير مشروعة وخارجة عن نطاقه، وبصدها جاءت المادة ٤٠ من قانون العقوبات العراقي والمادة ٦٣ من قانون العقوبات المصري؛ لكي تبيحها إذا توافرت مجموعة من الشروط (٥)، فهذه المواد جاءت؛ لتحديد شروط إباحة الأعمال والإجراءات التي تصدر من الموظف العام ويتمتع بصدها بقدر من الحرية في إتخاذها أو عدم إتخاذها، ونفرق بصدها بين الأعمال المشروعة والأعمال غير المشروعة .

## الفرع الثاني

### الأعمال المشروعة وغير المشروعة الصادرة من الموظف

هنا يكون العمل الصادر من الموظف بإحدى صورتين:

الأولى: الأعمال المشروعة أو المطابقة للقانون التي تصدر من الموظف العام إعمالاً لسلطته التقديرية.

الثانية: الأعمال غير المشروعة أو غير المطابقة للقانون والتي تصدر من الموظف العام إعمالاً لذات السلطة .

### أولاً: الأعمال المشروعة الصادرة من الموظف

غني عن البيان، إنّ عمل الموظف العام يكون مشروعاً حينما يكون مفروضاً عليه، وسند الإباحة كما ذكرنا هو أداء الواجب، فالموظف يستمد عمله من القانون مباشرة (٦)، وعمل الموظف يكون مشروعاً أيضاً إذا منحه المشرع سلطة تقديرية في ممارسته، فهذه الأعمال طالما أنها مطابقة للقانون وتوافرت أسبابها، وصدور الأمر بها من الجهة المختصة .

وإنّ الموظف يستهدف ذات الغرض الذي من أجله منح هذه السلطة، أي توافر حسن النية فإنّ العمل يكون مباحاً (٧) وتقريراً من ذلك، فإذا كان الموظف العام غير مختص بإصدار هذا الأمر، أو لم تتوافر أسبابه، أو كان الموظف سيئ النية، ولم يرد في الإجراء ذات الغاية التي أرادها القانون، فإنّ الفعل يعد غير مشروع ويخرج عن نطاق هذه الحالة وربما تتم إباحتها أن توافرت الشروط الخاصة بالحالة الثانية، فالقاضي الذي يصدر أمراً بالقبض على الرغم من عدم توافر حالة من الحالات التي تجيز إصدار مثل هذا الأمر، أو ضابط الشرطة الذي يصدر أمراً بإطلاق النار على المتظاهرين دون وجود تهديد يهدد الأمن، أو حينما يصدر الأمر رغبة في الإنتقام والتشفي حتى وأن توافرت مبرراته، وفي كل هذه الحالات يخرج العمل عن نطاق المطابقة للقانون ويعد عملاً غير مشروع، ويكون العمل مشروعاً أيضاً إذا كان تنفيذاً لأمر رئيس تجب طاعته.

فالمرؤوس ملزم بإطاعة أوامر رئيسه، ولكن بشرط أن تكون مطابقة للقانون، مثال ذلك: أمر التفتيش المستوفي شروطه والصادر إلى مأمور الضبط القضائي بتفتيش مسكن المتهم، أما إذا كان أمر الرئيس غير مطابق للقانون، فإنّه يخرج من نطاق هذه الحالة ويدخل في نطاق الحالة الثانية. فالجهل بالإباحة قد لا يحول دون الإباحة على أساس ان أسباب الإباحة ذات طبيعة موضوعية تنتج أثرها طالما توافرت في الواقع بغض النظر عما ترسخ في عقيدة منفذ الأمر (٨)، ولكن الجهل بالإباحة قد ينفي شرط حسن النية لدى الموظف، فمأمور الضبط القضائي الذي يذهب على شخص أو تفتيش مسكنه وهو جاهل بصدور أمر بذلك، هذا الشخص قد لا يباح عمله، ومرجع ذلك ليس لأنّ الجهل بالإباحة يحول دون الإباحة، ولكن لأنّ الموظف بمسلكه هذا يعبر عن سوء نية متمثلة في إستهدافه بتنفيذ الإباحة غرضاً آخر غير الذي إبتغاه المشرع (٩).

## ثانياً: الأعمال غير المشرعة أو غير المطابقة للقانون:

الأصل أنّ العمل غير المشروع الذي يصدر من الموظف العام في ممارسته لسلطته التقديرية يستوجب مسؤوليته، ولكن هذا القول قد يقود إلى تفويت الأهداف المبتغاة من وراء الأعمال التي عهدا إلى الموظف العام؛ لذلك يمكن إباحة هذا الفعل إن توافرت شروط معينة، وقبل البحث في هذه الشروط فأنته من المناسب توضيح حالتي عدم المشروعية اللتين نص عليهما المشرع .

## ١- حالات عدم مشروعية العمل :

نص المشرع العراقي في المادة ٤٠ أنفة الذكر والمشرع المصري في المادة ٣٦ من قانون العقوبات على حالتين :

الأولى: التنفيذ الخاطي لأمر القانون أو وفق تعبير المشرع وإعتقاد الموظف أنّ الفعل من إختصاصه .

الثانية: تنفيذ الموظف أمر رئيس إعتقد أنّ إطاعته واجبة .

## أ- إعتقاد الموظف أنّ العمل من إختصاصه :

الفرض هنا، الموظف العام قد قام من تلقاء نفسه بعمل لا يدخل في إختصاصه، على الرغم من ذلك فهناك صلة تربط بين العمل الذي قام به والعمل الأصلي الذي يدخل في إختصاصه، ومثال ذلك: إصدار قاضي التحقيق أمر بالقبض من غير الحالات التي تنص عليها القانون، وهنا يوجد إرتباط وصلة بين العمل الذي صدر من الموظف العام وتجاوز به حدود إختصاصه الفعلي(١٠)، وبالتالي لا تتوافر هذه الحالة حينما لا توجد صلة بين عمل الموظف الأصلي والإجراء الذي إتخذه، ومثال ذلك أن يصدر عضو الضبط القضائي أمراً بتوقيع عقوبة أو أمراً بهدم منزل، وفي هذه الأمثلة لا نكون بصدد تجاوز للإختصاص وإنما إغتصاب له (١١).

والمشرع أراد أن يعفي الموظف من المسؤولية حينما يكون تصرفه ووليده عدم دقه أو عدم تركيز، ولكن لامحل لهذا الإعفاء في حالة إغتصاب الإختصاص؛ لذلك حبذا لو أنّ المشرع عبر عن هذه الحالة بالقول، وتجاوز حدود الإختصاص بحسن نية وليس الإعتقاد بأنّ العمل من إختصاصه، ولاشك أنّ الموظف الذي يتجاوز إختصاصه على التفصيل السابق، يكون عمله غير مشروع أيضاً ولكن رغبة في توفير الطمأنينة للموظف العام، فقد أباح هذا التجاوز إذا توافرت شروط معينة على النحو الذي سنراه فيما بعد (١٢)، وفي هذا يجب أن يتوافر حسن النية بالعمل وأن يكون الموظف قد إتخذ الحيطة الكافية والبحث الكافي في دخول هذا الفعل في إختصاصه من عدمه .

## ب/ تنفيذ الموظف أمر رئيس إعتقد أنّ طاعته واجبة عليه:

هنا يقوم الموظف بعمل تنفيذياً لأمر رئيسه الذي تجب عليه طاعته أو إعتقد أنّ طاعته واجبة عليه ويكون هذا الإعتقاد مبنياً على أسباب معقولة وأنّ الموظف قد أخذ الحيطة الكافية لذلك، وهنا قد يكون العمل مشروعاً وقد يكون غير مشروع، فأذا كان العمل مشروعاً يجب أن يكون الأمر الصادر من الرئيس إلى المرؤوس مشروع وقانوني كعضو الضبط القضائي الذي يلقي القبض على شخص بموجب أمر قبض صحيح وصادر من سلطة مختصة، أما إذا صدر الأمر من رئيس بفعل غير مشروع فيجب على الموظف عدم الإنقياد له وتنفيذ أمره إلا إذا أثبت أنّ القانون لا يجيز للموظف مناقشة رئيسه بهذا الأمر وفي كل الأحوال يجب تنفيذ الأمر بحسن نية وإتخاذ الحيطة الكافية(١٣) .

يتبين لنا من ذلك أنّ الموظف ينفذ أمر رئيس له سلطة توجيه الأوامر إليه (١٤)، وإعتاد على تنفيذها، والأصل أن تكون هذه الأوامر صحيحة، وفي هذه الحالة فإن مشروعية العمل لا تثير مشكلة، ولكن قد يحدث أن يصدر أمراً غير مشروع، ويقوم المرؤوس بتنفيذه إعتقاداً منه في مشروعية هذا العمل إستصحاباً للأوامر الصحيحة الأخرى (١٥) .

وغني عن البيان، أنه إذا كان الأمر غير مشروع؛ لعدم تطابقه مع القانون، فإن أمر الرئيس لا يضيف عليه المشروعية، إذ يظل العمل غير المشروع، وعلى الرغم من ذلك، فإنّ المشرع قرر إعفاء المرؤوس من المسؤولية إذا توافرت لدى الموظف حسن النية وإتخاذ الحيطة الكافية كما أسلفنا .

## المطلب الثاني

### شروط إعفاء الموظف العام من المسؤولية الجنائية

يمكن إجمال هذه الشروط في شرطين :

الأول : حسن النية .

الثاني : ثبوت ان الموظف لم يرتكب الفعل الا بعد التثبت والتحري وأنّ إعتقاده مشروعية فعله بني على أسباب معقولة .

## الفرع الأول

### حسن النية عند تنفيذ الأمر

مدلول حسن النية هنا يختلف عنه في حال العمل المطبق للقانون، فقد إتضح لنا أنّ مدلوله في هذا الأخير، هو أن يبتغي الموظف العام بإجراء ما ذات الغرض الذي أراده القانون (١٦)، أما هنا، فإن حسن النية يقصد به جهل الموظف العام بالعيب الذي يعتري الأمر الذي يقوم بإصداره أو تنفيذه، فهو لا يعلم بالعيب الشكلي أو الموضوعي للأمر، فاذا جاوز الموظف حدود إختصاصه فإن حسن النية يعني جهله بهذا التجاوز وإعتقاده أنّ العمل يدخل في إختصاصه وإذا تعلق الأمر بتنفيذ أمر رئيس إعتقد أنه طاعته واجبة، فإن حسن النية يعني جهله بوجه المخالفة في الأمر وإعتقاده بأنّ الأمر مطابق للقانون (١٧)، ولكن ما هو المقصود بالجهل بالعيب الذي أصاب عمل الموظف وما هو نطاقه ؟ فالجهل هنا: هو الذي ينفي القصد الجنائي ووفقاً للقواعد العامة، فإنّ الجهل الذي ينفي القصد الجنائي هو ذلك الذي يتعلّق بالوقائع أو بقانون آخر غير قانون العقوبات.

وترتيباً على ما سبق، فإنّ مأمور الضبط القضائي الذي يلقي القبض على شخص آخر غير المعين في أمر القبض نظراً لتشابههما في الاسم أو تفتيش منزل آخر غير المعين في أمر التفتيش بسبب خطأ مادي في العنوان، هذا الموظف العام ينتفي القصد الجنائي لديه؛ بسبب غلط في الوقائع، كذلك لا يتوفر القصد الجنائي بالنسبة للموظف العام الذي يصدر قراراً بترك ملكية عقار للمنفعة؛ بسبب سوء تفسيره للقانون الخاص الذي ينظم نزع الملكية؛ وبسبب ذلك أنّ جهله قد إنصب على قاعدة قانونية لا تنتمي إلى قانون العقوبات.

أما إذا كان الجهل منصباً على قاعدة من قانون العقوبات، فإنّ هذا الجهل لا ينفي القصد الجنائي لدى الموظف العام، ويسأل على الرغم من هذا الجهل عن جريمة عمدية (١٨)، فلا يصح الإحتجاج بالنصوص القانونية؛ لتبرير قيام المرؤوس بتنفيذ أمر رئيسه بتعذيب متهم أو بإرتكاب جريمة إيا كانت؛ لأنّه من المقرر أنّ طاعة الرئيس لا تمت بأي حال من الأحوال إلى إرتكاب الجرائم، وأنّه ليس على المرؤوس أن يطيع الأمر الصادر له من رئيسه بإرتكاب فعل يعلم هو أنّ القانون يعاقب عليه (١٩)، ويذهب جانب من الفقه المصري (٢٠)، إلى الإعتداد كذلك بالجهل بقواعد قانون العقوبات وأن كان هذا الرأي قد حاول تلطيف ما ذهب إليه بعض فقهاء القانون بالتفرقة بين عدم المشروعية الظاهرة وعدم المشروعية غير الظاهرة بحيث تتحقق المسؤولية في الأولى دون الثانية.

والحقيقة أنّه من الصعوبة قبول هذا الرأي، فمن ناحية ليس هناك ما يوجب الخروج على القواعد العامة في نفي القصد الجنائي، وحسن النية الواردة في المادة ٤٠ من قانون العقوبات العراقي والمادة ٦٣ من قانون العقوبات المصري لا يعني الخروج على هذه القواعد، وإنما هو تجسيد لها، ولا يمكن أن يحمل النص الجديد على مخالفته لهذه القواعد إلا إذا وجد به ما يوحى بذلك<sup>(٢١)</sup> ومن ناحية ثانية فإنّ التفرقة على أساس الظاهر وأن

كانت تفيد في أعمال الشرط الثاني الخاص بالثبوت والتحري، إلا أنه يصعب قبوله في مجال مخالفته قواعد قانون العقوبات التي يفترض دائماً العلم بها، يستفاد مما سبق أنه وفقاً للراجح في الفقه والمستقر عليه في القضاء أن حسن النية يتحقق بالجهل بالوقائع أو قاعدة قانونية لا تنتمي إلى قانون العقوبات، وحسن النية ينتفي وبالتالي يسأل جنائياً عن جريمة عمدية إن علم الموظف العام بالمخالفة التي ينطوي عليها عمله، أو كان جهله منصباً على قاعدة من قواعد قانون العقوبات .

## الفرع الثاني

### إعتقاد الموظف بمشروعية السلوك المبني على أسباب معقولة

غني عن البيان، أن سبب الإباحة يقود إلى نفس الصفة غير المشروعة للفعل، وبالتالي إنتفاء المسؤولية الجنائية كاملة وقد إتضح لنا أن الشرط الأول، أي حسن النية يقود إلى نفي القصد الجنائي، وبالتالي عدم المسؤولية عن جريمة عمدية إذا كان المشرع يعاقب على الفعل سواء وقع عمداً أو عن غير عمد؛ لذلك أضاف المشرع الجنائي شرطاً جديداً إلى الشرط السابق؛ حتى تتحقق الآثار المنطقية المترتبة على إعتبار نص المادة ٤٠ من قانون العقوبات العراقي سبباً من أسباب الإباحة، وهذا الشرط هو الثبوت والتحري مع وجود أسباب معقولة بني عليها الموظف العام إعتقاده بمشروعية الفعل، ومفاد ذلك أن يبذل الموظف العام قدراً معقولاً من البحث والتحري يجعل من المقبول بإنتفاء مسؤوليته الجنائية والمعياري الذي يستند عليه القاضي في تحديد البحث والتحري الذي قام به الموظف العام، هو معيار الشخص العادي، وفي ذلك تقول محكمة النقض المصرية أن (( المتهم في هذا الإعتقاد كان ملتزماً دائرة الثبوت والتحري ولا يمكن القول أن المتهم إندحر في إعتقاده عن حدود أدنى من حدود الرجل العادي في مثل وظيفته ومركزه وظروفه والمؤثرات التي ازدحمت عليه)) (٢٢).

وفي ضوء التحديد السابق، فأنه إذا توافر شرط حسن النية فقط، أي الإعتقاد بمشروعية الفعل، فأن الموظف العام لا يسأل عن جريمة عمدية، وقد لا يسأل على الإطلاق إن كان المشرع لا يعاقب على هذه الجريمة إلا إذا ارتكبت عمداً، ومثال ذلك: جريمة القبض على شخص بغير حق، فالضابط الذي ينفذ أمر رئيسه بالقبض على أحد الأشخاص، على أساس أن قاضي التحقيق قد أصدر أمراً بالقبض، وكان ذلك على خلاف الحقيقة، فينطلق الضابط وينفذ هذا الأمر معتقداً وجوده فعلاً، ودون أن يكلف نفسه طلب الإطلاع عليه (٢٣)، هنا الضابط لا يسأل عن جريمة القبض غير القانوني ليس لأن الشرطين قد توافرا : حسن النية والثبوت والتحري، ولكن لتوافر الشرط الأول، وكون الجريمة لا عقاب عليها إلا إذا وقعت عمداً.

وإذا كان المشرع يعاقب على الجريمة سواء وقعت عمدية أو غير عمدية ولم يتوافر غير شرط حسن النية، سأل الموظف عن جريمة غير عمدية، ومثال ذلك: ضابط الشرطة الذي وجد في ظروف تبرر له إطلاق النار في الهواء؛ لإنذار شخص، ولكنه؛ بسبب سوء التقدير والإرتباك أصابه في كتفه، فأنه يسأل عن جريمة غير عمدية أما إذا توافر الشرطان معاً فلا محل لمسؤوليته الجنائية على الإطلاق، أي حتى ولو كان المشرع يعاقب على الفعل بصفة غير عمدية، فحسن النية قد نفي القصد الجنائي والثبوت والتحري قد نفي الخطأ غير العمدي (٢٤)، وعلى الرغم من أن المشرع لا يحتاج إلى توافر هذين الشرطين إلا للإعفاء الكامل من المسؤولية الجنائية إلا أنه من الناحية العلمية، يمكن القول أن توافر الثبوت والتحري يعد قرينة أساسية على توافر حسن النية وذلك أن مجرد الإدعاء بالجهل بعدم مشروعية العمل قد لا يقنع القاضي بتوافر حسن النية خاصة إذا كانت الظروف ناطقة بعدم مشروعية الفعل، وتطبيقاً لذلك قضي بأن الخفير النظامي الذي أعتقد أن المجني عليه وأخاه خرجا في الليل ومعهما جاموستهما إلى أرضهما، هما لسان لمجرد أنه نادى عليهما فلم يجيبا نداءه، فأطلق عليهما النار فقتل المجني عليه، وهذا الخفير لا يمكن أن يقال عنه أنه حسن النية؛ لأن مجرد عدم إجابة النداء غير كاف لتكوين عقيدة بأن المجني عليه وأخاه لسان وأنه لا وسيلة لإيقافهما غير قتل احدهما (٢٥).

وعلى العكس من ذلك، فُضي بأنه (( إذا كانت الواقعة أن ثلاثة أشخاص سرقوا قمحاً من منزل مجاور للمزارع وساروا في الطريق الموصل للمزارع، فأبصرهم غفير ورأى إثنين منهما قد فرا إلى المزارع ولم يدركهما، وأن ثالثهم كان يحمل زكبية من القمح المسروق فناداه مرتين فلم يجيبه، بل ألقى الزكبية على الأرض وحاول الهرب مثل زميله الذين أفلتا وإنسا في المزارع بعد أن ألقيا على حافة ما كان معهما القمح، فعندها إرتكز الخفير على ركبتيه وأطلق عليه عباراً نارياً في الجزء الأسفل من جسمه فأصابه في ساقيه من الخلف، ولم



يكن بين المكان الذي أصيب المجني عليه فيه وبين المزارع سوى خمسة عشر قدماً على أكبر تقدير وقد توفي السارق؛ بسبب هذه الإصابة، تلك المقدمات مجتمعة تشير إلى أنّ المتهم كان معذوراً فيما فعله من المبادرة إلى إطلاق النار على المجني عليه الذي يعتقد أنّه لص قبل إتخاذ خطوة التهديد بإطلاق النار في الهواء حتى لا يفلت منه قبل أن يجهز بندقيته؛ لإطلاقها لثاني مرة فيكون من المنطقي تبرئته (( (٢٦).

ويبدو من التحليل السابق أنّ العمل القانوني المقيد يجد سند إباحته في أداء الواجب وهو ليس في حاجة إلى نص يقرر إباحته وأنّ العمل غير القانوني يمكن إعفاء مرتكبه من المسؤولية الجنائية إستناداً إلى تخلف الركن المعنوي للجريمة، وبالتالي فإن الفعل يضل غير مشروع، ويسأل جنائياً من ساهم فيه إلا من توافر لديه مانع من موانع المسؤولية الجنائية .

فالمادة ٤٠ من قانون العقوبات العراقي والمادة ٦٣ من قانون العقوبات المصري لا تقرر أنّ سبباً للإباحة، وإنما تجسدان حالة من حالات إنتفاء الركن المعنوي للجريمة، وبالتحديد تجسدان حالة من حالات الغلط في الإباحة(٢٧)، وقد سبق التوضيح أنّ الغلط في الإباحة لا يدل على الإباحة، وإنما ينفي القصد الجنائي، وقد ينفي الخطأ غير العمدي، إن بَيَّ على أسباب معقولة (٢٨)، ويرى الباحث أنّ المادة ٤٠ من قانون العقوبات العراقي هذه تبيح للموظف العام ما لا يباح للأشخاص العاديين كالقبض والتفتيش وسلب الحرية، والحقيقة أنّ هذه الأفعال لا تستند إلى المادة ٤٠، وإنما إلى النصوص الإجرائية التي تقرر ذلك وفقاً لضوابط وشروط و ضمانات متعددة .

#### الخاتمة

إنّ الدولة تباشر مجموعة من الإختصاصات يحددها الدستور و القانون و بعض هذه الإختصاصات يفترض مساساً بالحقوق والمصالح التي يحميها قانون العقوبات، ولكن هذا المساس هو في سبيل مصلحة المجتمع؛ ولذلك أقره القانون ونظمه وهكذا ظهر أداء الواجب كسبب من أسباب الإباحة، ونصت عليه قوانين العقوبات الحديثة و نظمتها و حددت شروطه . وإذا ما أرتكب الفعل تنفيذاً للقانون و تتفق الحالتان في أنّ الموظف والمكلف بخدمة عامة فيهما يقوم بواجب، ولكن تختلفان في أنّ الموظف أو المكلف بخدمة عامة في الحالة الثانية يتحمل مسؤولية العمل شخصياً، أما في الحالة الأولى فأنّه ينفذ فيها أمراً يتحمل غيره مسؤوليته، وعلى أي حال يجب أن يكون العمل في الحالتين قانونياً. من أهم شروط ممارسة السلطة أن يتوافر حسن النية وهو أساس الإعتداد قانوناً بتصرف الموظف عند إتيانه العمل الذي يعتقد بمشروعيته، ويثبت حسن النية بأن تكون الأسباب التي أدت بالموظف لهذا الإعتقاد معقولة، ومعقولة الأسباب يقدرها قاضي الموضوع حسب ظروف كل قضية.

### النتائج

لقد خُصّ بحثنا هذا إلى النتائج التالية :

- ١ . إطاعة المرؤوسين أوامر رئيسهم في إطار واجباتهم الوظيفية، على أن تكون هذه الأوامر قانونية .
- ٢ . عدم ممارسة الموظف سلطاته القانونية إلا بعد إسناد الوظيفة إليه قانوناً وأن تكون ضمن المواعيد الرسمية للوظيفة.
- ٣ . الأوامر الصادرة من الرئيس يجب أن تتوافر بها صفات القرار الإداري المتمثلة في الشكل والسبب والمحل.
- ٤ . حسن النية عند الموظف المرؤوس لأباحة فعل معين إذا كان تنفيذاً لأمر غير مشروع صادر إليه من رئيسه هو شرط أساسي؛ لأباحة الفعل.

### التوصيات

- ١ . إقرار عقوبة رادعة للموظف الذي تجاوز حدود سلطاته بسوء نية بما يكفل حقوق الآخرين .
- ٢ . ترتيب عقوبات إدارية إلى جانب العقوبات الجنائية حال ارتكاب الموظف للجرائم؛ بسبب تجاوزه حدود وظيفته وثبوت عدم حسن نيته بذلك.
- ٣ . الإقرار بتعويض أي شخص تعرض لضرر جراء عمل موظف عام أضر بهذا الشخص بشكل مباشر أو غير مباشر أو أصاب الضرر أشخاص بشكل عام .
- ٤ . إطاعة الموظف المرؤوس لرئيسه ضمن حدود القوانين والتعليمات والضوابط التي غالباً ما تعمم على جميع الموظفين ويجب وإفهام الموظف حدود سلطاته من خلال عقد الندوات والدورات العلمية
- ٥ . إقرار عدم شمول الموظف الذي تجاوز حدود صلاحياته مما تسبب بإرتكاب جريمة ما بالعفو العام أو الإفراج الشرطي مما يتيح النظر ببعض الظروف الأخرى وشمولها بالعفو الخاص.

## الهوامش

١. فالمشرع الإماراتي قد أورد تعريفاً للموظف العام في المادة الخامسة من قانون العقوبات ، وذلك بقوله " يعتبر موظفاً عاماً في حكم القانون ١- القائمون بأعباء السلطة العامة والعاملون في الوزارات والدوائر الحكومية ٢- أفراد القوات المسلحة ٣- رؤساء المجالس التشريعية والاستشارية والبلدية وأعضاؤها ٤- كل من فوضته إحدى السلطات العامة القيام بعمل معين ، وذلك في حدود العمل المفوض فيه ٥- رؤساء مجالس الإدارة وأعضاؤها والمديرون وسائر العاملين في الهيئات والمؤسسات العامة ٦- رؤساء مجالس الإدارة وأعضاؤها والمديرون وسائر العاملين في الجمعيات ذات النفع العام .
- ٢ . محكمة النقض المصرية، ٢ فبراير سنة ١٩٨٦ ، مجموعة أحكام محكمة النقض ، ص٢٧ رقم ٢٣ ، ص ١٥٢
- ٣ . د. محمود نجيب حسني ، اسباب الإباحة في التشريعات العربية ، المطبعة العالمية ، القاهرة ، ١٩٦٢ ، ص ٢٣٤
- ٤ . د. محمود محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات المصري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٣ ، ص ١٩٩ .
- ٥ . نقض ٢٤ نوفمبر ١٩٧٤ ، مجموعة أحكام محكمة النقض ، ٢٥ رقم ١٦٣ ص ٧٥٦
- ٦ . د. مأمون محمد سلامة : قانون العقوبات القسم العام ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، القاهرة ، ١٩٧٦ ، ص ٢١٠ ، د.محمود محمود مصطفى، شرح قانون العقوبات المصري ، المرجع السابق، ص ٢٠٢ .
- ٧ . د. فوزية عبد الستار : شرح قانون العقوبات القسم العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٧ ، ص ١٧١
- ٨ . د. مأمون محمد سلامة : قانون العقوبات القسم العام ، المصدر السابق، ص ٢٣٠
- ٩ . محكمة النقض المصرية ٣ ديسمبر سنة ١٩٣٤ ، مجموعة القواعد القانونية ج ٣ رقم ٣٦٣ ، ص ٣٩٩ .
- ١٠ . د.محمود نجيب حسني ، اسباب الإباحة في التشريعات العربية المصدر السابق . ص ٢٦٤
- ١١ . د.أحمد عوض بلال ، مبادئ قانون العقوبات المصري ، المصدر السابق ، ص ١٩١ .
- ١٢ . د.فوزية عبد الستار : شرح قانون العقوبات القسم العام ، المصدر السابق، ص ٢١٠ .
- ١٣ . د.أحمد عوض بلال ، مبادئ قانون العقوبات المصري ، المصدر السابق ، ص ١٩٤ .
- ١٤ . وبالتالي لايدخل في نطاق هذه الحالة ، قيام شخص بتنفيذ أمر شخص لايمكك سلطة توجيه الاوامر الية ، مثل ذلك أن يقوم موظف عام بتنفيذ أمر رئيسه في إحدى المؤسسات الاقتصادية بالقبض على شخص .
- ١٥ . هناك ثلاث نظريات تؤسس لعلاقة المرؤوس برئيسه ، نظرية الطاعة المطلقة ، والتي تلزم الموظف بتنفيذ كافة الاوامر دون بحث في مدى تطابقها مع القانون . ونظرية الطاعة المعتدلة ، والتي توجب على المرؤوس فحص فحص الاوامر لمعرفة مدى تطابقها مع القانون قبل تنفيذها ، والنظرية الثالثة ، يمكن ان يطلق عليها نظرية الظاهر او نظرية عدم المشروعية الظاهرة ، بحيث لايلتزم المرؤوس بالتنفيذ اذا كانت عدم المشروعية ظاهرة . د.محمود نجيب حسني ، اسباب الإباحة في التشريعات العربية المصدر السابق . ص ٢٧٩
- ١٦ . د. سليمان عبد المنعم – النظرية العامة لقانون العقوبات – منشورات الحلبي الحقوقية – القاهرة ، ٢٠٠٩ . ص ٢٠٧ .
- ١٧ . د.عوض محمد- قانون العقوبات / القسم العام ، المصدر السابق ، ص ١١٩ .
- ١٨ . د.عوض محمد ، المصدر السابق، ص ١٢٣ .
- ١٩ . محكمة النقض المصرية ١٣ اكتوبر سنة ١٩٧٤ مجموعة احكام محكمة النقض ، رقم ٢٥ ، ص ٦٧٤ .
- ٢٠ . د.علي راشد ، القانون الجنائي ، المدخل واصول النظرية العامة، دار النهضة العربية ، القاهرة، ١٩٧٤ ، ص ٥١٩ .
- ٢١ . د. رمسيس بهنام : النظرية العامة للقانون الجنائي، منشأة المعارف ، الاسكندرية، ١٩٦٨ ، ص ٤١٢ .
- ٢٢ . محكمة النقض المصرية ٢٥ ديسمبر سنة ١٩٥٦ ، مجموعة احكام محكمة النقض، س ٧ ، رقم ٣٦٢ ، ص ١٣٣١ .
- ٢٣ . د. رمسيس بهنام : النظرية العامة للقانون الجنائي، المصدر السابق، ص ٤١٩ .
- ٢٤ . د.علي راشد ، القانون الجنائي ، المدخل واصول النظرية العامة، المصدر السابق، ص ٥٢٤
- ٢٥ . محكمة النقض المصرية ٣١ أكتوبر سنة ١٩٣٢ ، مجموعة القواعد القانونية ، ج ٢ ، رقم ٣٨١ ، ص ٦١١ .
- ٢٦ . محكمة النقض المصرية ٧ نوفمبر سنه ١٩٣٢ ، مجموعة القواعد القانونية ، ج ٣ ، رقم ٥ ، ص ٤ .
- ٢٧ . د. محمد مصطفى القللي : المسؤولية الجنائية، مكتبة عبدالله وهبة، القاهرة، ١٩٤٥ ، ص ٣٠٨
- ٢٨ . د. محمد مصطفى القللي: المصدر السابق، ص ٣١١

## المصادر

### اولا/ الكتب المتخصصة

١. سليمان الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، دار الفكر العربي، القاهرة ، ١٩٧٩ ، الكتاب الثاني ، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة.
٢. توفيق شحاتة ، مبادئ القانون الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٥٤
٣. محمود نجيب حسني ، اسباب الاباحة في التشريعات العربية ، المطبعة العالمية ، القاهرة ، ١٩٦٢ .
٤. احمد عوض بلال - مبادئ قانون العقوبات المصري - دار النهضة العربية - القاهرة - ٢٠٠٥ .
٥. د. محمود محمود مصطفى ، شرح قانون العقوبات المصري ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٣ ،
٦. عوض محمد - قانون العقوبات / القسم العام - دار المطبوعات الجامعية - الاسكندرية - ١٩٩٨ .
٧. فوزية عبد الستار : شرح قانون العقوبات القسم العام ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٧ .
٨. مأمون محمد سلامة : قانون العقوبات القسم العام ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، القاهرة ، ١٩٧٦ .
٩. محمود نجيب حسني : اسباب الاباحة في التشريعات العربية ، المطبعة العالمية ، القاهرة ، ١٩٦٢ .
١٠. سليمان عبد المنعم - النظرية العامة لقانون العقوبات - منشورات الحلبي الحقوقية - القاهرة ، ٢٠٠٩ .
١١. علي راشد ، القانون الجنائي ، المدخل واصول النظرية العامة، دار النهضة العربية ، القاهرة، ١٩٧٤ .
١٢. رمسيس بهنام : النظرية العامة للقانون الجنائي، منشأة المعارف ، الاسكندرية، ١٩٦٨ .
١٣. محمد مصطفى القللي :المسؤولية الجنائية، مكتبة عبدالله وهبة، القاهرة، ١٩٤٥

### رابعا/ القوانين

١. قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩
٢. قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧
٣. قانون العقوبات الاماراتي رقم ٣ لسنة ١٩٨٧