

المحاضرة العشرون - إداء الواجب كسبب إباحة

تباشر الدولة مجموعة من الاختصاصات يحددها الدستور والقانون، وبعض هذه الاختصاصات يفترض مساسا بالحقوق والمصالح التي يحميها قانون العقوبات ولكن هذا المساس هو في سبيل مصلحة المجتمع ولذلك اقره القانون ونظمه. وهكذا ظهر أداء الواجب كسبب من أسباب الإباحة، نصت عليه قوانين العقوبات الحديثة ونظمتها وحددت شروطه ومنها قانون العقوبات العراقي.

أولاً- نصت المادة (٣٩) عقوبات عراقي على سبب عام للإباحة يؤثر في أية جريمة ويستفيد منه أي أنسان بقولها: ((لا جريمة إذا وقع الفعل قياما بواجب يفرضه القانون)).

ثانياً- نصت المادة (٤٠) عقوبات عراقي على سبب خاص للإباحة يتعلق بالموظفين والمكلفين بخدمة عامة بقولها " لا جريمة إذا وقع الفعل من موظف أو شخص مكلف بخدمة عامة في الحالات التالية:

- ١- إذا قام بسلامة نية بفعل تنفيذا لما أمرت به القوانين أو اعتقد أن اجراءه من اختصاصه.
- ٢- إذا وقع الفعل منه تنفيذا لأمر صادر إليه من رئيس تجب عليه طاعته أو اعتقد أن طاعته واجبة عليه "

والتساؤل في هذا المجال ماهي تطبيقات المبدأ في اداء الموظفين لواجباتهم؟

لقد بينت المادة (٤٠) عقوبات عراقي هذه التطبيقات وهي أربع حالات حيث يمكن ردها الى صورتين:

أ- صورة العمل القانوني

يكون العمل الذي يقوم به الموظف أو المكلف بخدمه عامة قانونيا أي مطابق للقانون حسب نص المادة (٤٠) عقوبات في حالتين هما:

الحالة الأولى- هي حالة ارتكاب العمل تنفيذا لأمر رئيس تجب إطاعته

ولكي تجب على المرؤوس طاعة هذا الأمر ينبغي أن يكون قانونيا أي أن يكون صادرا وفقا للقانون سواء من حيث موضوعه أو من حيث الاختصاص بإصداره، فأن لم يكن كذلك أصبح العمل غير قانوني.

الحالة الثانية- هي حالة ارتكاب العمل تنفيذا للقانون مباشرة

ولكي تتحقق هذه الحالة ينبغي على الموظف أو المكلف بخدمه عامة القيام بواجب مفروض عليه قانونا وأنه لم يخرج عن حدود واجبه، فأن لم يكن كذلك أصبح العمل غير قانوني.

ومما ينبغي الإشارة إليه هو أن الحالتين أعلاه لا يعتبر فيها العمل القانوني المرتكب جريمة ذلك لأن أمر القانون يجعله مباحاً، ومن ثم فلا تترتب عليه أية مسؤولية سواء كانت جنائية أو مدنية.

ب- صورة العمل غير القانوني

يكون العمل الذي يقوم به الموظف أو المكلف بخدمه عامة غير قانوني حسب نص المادة (٤٠) عقوبات عراقي في حالتين هما:

الحالة الأولى- هي حالة ارتكاب العمل ليس تنفيذاً لأمر القانون ولكن الموظف اعتقد صحة الأمر الصادر إليه وأنه مكلف بتنفيذه.

الحالة الثانية- هي حالة خطأ الموظف في معرفه واجبه وارتكب العمل بحسن نية اعتقاداً منه أنه من اختصاصه.

والعمل في هاتين الحالتين أعلاه يكون غير قانوني ولكن المشرع رأى ضماناً لما ينبغي للموظفين من الطمأنينة في القيام بأعمالهم إعفاءهم من المسؤولية الجنائية ولكن قيد ذلك الاعفاء بقيدتين هما: ١- حسن النية ٢- التثبت واتخاذ الحيطة.

١- حسن النية

وتعني ألا يكون المنفذ قد أخفى قصداً سيئاً تحت ستار تنفيذ القانون في الظاهر، والاعتقاد بمشروعيه العمل هو حسن النية المطلوب هنا وهو يستلزم أن يكون الموظف أو المكلف بخدمه عامة جاهلاً ما أنطوى عليه الأمر الصادر اليه من مخالفه للقانون لأن القانون لا يطلب من الموظف أن يطيع رئيسه فيما يعد جريمة، أما إذا كان الموظف غير جاهل بما ينطوي عليه الأمر من مخالفه للقانون ورغم ذلك نفذه فإنه يسأل جزائياً.

٢- التثبت واتخاذ الحيطة

فضلاً عن اشتراط حسن النية ينبغي أن يثبت أن اعتقاد الفاعل بمشروعية الفعل كان مبنياً على اسباب معقوله وأنه لم يرتكبه إلا بعد اتخاذ الحيطة اللازمة، واثبات حسن النية والتثبت واتخاذ الحيطة يقع على عاتق الموظف أو المكلف بخدمة عامة نفسه.

ومع ذلك لا عقاب في الحالة الثانية إذا كان القانون لا يسمح للموظف بمناقشة الأمر الصادر إليه.