



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد عباس لغرور -خنشلة-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المحاكمة الجزائرية وأثرها على المركز القانوني للموظف العام

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

أ.د- سفيان عرشوش

إعداد الطالبة:

دلال بوغدادة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
عبد المجيد لخذاري	أستاذ التعليم العالي	خنشلة	رئيسا
سفيان عرشوش	أستاذ التعليم العالي	خنشلة	مشرفا ومقررا
نادية سلامي	أستاذ محاضر أ	خنشلة	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية:

2024-2023م



السنة الجامعية: 2024/2023

القسم: الحقوق

تصريح شرقي

أنا الطالب (ة)

الاسم واللقب: دلال بوغدادة

تاريخ و مكان الازدياد: 1984/11/05 – باتنة -

رقم بطاقة التعريف الوطنية: 206957786

المستوى: السنة الثانية ماستر تخصص: قانون إداري

المنتسب لكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة لغرور خنشلة

أصرح بشرفي انه وعند التحضير والإعداد لانجاز مذكرة الماستر في ذات التخصص

الموسومة ب: 2024-2023

التزمت بالشروط العلمية والمنهجية ومعايير أخلاقيات النزاهة العلمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

بناء عليه وفي ذات السياق أتعهد بتحمل كامل المسؤولية القانونية التي يمكن أن تترتب نتيجة الإخلال

بالقوانين والتنظيمات المتصلة بقواعد الأمانة والنزاهة العلمية.

حرر هذا التصريح لاستعماله في حدود ما يسمح به القانون.

توقيع الطالب(ة)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۳۸ هـ

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم، وأكرمنا بالتقوى، الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع.

نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من شرفنا بإشرافه على مذكرتنا "الأستاذ سفيان عرشوش" لحرصه على توجيهنا بالنصائح والإرشادات فله كل التقدير والاحترام
نشكر أعضاء لجنة المناقشة الذي شرفونا بقبول هذا العمل لمناقشته وتقييمه
كما نتقدم بجزيل الشكر لكل من ساعدنا من قريب أو من بعيد في إنجاز
هذه المذكرة.



بعد بسم الله الرحمن الرحيم
والصلاة والسلام على أشرف المرسلين
أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي إلى روح أمي الطاهرة رحمها الله وأسكنها فسيح جناته
إلى سندي و قوتي و فخري "والدي الحبيب" أطال الله في عمره
إلى رفيق دربي و نصفي الثاني زوجي الغالي حفظه الله
إلى جميع أفراد عائلتي
إلى كل من يحبني من قريب أو بعيد

الطالبة دلال بوغدادة

مقدمة

تباشر الإدارة العامة مهامها وأنشطتها من خلال أشخاص طبيعيين يمثلونها يعملون لحسابها يعرفون بالموظفين العموميين، وقد أعطت الأنظمة الوظيفية أهمية كبيرة للموظف العام، لأن إنجاز الإدارة في القيام بواجباتها يعتمد على كفاءة الموظفين وإحساسهم بالمسؤولية، لذا قامت الجهة المختصة بتحديد الشروط الواجب توافرها ليحوز الشخص الراغب في شغل أي منصب من المناصب لا بد وأن تتوفر مجموعة من الشروط لشغل المناصب العامة في الدولة، إذ أن هذه الشروط تهدف إلى ضمان كفاءة واستقامة من سيعين في وظائف تحقيقا للمصلحة العامة، ومن هذه الشروط أن يكون المتقدم والطالب للعمل في إطار الدولة أن يكون حسن السيرة والأخلاق وغير محكوم عليه بحد شرعي، أو السجن في جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة، ويزول هذا الشرط في حال التعيين بمضي ثلاث سنوات على الأقل من انتهاء تنفيذ الحد أو السجن، فهذا الشرط هو شرط استمرار وصلاحيه يفترض بقاءه دائما للاستمرار في شغل الوظيفة العامة، وفي حال فقد الموظف العام هذا الشرط فإن خدمته تنتهي بقوة النظام كعقوبة تبعية وكأثر مترتب على الحكم الجزائي الصادر بإدانته لارتكابه بعض الجرائم التي تقدر خطورتها وجسامتها ومساسها بأمانة الوظيفة واعتبارها.

تستمد هذه الدراسة التي بين أيدينا أهميتها من كونها تقف على أثر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العام، لما يعنور هذا الأثر من تشابكات وعدم انضباط إضافة إلى أنها تربط بين الشق الجزائي والشق التأديبي، وهو ربط لم تلتفت إليه الدراسات القانونية في النظام الجزائي من قبل.

إن الهدف الأساسي الذي نصبو إلى تحقيقه هو بيان الحالات التي تؤثر في العلاقة الوظيفية للموظف العام، إذ تتسبب في إنهاء خدماته في إطار شغل المنصب العام للدولة، وذلك بقوة النظام وبصورة تبعية للحكم الجزائي، كذلك بيان حجية الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية.

إن أهم الدوافع التي شجعتنا على اختيار هذا الموضوع بالتحديد تمثلت في نوعين من الأسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

حيث نبدأ بالأسباب الذاتية تمثلت في: الميل الشخصي للبحث في مثل هكذا مواضيع القانون الجزائي ومدى ارتباطه بمجال الوظيفة العامة، وكذا من أجل تحديد الأثر الذي يتركه الحكم الجزائي على وضعية الموظف العام.

الرغبة في توسيع معارفنا إلى جانب كونه من المواضيع التي تمس الوضعية القانونية للموظف العام.

البحث في الموضوع ودراسته وفك الإبهام والغموض الذي يشوبه.

أما عن الأسباب الموضوعية فقد تمثلت في أنه تعتبر هذه الدراسة من الموضوعات الحيوية الهامة سواء من الناحية العلمية أو العملية، وذلك لارتباطه بالموظف العام واستقراره الوظيفي الذي ينتج عنه ضمان حسن سير المرفق العام باضطراد وانتظام، خاصة وأن الأمن الوظيفي يعد من بين إحدى شروط تحقيق الأمن الإنساني.

هدفت دراستنا إلى الكشف عن الحالات التي تؤثر في علاقات الموظف العام الوظيفية والتي تؤدي به إلى فصله من وظيفته بقوة النظام أو بصورة تبعية للحكم الجزائي، كذلك بيان حجية الأحكام الجزائية أمام السلطات التأديبية.

تكمّن إشكالية الدراسة في أثر المحاكمة الجزائية على المركز القانوني للموظف العام في التساؤل الآتي:

هل جميع الأحكام الجزائية الصادرة في حق الموظف العام تؤثر على مركزه القانوني مما يؤدي إلى إنهاء علاقاته الوظيفية؟

لدراستنا في هذا الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي بأداة التحليل، لما يوفره من تحليل النصوص النظامية والأحكام القضائية والآراء الفقهية ذات العلاقة، ولقدرته على الربط

بين المتناقض من ظواهر النصوص وبين الوقائع القانونية والتطبيقات القضائية في أثر الحكم الجزائي في الرابطة الوظيفية في النظام الجزائري.

قصد الإمام بجميع حيثيات موضوع الدراسة الذي بين أيدينا، فقد اعتمدنا على مجموعة من المصادر والمراجع التي كانت بمثابة المصباح الذي ينير درب الباحث عن المعلومات التي تتسجم مع طبيعة الموضوع محل الدراسة، وقد اختلفت وتنوعت بين كتب ومجلات علمية وأطاريح جامعية.

كما لا يمكن الإنكار أننا قد واجهنا بعض الصعوبات التي كانت سببا في عرقلة السير الحسن لإنجاز هذا البحث، إلا أننا استطعنا بإرادة وعزيمة تجاوز هذه العراقيل والصعوبات وذلك من أجل إتمام هذا العمل على أكمل وجه وأحسن صورة، حيث تمثلت هذه العراقيل في أن الوقت ضيق نوعا ما، لكن بعون الله وقدرته استطعت التفرغ له والحمد لله، إضافة إلى ذلك أنني لم أجد الكتب أو المراجع التي تتحدث عن المحاكمة الجزائية بصفة صريحة، هذا ما جعلني مترددة في إدراج المعلومات التي نجدها خوفا من أنأكون قد خرجت عن صلب الموضوع المطلوب مني دراسته، إلا أنني استطعت حل هذه المشكلة، وقد وفقنا الله في إتمام عملي وعلى أكمل وجه إن شاء الله.

من أجل الإحاطة بكب حيثيات البحث، والإجابة عن تساؤل الإشكالية المطروح سابقا، وجب منا الأمر لدراسة الموضوع، وذلك بتقسيمه إلى فصلين، حيث أن الفصل الأول جاء بعنوان ماهية المحاكمة الجزائية والموظف العام، حيث أن هذا الفصل يحمل في طياته مبحثين، أما المبحث الأول فعنوانه الإطار المفاهيمي للموظف العام، وبالنسبة للمبحث الثاني فقد كان عنوان ماهية المحاكمة الجزائية للموظف العام، وقد تم تقسيم كل من هذه المباحث إلى مطالب وفروع لمعالجة الموضوع محل الدراسة بالتفصيل.

أما عن الفصل الثاني لهذه الدراسة فيحمل عنوانا بالمركز القانوني للموظف العام بعد الفصل في الدعوى الجزائية، وهو أيضا يحمل في طياته مبحثين، الأول الأحكام الجزائية

التي لا تؤثر في العلاقة الوظيفية للموظف العام، والثاني عنوانه جاء بالأحكام الجزائية التي تؤثر في العلاقة الوظيفية للموظف العام، وهذه المباحث أيضا قد تم تقسيمها إلى مطالب وفروع لدراسة وتحليل الموضوع بطريقة مفصلة، وقد ختمنا كلا من الفصلين بخاتمة، وفيها قد تمت الإجابة عن إشكالية الدراسة، وصولا إلى نتائج، وانتهاء بمجموعة من التوصيات والاقتراحات التي نأمل أن تتجسد على أرض الواقع.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للمسؤولية الجزائية

والموظف العام

تمهيد:

باعتبار أن الدولة شخص معنوي عام تستطيع أن تقوم بأعمال تسيير وتنظيم أجهزتها الإدارية إلا عن طريق أشخاص طبيعيين يمثلونها ويقومون بممارسة المهام الموكلة إليهم، هؤلاء الأشخاص الموظفون العموميون، وقد ارتبط مفهوم الوظيفة العمومية بمفهوم الدولة الحديثة خاصة مع تزايد عدد أنشطتها من أجل إشباع الحاجات العامة للأفراد، هذا الأمر يتطلب معه بذل الكثير من التنظيم للتوصل إلى الطريقة الجيدة لتوفير الخدمات الأساسية والرفاهية للمواطنين.

إلا أن هؤلاء الموظفين العموميين قد يرتكب أحدهم أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة خطأ لا يقتصر عند وصفه بأنه مهني أو جريمة تأديبية، بل يتعداه إلى أنه يشكل كذلك جريمة جنائية معاقب عليها قانونا، وطبقا للنصوص القانونية فإن سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام في مثل هذه الحالات تتوقف إلى حين صدور حكم نهائي في الدعوى الجزائية التي تم تحريكها ضده.

وفي هذا الصدد سنعالج هذا الفصل من خلال هذين المبحثين الآتيين:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام

المبحث الثاني: الإطار المفاهيمي للمحاكمة الجزائية للموظف العام

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام

تمارس الدولة نشاطها المرفقي من خلال موظفيها، لأن هذا الأخير (الموظف) يعتبر أداة الدولة لتحقيق أهدافها، وتحظى الوظيفة العامة بعناية المشرع والفقهاء وكذا القضاء وذلك في مختلف الدول، ويتحدد دور الموظف ضيقا واتساعا حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة، فانتساع نشاط الدولة وعدم اقتصار دورها على حماية الأمن الداخلي والخارجي وحل المنازعات بين الأفراد وقيامها ببعض الأشغال العامة وازدياد تدخلها في مجالات اقتصادية واجتماعية شتى قد تؤدي بالضرورة إلى ازدياد عدد الموظفين واهتمام الدولة بتنظيم الجهاز الإداري، ومن ثم فقد أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا بها يحدد حقوق وواجبات الموظفين العاملين وشروط التحاقهم بالوظيفة مساءلتهم تأديبيا وجزائيا.

وفي هذا المبحث سنتطرق إلى دراسة مفهوم الموظف العام في (المطلب الأول)، وواجبات الموظف العام في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

يعد تعريف الموظف العام من الأمور النسبية التي تختلف من دولة إلى أخرى تبعا للنظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي السائد في الدولة، وأيضا يمكن أن يختلف أحيانا داخل الدولة الواحدة وذلك لتعدد التشريعات المتعلقة بالموظفين العمامين، حيث ينظر كل تشريع إلى الموظف العام بما ينسجم مع خصوصية ذلك التشريع والغاية منه، لذلك تطرقنا في دراستنا هذه إلى بيان مفهوم التعريف التشريعي في (المطلب الأول)، والفقهي في (الفرع الثاني)، والتعريف القضائي للموظف العام في (الفرع الثالث).

الفرع الأول: التعريف التشريعي للموظف العام

تقدم معظم تشريعات العالم تعريفا محددًا للموظف، فبعضها اكتفت ببيان من ينطبق عليه ويخضع لتشريع الوظيفة العمومية تاركة مسألة التعريف للفقهاء والقضاء بينما ذهبت

بعض التشريعات إلى تقديم مفهوم موسع للموظف، لذلك سنحاول في هذا الفرع التطرق إلى تعريف الموظف في التشريع الفرنسي، ثم التشريع المصري، ثم التشريع الجزائري¹.

أولاً: تعريف الموظف في التشريع الفرنسي

لقد عرف المشرع الفرنسي متأثراً باتجاه مجلس الدولة بقوله: "ذلك الشخص الذي يتم تعيينه في وظيفة دائمة، وبصفة مستمرة وتم ترسيمه في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارة المركزية أو الهيئات التابعة للدولة".

فهذا التعريف يحدد العناصر الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام وهي: استمرارية الوظيفة.

العمل في إحدى الإدارات المركزية التابعة للدولة أو المصالح التابعة لها، أو في الهيئات العامة التابعة للدولة.

أن يتم تعيين الشخص ثم ترسيمه في إحدى درجات التدرج الوظيفي². من المهم الإشارة إلى أن الموظفين في فرنسا يخضعون لقانون أساسي عام تسري أحكامه على الموظفين المدنيين التابعين لإدارات الدولة والمناطق الجهوية والبلديات والمؤسسات الإدارية التابعة لها، باستثناء فئة القضاة وأعاون المصالح العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري وكذا الأعاون غير مرسمين التابعين للدولة، وأخيراً أفراد الجيش يخضعون إلى قانون مستقل³.

¹ - سامية سي العابدي، مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015، 2015م، ص08.

² - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004م، ص24.

³ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010م، ص92.

ثانيا: تعريف الموظف في التشريع المصري

بالرجوع إلى التشريع المصري يقول الدكتور سليمان الطماوي أن كل القوانين السابقة لم تضع تعريفا للموظف العام إنما اقتصرت على تحديد نطاق تطبيق القانون العام في مجال الموظفين فقط¹، وبالرجوع إلى القانون 81 لسنة 2016 المتضمن قانون الخدمة المدنية في المادة الأولى منه قام بتحديد النطاق الذي تسري فيه أحكام هذا القانون فقط إعطاء تعريف للموظف العام أي مجال تطبيق هذا القانون حيث نصت على ما يلي:

يعمل بإحكام المرافق في شأن الخدمة المدنية، وتسري أحكامه على الوظائف في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة وذلك ما لم تنص عليه قوانين أو قرارات إنشائها على ما يخالف ذلك².

ومن خلال نص المادة نلاحظ أن المشرع المصري حاول تعريف الموظف العام بتحديد المجال الذي يشغله في الوزارات ومصالحها والأجهزة الحكومية وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، تاركا تفصيل تعريف الموظف للقضاء الإداري عند النظر في منازعاته.

ويمكن اعتبار المشرع المصري أنه قد تبني في تعريفه للموظف العام المعايير السابقة الذكر مع الاعتماد على الأحكام القضائية التي جاءت مفسرة للمادة الأولى من قانون الخدمة المدنية التي حاولت تعريف الموظف مكتفية بتحديد نطاق سريان أحكام ذلك القانون.

ثالثا: تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري

بالرجوع إلى تعريف المشرع الجزائري للموظف العام نجده حذا حذو المشرعين الفرنسي والمصري، فقد اعتمد الشروط السابقة نفسها، التي يتوجب توافرها لقيام صفة

¹ - سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، دار الفكر العربي، 1977م، ص 605.

² - المادة الأولى من قانون الخدمة المدنية 82 لسنة 2016، المؤرخ في أول نوفمبر 2016، الجريدة الرسمية، العدد 46 مكرر "أ".

: ماهية المسؤولية الجزائية والموظف العام

الموظف حيث نصت المادة الرابعة من القانون الأساسي للوظيفة العامة بأنه: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة فر رتبة في السلم الإداري، الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته"¹.

من خلال هذا النص يمكن القول إن المشرع الجزائري هو الآخر اعتمد على مجموعة من العناصر عند تعريفه للموظف العام أو الشخص القائم بأداء الوظيفة ما يلي:

- صدور قرار بالتعيين في الوظيفة العمومية.
 - صدور قرار آخر بالترسيم في إحدى درجات الوظيفة.
 - أن يتعلق قرار التعيين والترسيم بإدارة مرفق عام للدولة.
- أما نص المادة 02 من القانون نفسه، حصر فيها المشرع الجزائري نطاق تطبيق هذا القانون على الموظفين الذين يمارسون نشاطاتهم في المؤسسات والإدارت العمومية، وقد بين المقصود بالمؤسسات والإدارات العمومية في مضمون الفقرة 02 من المادة نفسها وهي²:
- المؤسسات العمومية.
 - الإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها.
 - الجامعات الإقليمية.
 - المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
 - المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني.
 - المؤسسات ذات الطابع العلمي والتكنولوجي.
 - كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

¹ - الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المؤرخ في 15 يونيو 2006، الجريدة الرسمية رقم 46.

² - صبرينة العيفاوي، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد الرابع، العدد 02، د ذ ن، جوان 2018م، رمضان 1439هـ، ص 239.

: ماهية المسؤولية الجزائية والموظف العام

بناء على ما سبق يعتبر موظفا عموميا كل عون يعين في رتبة دائمة، وأن يرسم هذا الأخير في رتبته وأن يتم تعيينه في أحد المؤسسات المذكورة أعلاه، إلا أنه استثنى فئة القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون ومستخدموا البرلمان من الخضوع لهذا الأمر تاركا المجال للقوانين الخاصة بهذه الفئة¹.

إضافة إلى ما سبق فإن المشرع الجزائري أعطى تعريفا آخرًا للموظف العام بنوع من التفصيل في القانون رقم 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته حيث نصت المادة الثانية منه على أن الموظف العام هو ذلك الشخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء كان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا ولو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع بالأجر بصرف النظر عن رتبته و أقدميته، وكل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما².

وما يلاحظ على هذا التعريف هو أن المشرع الجزائري حاول أن يوسع من مفهوم الموظف العام ليشمل طائفة جديدة غير تلك الطائفة التي وردت في نص المادة 4 من الأمر 03/06، ويمكن أن يكون الغرض من هذا التوسيع هو إسباغ حماية أكثر على المال العام فنجد أن صفة الموظف العام امتدت لتشمل حتى فئة القضاة والنواب في المجلس الشعبي الوطني وكذلك أعضاء مجلس الأمة وحتى أعضاء المجلس الشعبي الولائي والمجلس الشعبي البلدي دون مراعاة لأدوات التوظيف سواء عن طريق الانتخاب.

¹ - صبرينة العيفاوي، مرجع سابق، ص 240.

² - المرجع نفسه، ص 240.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للموظف العام

تعددت التعاريف الفقهية للموظف العام، ولم يتوصل الفقهاء إلى تحديد تعريف جامع لمفهوم الموظف العام يمكن الاعتماد عليه في جميع الدول، وذلك لأنه يخضع في الواقع لعدة معطيات تختلف من دولة لأخرى بل حتى في الدولة الواحدة بالنظر للأنظمة السائدة في تلك الدولة.

أولاً: تعريف الموظف العام في الفقه الفرنسي

ساهم الفقه الإداري الفرنسي في إعطاء تعريفات للموظف العام وإن كانت متباينة في مضامينها فهي تعد محاولة جادة لتأكيد المفهوم ففي الوقت الذي تبني فيه الفقيه "ألان بلاتيني" تعريفاً واسعاً وغير دقيق للموظف العام من خلال تأكيده بأنه هو كل شخص يساعد وبشكل مستمر على القيام بمهمة تعمل على تنفيذ خدمة إدارية عامة¹. أما الفقيه "أنري موريو" فقد تكلم على مختلف العناصر والشروط المكونة لصفة الموظف العمومي وهو ما يماثل ما جاء به القانون الفرنسي عام 1946².

ويرى الفقيه "لويس رولوند" بأن الموظف العام هو: "كل شخص تم تعيينه من طرف السلطة المختصة من أجل عمل مستمر أو يتميز ببعض خصائص الاستمرارية وذلك داخل الإطار الإداري المنظمة من أجل سير المرافق العامة"³.

¹ - الطاهر رحالي، عماد ميدة، المركز القانوني للموظف العام ما بين أحكام قانوني التوظيف العمومي 06-03 والوقاية من الفساد ومكافحته 06-01، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر، بسكرة، 2019، 2020م، ص11.

² - المرجع نفسه، ص12.

³ - عتيق الزيايدي، المسؤولية الشخصية للموظف العمومي، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الدار البيضاء، المغرب، سنة 2000م، ص25.

ثانيا: التعريف الفقهي للموظف العام

أجمع الفقهاء المصريون على تعريف الموظف العام بأنه: "الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرافق عامة تدبره الدولة أو أحد الأشخاص العامة"¹.

فقد اعتبره الفقيه "محمد سليمان الطماوي" بأن صفة الموظف العام لا يمكن أن تطلق على الشخص ولا يمكن أن تسري عليه أحكام وقواعد ومبادئ الوظيفة العمومية إلا إذا ما تم تعيينه في عمل مستمر ودائم وفي خدمة مرفق عام تديره الدولة أو تديره السلطة الإدارية بشكل مباشر².

أما الأستاذ "محمد فؤاد مهنا" فقد عرفه بأنه: "كل شخص عهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عمومي يقع تحت إدارة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية أو المرفقية ثم إنه أصبح شاغلا لوظيفة تدخل في النظام الإداري"³.

وقد عرفه الأستاذ "توفيق شحاته" بأنه: "هو كل شخص عينته الإدارة بقرار من أجل القيام بعمل دائم داخل مرافق عامة أو داخل وحدة إدارية"⁴.

ثالثا: التعريف للموظف العمومي في الفقه الجزائري

لقد قدم الفقه الجزائري هو الآخر تعريفا للموظف، حيث نجد عدة تعريفات فقهية نذكر منها:

تعريف الأستاذ ميسوم صبيح: "يضمن سير الإدارة العادة لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف ولا يعرف

¹ - حلمي مراد، التعريف بالوظيفة العمومية، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد الثالث، جويلية 1967م، ص 624.

² - الطاهر رحالي، عماد ميده، مرجع سابق، ص 12.

³ - المرجع نفسه، ص 12.

⁴ - عتيق الزيايدي، مرجع سابق، ص 28.

ماهية المسؤولية الجزائية والموظف العام

بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا نهائياً¹، وضع هذا التعريف للموظف هو الشخص الذي يعين في وظيفة دائمة بعد ترسيمه، وأنه الشخص الوحيد الذي يخضع للقانون العام للتوظيف العمومي.

أما الأستاذ أحمد محيو يرى أن: "الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة من القانون التوظيف العمومي، والذين يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد يطبق عليهم تلقائياً دون أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة"².

تعريف الأستاذ عبد الرحمن الرميلى: "الأشخاص الذي ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم دون أن يشاركوا مباشرة ولا بصفاتهم الشخصية في إعداده"³.

من خلال هذا التعريف يظهر أن الأستاذ عبد الرحمن يرى أن الموظف هو شخص يرتبط بالإدارة بموجب قانون يبين حقوقه وواجباته أعدت هذا القانون الإدارة منفردة دون إشراكه في ذلك.

الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العام

لقد اجتهد القضاء هو الآخر على غرار الفقه والتشريع في مسألة تعريف الموظف، لذلك نجد اجتهادات قضائية وأحكام قدمت مفاهيم للموظف سواء تعلق الأمر بفرنسا (أولاً)، أو مصر (ثانياً)، أو الجزائر في (ثالثاً).

¹ - سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة محمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009، 2010م، ص49.

² - أحمد محيو، المنازعات الإدارية، تر: فائز أنجق، بيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992م، ص30.

³ - محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988م، ص35.

أولاً: تعريف الموظف العمومي في القضاء الفرنسي

لعب مجلس الدولة الفرنسي دوراً هاماً في مجال تطوير قواعد القانون العام وقواعد القانون الإداري وقد حاول وضع مدلول للموظف العام عند نظره لعدة منازعات طرحت أمامه حيث أكد على ضرورة توافر مجموعة من العناصر للقول بوجوده منها شغل الموظف للمنصب بصفة دائمة وأن يثبت في ذلك المنصب في إحدى الهياكل الإدارية¹.

ثانياً: تعريف الموظف العام في القضاء المصري

لقد حاول القضاء الإداري المصري تعريف الموظف العام في أحد أحكام المحكمة الإدارية العليا التي قررت ما يلي: "إن المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام تتلخص في أن يكون تعيين الموظف باداء قانونية لأداء عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام²، وجاء في حكم آخر للمحكمة العليا تعليق مفاده ما يلي: "وغني عن البيان أنه ليس كل ما تمنحه الدولة مرتباً يعتبر موظفاً عام، فصفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة، إلا إذا كان معيناً في عمل دائم في خدمة مرفق العام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريقة مباشرة³.

ونستشف من مضمون هذا الحكم أن القضاء تبني هو الآخر نفس الشروط التي اعتمدها الفقه والتشريع، حيث وضع نقطة هامة مفادها أن صفة الموظف العام لا تلحق بالشخص الذي شغل الوظيفة إلا إذا توافرت العناصر الأخرى المكتملة له كأن يشغل وظيفة دائمة وأن يصدر بحقه قرار التعيين وأن تكون هذه الوظيفة في الوزارات أو أحد مصالحها أو الأجهزة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.

¹ - صبرينة العيفاوي، مرجع سابق، ص 241.

² - حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2015م، ص 23.

³ - المرجع نفسه، ص 24.

ثالثاً: تعريف الموظف العمومي في القضاء الجزائري

أما القضاء الجزائري فلم يهتم بوضع تعريف للموظف العام وإنما حاول التمييز بين الموظف الدائم والعمومي المتعاقد.

فمن خلال ما تطرقنا إليه فإننا نلاحظ أن تعريف الموظف العام في القضاء الإداري الجزائري فإنه لا يمكن الخروج من أحكام مجلس الدولة الفرنسي، والذي حدد ثلاث أركان أساسية للموظف العام:

ديمومة الوظيفة، تصنيف الوظيفة، ومساهمة الموظف العام في خدمة المرفق العام¹، إذ لا بد من وجود عناصر أساسية لاعتبار الشخص موظفاً عاماً تطبق عليه أحكام الوظيفة العامة كحد أدنى يجب مراعاته لمنحه صفة الموظف العام.

ولقد ذهب القضاء الجزائري إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع والتي سنّها في القانون، حيث يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة أو بالأحرى الإدارة المركزية أو الهيئات المحلية بلديات وولايات أو هيئات عمومية ذات طابع إداري هم موظفين عموميين².

رابعاً: مفهوم الموظف العام في قانون مكافحة الفساد

عرف القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم بالأمر رقم 10-05 والمعدل والمتمم بالقانون رقم 11-15 المؤرخ في 02 غشت سنة 2011 من خلال المادة 02 فقرة ب الموظف العمومي بأنه³:

¹ - مسعودة عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، سنة 2013، 2014م، ص 13.

² - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015، 2016م، ص 21.

³ حياة مختاري، سعاد طيبي، المسؤولية الجزائية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، 2020-2021م، ص 13.

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

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

المطلب الثاني: واجبات الموظف العام وأثر الإخلال بها

يتمتع الموظف العام في كافة التشريعات الوظيفية بمجموعة من الحقوق بمناسبة أداء لوظيفته يقابلها مجموعة من الواجبات تقع على عاتقه وقد اتفق أغلب الفقهاء على تقسيم هذه الواجبات إلى صنفين واجبات إيجابية وواجبات سلبية، وسنحاول من خلال هذا المطلب أن نبين واجبات الموظف العام في (الفرع الأول)، وأثر الإخلال بها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: واجبات الموظف العام

أولا: الواجبات الإيجابية للموظف العام

ويقصد بها تلك السلوكات التي يتوجب على الموظف القيام بها والالتزام بها، وقد اتفقت أغلب تشريعات الوظيف العمومي عليها ومن بينها:

1: التفرغ للوظيفة العامة

مفادها أنه يتوجب على كل موظف أن يلتحق بالمنصب الذي يعين فيه ولا يجوز له كمبدأ عام ممارسة أعمال مختلفة في آن واحد، إضافة تكريس كامل وقته لأداء مهامه الوظيفية التي عين فيها حيث نص المشرع الجزائري في المادة 11 و42 من الأمر 06-03 أنه يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز كما قرر كذلك أنه يتعين على الموظف أن يتجنب كل الأفعال التي تتنافى مع طبيعة المهام الوظيفية الموكدة له وإن

كانت خارج أوقات مهامه الوظيفية، كما أكد المشرع الجزائري على ضرورة تخصيص الموظفين نشاطاتهم المهنية فقط للمهام المسندة إليهم دون إمكانية ممارسة نشاط مريح¹.

2- أداء الوظيفة بأمانة ودقة وحياد

من مقتضيات سير الإدارة العامة أن يقوم الموظف العام بأداء وظيفة بكل نزاهة وحياد وأمانة، ودقة تامة من أجل النهوض بإدارة راقية، وفي هذا السياق نص المشرع الجزائري على ضرورة ممارسة الموظف مهامه بكل أمانة وبدون تحيز²، ويدخل في مفهوم الأمانة قيام الموظف العام بالعمل المكلف به على أكمل وجه وكأنه يؤدي لمصلحته الخاصة وأن يراعي فيه كل القواعد اللازمة لحسن سيرة العمل وهذه الدقة والأمانة تقتضي من الموظف أن يقوم بها دون أن يطلب منه أحد ذلك طالما تدخل في اختصاصاته³.

ثانيا: الواجبات الوظيفية السلبية

إضافة إلى الواجبات الوظيفية الإيجابية الملقاة على عاتق الموظف بها هناك مجموعة من الواجبات الوظيفية المحظور عليه القيام بها من بينها ما يلي:

1- عدم مخالفة اللوائح والقوانين المعمول بها وعدم إفشاء الأسرار الوظيفية

باعتبار الموظف العام يمثل الدول 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

¹ - صبرينة العيفاوي، زكرياء سمغوني، حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة بين الأمر 03/06 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016م، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08، العدد 01، جانفي 2022م، ص 484.

² - المادة 41 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

³ - محمد أحمد عبد الله محمد، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2015م، ص 171.

بها، كما أوجب عليه ألا يرتكب أي فعل يتنافى مع طبيعة المهام الموكلة له حتى وإن كان خارج الساعات المقررة لأداء الوظيفة¹.

أما بالنسبة للالتزام بالسر المهني، فمن المسلم أن مكانة الموظف العام تسمح له بالاطلاع على الأسرار الوظيفية باعتباره الأداة التي يتم من خلالها تسيير أعمال الإدارة وهو ما أدى بالمشرع إلى إلزامه وهو ما أدى بالمشرع بالحفاظ على أسرار الوظيفة وعدم تسريبها للغير حتى بعد تركه للخدمة، فالموظف العام ملزم بالمحافظة على الأسرار الوظيفية طوال فترة مساره الوظيفي وحتى بعده وذلك حرصا على المصالح العامة للدولة وحفاظا على أسرار الأفراد²، ونص المشرع الجزائري على ذلك القانون الأساسي للوظيفة العامة حيث أوجب عليه الالتزام بالسر المهني ومنعه، من أن يكشف محتوى أية وثيقة تكون بحوزته أو أي حدث تقوم السلطة السلمية بمنح ترخيص مكتوب يعفيه منه، كما أوجب عليه ضرورة الحفاظ على كل الوثائق الإدارية المتعلقة بالأفراد أو الإدارة³.

2- الالتزام بطاعة الرؤساء

تعد طاعة الرؤساء من أهم الواجبات الملقاة على عاتق الموظف العام حيث أن انصياع هذا الأخير لأوامر الرئيس يؤدي إلى السير الحسن لأعمال الإدارة⁴، ذلك لأن السلطة لأعمال الإدارة ذلك أن السلطة الرئاسية أو من يمثلها يمتلك الخبرة الكافية المكتسبة من الأقدمية مما يجعلهم أكثر إدراكا للعمل وحاجاته وبالتالي أكثر قدرة على مواجهة

¹ - المادة 40، 42 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

² - حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2015م، ص 341.

³ - صبرينة العيفاوي، زكريا سمغوني، مرجع سابق، ص 486.

⁴ - صالح الزيداني، الحماية القانونية للموظف إزاء طاعة الأوامر غير المشروعة، بحث مقارن، مجلة الفقه والقانون، العدد الثالث، يناير 2013م، ص 01.

المشاكل وإيجاد أحسن الحلول لها، إضافة لكون الرئيس هو المسؤول عن سير العمل داخل إدراته وأي خطأ يحدث هو أول من يتعرض للمساءلة.

ويلتزم الموظف باحترام رؤساء وطاقتها طالما أنها تكتسب طابع المسروعية ولا تمتد هذه الطاعة إلا لمرؤوسيه الذين ينتمون عضويا لنفس المصلحة التي يعمل على مستواها الموظف العام وليس لمصلحة أخرى، وتبقى السلطة الرئاسية¹ واسعة على المرؤوس حيث لا تتوقف عند إصدار الأوامر والتعليمات إلى المرؤوس إنما تصل إلى حد إلغاء أعماله أو تعديلها أو الحل محلها في القيام بها ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، ويثور التساؤل حول مدى تنفيذ الموظف العام لأوامر رئيسه إذا كانت هذه الأخيرة غير مشروعة. اختلف الفقه في هذا الأمر حيث ظهرت ثلاث اتجاهات في هذا الصدد²:

1- نظرية المشروعية (أولوية طاعة القانون على طاعة الأوامر والتعليمات

الرئاسية): وتقضي بعدم طاعة أوامر الرؤساء المخالفة للقانون.

2- نظرية الطاعة المطلقة: ومفادها أن يلزم المرؤوس بكل أوامر رئيسه حتى وإن

كانت متعارضة مع أحكام القانون.

3- النظرية الوسط: حيث جاء هذا الحل الوسطي من أجل الحفاظ على ديمومة

سير عمل الجهاز الإداري بانتظام وإطراد مع ضمان أكبر قدر احترام الأوامر الرئاسية.

ووفقا لما جاء في الأمر 06-03 والذي قضى بمسؤولية الموظف أثناء تنفيذه للمهام

الموكلة إليه نرى للوهلة الأولى أن المشرع اتجه إلى نظرية المشروعية و التي مفادها الالتزام بالأوامر المشروعة فقط³، وهو ما أكدته نص المادة 180 الفقرة الثالثة من الأمر نفسه التي

¹-بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، مذكرة ماجستير في تخصص الحقوق، قانون

إداري، جامعة سعيدة، الجزائر، 2008، 2009م، ص12.

²- بدرية ناصر، مرجع سابق، ص196.

³- المادة 47 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

اعتبرت أن قيام الموظف العام برفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول خطأ من الدرجة الثالثة¹.

الفرع الثاني: أثر الإخلال بالواجبات للموظف العام

يقع الإخلال بالواجبات الوظيفية عند ارتكاب الموظف فعلا إيجابيا أو سلبيا، يخالف بها الواجبات الملقاة على عاتقه في نطاق الوظيفة التي يشغلها، بقصد أو دون قصد منه، بحيث يشكل هذا الفعل خطأ مهنيا (أولا)، وذلك يستوجب متابعته تأديبيا، وفقا للنظام التأديبي المقرر في المواد من 160 إلى 185 من الأمر رقم 03/06، ومن ثم توقيع العقوبة المناسبة (ثانيا).

أولا: الخطأ الموجب للتأديب

لا تقوم المسؤولية التأديبية للموظف إلا إذا اقترف خطأ مهنيا، يتحدد بالنظر للتنوع في المهام المناط للموظف القيام بها، وكذا المحظورات التي يتوجب عليه الامتناع عن إتقانها، ولقد عمد المشرع إلى تصنيفه ضمن درجات حددها بأربع، ونص داخل كل درجة على عديد الأخطاء المهنية.

يقصد بالخطأ المهني بمفهوم قانون الوظيفة العمومية: "... كل تخذل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه"، احتوى النص مفهوما واسعا للخطأ المهني، لتعدد الأخطاء المهنية وتنوعها، وما ورد منها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جاء على سبيل المثال فحسب، فالأخطاء المهنية لا تقع تحت حصر، و بذلك لا يعني أن ما عداها من الأفعال فهو مباح، إنما لسلطة التأديب سلطة تكييف ما اقترفه الموظف من تصرف، وفيما إذا كان يشكل خطأ مهنيا يستوجب المتابعة التأديبية هذا من جهة، ومن جهة أخرى ربط بين الخطأ المقترف من

¹ - المادة الثالثة، من الأمر 03-06 المرجع نفسه.

طرف الموظف والوظيفة التي يشغلها، فاشتراط في الخطأ الموجب للتأديب أن يقترب أثناء أو بمناسبة تأدية المهام، حتى يتسنى متابعته تأديبياً¹.

وقد صنف المشرع الأخطاء المهنية إلى أربع درجات وأعطى تعريفاً للخطأ المهني حسب كل درجة، واعتمد في تصنيفها على مبدأ التدرج بدءاً بالأخطاء الأقل خطورة، ومنتهاياً بتلك التي تبلغ حداً كبيراً من الجسامة، مما يحول بينها وبين البقاء في الوظيفة والمساس بالتكليف الجزائي لها، وتتمثل الأخطاء المهنية فيما يلي²:

أخطاء من الدرجة الأولى: وتتمثل على وجه الخصوص في كل إخلال بالانضباط العام الذي من شأنه أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

أخطاء من الدرجة الثانية: وتتمثل على وجه الخصوص فيما يأتيه الموظف من أعمال خاصة ما تعلق منها مثلاً بالمساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين و/ أو أملاك الإدارة وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181.

أخطاء من الدرجة الثالثة: وتتمثل على وجه الخصوص في التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية، إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، استعمال تجهيزات وأملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

أخطاء من الدرجة الرابعة: وتتمثل على وجه الخصوص، في استقادة الموظف من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته، ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، التسبب عمداً

¹ - أم الخير بوقرة، تأديب الموظف العام وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، العدد التاسع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، د ت ن، ص 75، 76.

² المرجع نفسه، ص 76.

في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، إتلاف الوثائق الإدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط آخر مريح غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44، ويتعلق الأمر بالاستثناءات الخاصة بجواز الجمع بين الوظائف العمومية والنشاطات المدرجة للريح والمشار إليها سلفاً.

وقد يكون العديد من الأخطاء المهنية موضوع عقوبة تأديبية واحدة، نظراً لأن سلطة التعيين لها سلطة اتخاذ العقوبة المناسبة من بين عقوبات الدرجة الواحدة، هذا وقد ترك المشرع توضيح الأخطاء المهنية المذكورة أعلاه، عند الاقتضاء وحسب خصوصية بعض الأسلاك إلى القوانين الأساسية الخاصة.

ثانياً: العقوبات التأديبية

يقصد بالعقوبة التأديبية عموماً الجزاء الذي توقعه الإدارة على الموظف مرتكب الخطأ المهني، وتعرف وفقاً للرأي الفقهي بأنها: الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يترتب نتائج سلبية على حياة الموظف¹، ويعرفها رأي فقهي آخر بأنها العقوبة المطبقة على الموظف المذنب لارتكابه خطأً، ويذهب هذا الرأي إلى القول بخصوصية العقوبة التأديبية لكونها تتسم بالطابع القمعي، وتتميز بالنظر إلى ما ترتبه من نتائج على الوضعية المهنية، فهي تؤثر على المسار المهني للموظف، وذلك بحرمانه من بعض الامتيازات، أو بحرمانه من الوظيفة نفسها، وعلى خلاف العقوبة الجنائية فالعقوبة التأديبية لا تمس بحرية الموظف.

وقد صنف المشرع العقوبات التأديبية إلى درجات أربع، مراعيًا في ذلك مدى التناسب

بينها وبين الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف، وهي كالاتي²:

¹ - كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 88.

² - أم الخير بوقرة، مرجع سابق، ص 77، 78.

: ماهية المسؤولية الجزائية والموظف العام

عقوبات من الدرجة الأولى: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.
عقوبات من الدرجة الثانية: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام الشطب من قائمة التأهيل.

عقوبات من الدرجة الثالثة: التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام التنزيل من درجة إلى درجتين النقل الإجباري.

عقوبات من الدرجة الرابعة: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة التسريح.
إن التدرج في العقوبات من أخفها إلى أشدها عقوبة، مس قانونا على مدى جسامه الأخطاء المهنية المصنفة هي الأخرى من أقلها خطورة إلى أقصاها جسامه، ويمكن أن تنص القوانين الأساسية على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك.

وعلى خلاف الأخطاء التأديبية تقع تحت الحصر منعا من التعسف في توقيعها ويكون لسلطة التأديب تقدير ملائمة الجزاء المناسب والخطأ المقترف من جانب الموظف محل التأديب.

وينبغي أن يراعى عموما في توقيع العقوبات التأديبية تلك الاعتبارات المنصوص عليها في المادة 161 والمتمثلة في درجة جسامه الخطأ، الظروف المحيطة بارتكاب الخطأ مسؤولية الموظف المعني النتائج المترتبة على سير المصلحة الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العمومي.

المبحث الثاني: ماهية المسؤولية الجزائية للموظف العام

قد يتعرض الموظف الذي يرتكب خطأ تأديبيا خلال حياته المهنية ويحمل في آن واحد وصف المخالفة الجنائية، للمساءلة التأديبية والجزائية عن نفس الأفعال، وتوقيع الجزاء المناسب في حال إدانته، وطبقا لمبدأ استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية، فإن ذلك يؤدي إلى إمكانية مباشرة الإجراءات التأديبية قبل الفصل في الدعوى الجزائية، وفي هذه الحالة لن يكون القرار التأديبي أي أثر على المتابعة الجزائية.

غير أن الإجراء الجنائي يؤدي إلى وقف الموظف تحفظيا إذا كانت المتابعة الجزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه، وفي هذه الحالة، يتم تكيف الخطأ التأديبي سواء تم ارتكابه بمناسبة أداء الوظيفة أو خلال الحياة الخاصة للموظف (خارج الوظيفة)، لا سيما إذا كان له أثرا على سمعة المرفق وأخلاقيات الوظيفة وتتشأ معها حينئذ المسؤولية التأديبية للموظف إلى جانب مسؤوليته الجزائية، مما يترتب عليه الإجراء الجزائي على مآل المتابعة الجزائية والتأديبية، حيث يكتسي الحكم الجزائي عندئذ حجية على السلطة التأديبية بخصوص العقوبة التأديبية، وخلال هذا المبحث سنقوم بدراسة مفهوم المحاكمة الجزائية للموظف العام وحجيتها في (المطلب الأول)، وأثر الحكم الصادر بالإدانة والحكم الصادر البراءة في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم المحاكمة الجزائية للموظف العام وحجيتها

من البديهي أن الموظف العام يتعرض للمحاكمة إذا ارتكب أفعالا أثناء ممارسة مهامه، مثل التزوير والاختلاس في الأموال العامة أو ما شابهها، والذي قد يكون بسبب ارتكابه جريمة جنائية، مثل القتل الجنائي أو ارتكاب جريمة الشرف، مما يؤدي إلى الحق في الحصول على قرار جنائي صادر عن المختص في السلطة القضائية، مما سيكون له تداعيات على مسألة استمرار نشاطها، لذلك يعد الحكم الجزائي النهائية الحتمية للدعوى الجزائية الذي يتولد لدى المحكمة المختصة، ومن خلال الأدلة المنظورة أمامها، وشهادة

: ماهية المسؤولية الجزائية والموظف العام

الشهود أو سائر أدلة الإثبات الأخرى، وبعد أن تتوافر لديها القناعة المطلقة بهذه الأدلة وحيثيات الدعوى، تصدر حكماً جزائياً يفصل في تلك الدعوى، ويكون عنواناً للحقيقة في الخصومة المعروضة أمامها¹.

كما هو معروف أن الحكم الجزائي إما يصدر بإدانته أو ببراءته، فإذا حكم بالحالة الأولى فهذا يعني أن الموظف المتهم قد ارتكب الفعل الجرمي وصدر بحقه الحكم المناسب الذي نص عليه القانون عما تنسب إليه من فعل، أما إذا حكم ببراءته فهذا دليل على انتفاء ما نسب إليه فعل إجرامي، ما يعني احتفاظه بمركزه القانوني، وما يترتب هذا المركز من حقوق يعني القانون بحمايتها².

كما تكتسب الإدانة الجنائية حجيتها عند استيفاء الشروط المنصوص عليها في النصوص القانونية، وبمجرد استنفاد جميع الطعون يصادق القاضي على قراره وتكون الإدانة الجنائية قوة العقوبة الصادرة بحقها، بالإضافة إلى مقتضيات أحكام القانون واستنفاد الطعون، أشار المشرع إلى أن الحكم البات يصبح واجب التنفيذ ولا رجعة فيها، بمجرد أن تصدرها سلطة قضائية مختصة ومكلفة قانوناً، ويختلف الحكم النهائي البات عن الحكم الابتدائي بأن الأول لا يجوز بعكس الحكم الابتدائي حيث لا يكتسب الحجية كونها تزول بزوال الحكم سواء بنقصه أو بتصحيحه.

وفي هذا المطالب سنتطرق إلى تحديد مفهوم المسؤولية الجزائية في (الفرع الأول)، إضافة إلى تحديد جرائم الموظف العام (الرشوة، المحاباة) في (الفرع الثاني).

¹ - صباح مصباح محمود، الحماية الجنائية للموظف العام، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية القانون، جامعة بابل، بغداد، العراق، 2015م، ص177.

² - هلال حسين حسن، النظام القانوني لتقاعد الموظف العام في العراق، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، 2012، 2013م، ص109.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية الجزائية للموظف العام

تعني المسؤولية بوجه عام التزام الشخص بتحمل نتائج تصرفاته غير المشروعة المخالفة لواجب شرعي قانوني أو أخلاقي.

والمسؤولية ثلاثة أنواع:

المسؤولية الدينية: وتترتب عن التصرفات التي يقوم بها الشخص مخالفاً لأحكام الشريعة.

المسؤولية القانونية: وتترتب عن مخالفة الشخص للقواعد القانونية.

المسؤولية الأخلاقية: وتترتب عن مخالفة الشخص لقواعد الأخلاق.

والمسؤولية القانونية تنقسم إلى قسمين: هما المسؤولية المدنية والمسؤولية الجزائية¹،

وهذا النوع الأخير من المسؤولية هو الذي يعيننا في هذه الدراسة.

لقد عرفها البعض بأنها استحقاق مرتكب الجريمة العقوبة المقررة لها، وتتعلق هذه المسؤولية بفاعل آخر بما خطب من تكليف جنائي، فحقت عليه العقوبة المقررة لحماية هذا التكليف²، أو أن المسؤولية الجزائية في جوهرها التزام شخصي بالخضوع لشيء أو التزامه ضد إرادته، أو علاقة قانونية تنشأ بين الفرد والدولة يلتزم بموجبها الفرد بإزاء السلطة العامة بالإجابة عن فعله المخالف للقاعدة الجنائية وبالخضوع لرد الفعل المترتب على تلك المخالفة³.

نظم المشرع الجزائري المسؤولية الجزائية في الكتاب الثاني، الباب الأول الخاص بالجريمة، وعالج موضوع المسؤولية ضمن الفصل الثاني في المواد من 47 إلى 51 مكرر.

¹ جمال إبراهيم الحيدري، أحكام المسؤولية الجزائية، ط2، مكتبة السنهوري، منشورات زين الحقوقية والأدبية، بغداد 2013م، ص 24.

² محمد علي السويلم، المسؤولية الجزائية في ضوء السياسة الجنائية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008م، ص 10.

³ مبروك بوخزنة، المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي في التشريع الجزائري، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010م، ص 54.

ماهية المسؤولية الجزائية والموظف العام

فالمشرع الجزائري أغفل رسم معالم المسؤولية الجزائية، واكتفى بالإشارة في نصوص متفرقة إلى بعض أحكامها، وأغلب هذه النصوص يتعلق بموانع المسؤولية، أما شروط المسؤولية ذاتها فلم تعالجها النصوص¹، كما أنه لم يعرف المسؤولية الجزائية. والجدير بالذكر أنه ليس كل سلوك مخالف للقانون يصدر عن الإنسان يخضع لطائلة العقاب وإنما يجب أن يكون هذا السلوك قابلاً للمساءلة عنه شخصياً فالمساءلة هذه تتعلق بشخص الفاعل وليس بالفعل ذاته.

وتتحقق المسؤولية الجزائية للفاعل متى توافرت شروطها وأركانها خاصة وأن القانون الجنائي قد انتقل من مرحلة المسؤولية عن النتيجة (الضرر) إلى النظرية الحديثة التي تقيم المسؤولية على أساس توافر الخطأ وحيث أن مناط المسؤولية هو الخطأ، والخطأ لا يصدر إلا عن الإنسان العاقل، فلا مجال لأن ينسب الخطأ إلى الحيوان أو الجماد أو المجنون.

أ- جريمة الرشوة في المسؤولية الجزائية للموظف العام

تعرف الرشوة على أنها المتاجرة بأعمال الوظيفة أو الخدمة، كأن يطلب الموظف أو يتلقى عطية أو هدية أو أية منفعة في أي صورة كانت نظير أدائه لعمل من أعمال وظيفته أو الامتناع عن أدائها².

كما يعرفها البعض على أنها فساد مالي وعمولات غير شرعية ومكافآت تقدم في الخفاء نظير القيام بعمل من واجبات الوظيفة أو الامتناع عنه، وبذلك فهي مرتبطة بالوظيفة أو الخدمة التي يقوم بها الموظف والتي يتقاضى عنها أجراً بموجب اتفاق بينه وبين الإدارة³. لقد نص القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد على العقوبات المقررة لجريمة الرشوة سواء بالنسبة للشخص الطبيعي أو الشخص المعنوي.

¹ - مبروك بوخزنة، مرجع سابق، ص53.

² - بودهان موسى، النظام القانوني لمكافحة الرشوة، دار الهدى، الجزائر، 2010م، ص10.

³ مستري عادل، جريمة الرشوة السلبية الموظف العام في ظل قانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مجلة الاجتهاد، العدد05، مخبر اثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2009م، ص166.

***العقوبات المقررة للشخص الطبيعي**

نص على أحكامها كل من القانون 06-01 وقانون العقوبات المعدل والمتمم.

العقوبات الأصلية:

العقوبات السالبة للحرية: رتب المشرع الجزائري على ارتكاب جريمة الرشوة سواء في صورتها الإيجابية أو السلبية وسواء بالنسبة لرشوة الموظفين العموميين أو في مجال الصفقات العمومية أو بالنسبة لرشوة الموظفين العموميين الأجانب وموظفي المنظمات الدولية العمومية عقوبة الحبس بين حدي سنتي إلى عشر سنوات، وبمساواة المشرع في العقوبة بين الراشي والمرتشي يكون قد جعلها على قدم المساواة في الخطورة الإجرامية وتأثيرها على نزاهة الوظيفة العمومية، في حين خفف من عقوبة الرشوة في القطاع الخاص وجعل مدة الحبس من 06 أشهر إلى 05 سنوات¹.

وما يلاحظ أن المشرع رغم تشديده في الحد الأقصى لعقوبة الرشوة إلا أنه اعتبرها جنحة إذ قرر لها عقوبة الحبس وليس السجن على خلاف المشرع المصري الذي جعل العقوبة الأصلية لها هي السجن المؤبد مانحا إياها وصف الجنائية حسب المادة 103 و 104 من قانون العقوبات المصري.

الغرامة المالية:أضاف المشرع الجزائري في إطار قانون مكافحة الفساد والوقاية منه 06-01 عقوبة مالية زيادة على العقوبة السالبة للحرية وهي الغرامة ما بين 200.000 دج إلى 1000.000 دج سواء بالنسبة للراشي أو المرتشي وذلك بموجب المواد 25 إلى 28 من القانون 06-01 السالف ذكره، والمتعلقة برشوة الموظفين العموميين والموظفين الأجانب وموظفي المنظمات الدولية العمومية، في حين رفع من قيمة الغرامة فجعلها من 100.000 دج إلى 2000.000 دج بالنسبة للرشوة في مجال الصفقات العمومية بموجب المادة 27 من

¹ - خديجة شرقي، آليات متابعة جريمة الرشوة والعقوبات المقررة لها في التشريع الجزائري، مجلة القانون والتنمية المحلية، المجلد 03، العدد 02، 2021م، ص 83، 84.

القانون 06-01 بينما قيمة الغرامة في جرائم الرشوة في القطاع الخاص فكانت أقل بكثير إذ تراوحت ما بين 20.000 دج إلى 500.000 دج¹.

ثانيا: العقوبات التكميلية

نصت المادة 50 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على: "في حالة الإدانة بجريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، يمكن للجهة القضائية أن تعاقب الجاني بعقوبة أو أكثر من العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات"، وبالرجوع لقانون العقوبات فقد عدتها المادة 09 وفصلت فيها المواد من 09 مكرر 1 إلى 18، ويجب الإشارة إلى أنه على عكس العقوبات التكميلية المنصوص عليها في المادة 09 والتي يجوز أن يحكم بها القاضي فإن الحكم لا ينطبق على المصادر والتي بحسب المادة 51 من القانون 06-01 فإنها عقوبة تكميلية إلزامية، حيث أنه في حالة الإدانة بالجريمة تتم المصادرة النهائية لكل الأموال المحصلة من الجريمة وكل الوسائل المستعملة في ارتكابها سواء تحققت النتيجة من الجريمة أم لم تتحقق، وكأن المشرع حازما إذ نص على مصادرة قيمة كل ما تحصل عليه الجاني من الجريمة من منفعة أو ربح، وتتبعها حتى في حالة أيلولتها إلى أصول الجاني أو فروعه أو إخوته أو زوجه وحتى أصهاره ويكون المشرع قد قطع الطريق على كل محاولة لإخفاء الأموال الغير مشروعة².

*العقوبات المقررة للشخص المعنوي:

نصت المادة 53 في هذا الإطار على أن: "يكون الشخص الاعتباري مسؤولا جزائيا عن الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون وفقا للقواعد المقررة في قانون العقوبات"، وبذلك يكون المشرع قد أقر صراحة المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي عن الجرائم

¹ - خديجة شرقي، مرجع سابق، ص 83، 84.

² - خديجة شرقي، مرجع سابق، ص 84.

ماهية المسؤولية الجزائية والموظف العام

المنصوص عليها في القانون رقم 06-01 ومن بينها الرشوة، ولتحديد هذه العقوبات يرجع إلى نصوص قانون العقوبات¹.

العقوبات الأصلية المقررة للشخص المعنوي:

والتي نصت عليها المادة 18 مكرر من قانون العقوبات المعدل والمتمم وحصرتها في الغرامة التي تساوي مرة إلى خمس مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة.

وبذلك تكون الغرامة في جرائم رشوة الموظفين العموميين من 1000.000 دج إلى 5000.000 دج حسب المواد 25-27-28-40 من القانون 06-01 السالف الذكر، ونفس الأمر بالنسبة لرشوة الموظفين الأجانب وموظفي المنظمات الدولية العمومية، في حين تتراوح الغرامة في جريمة الرشوة في الصفقات العمومية ما بين 2000.000 دج إلى 10.000.000 دج وبالنسبة للرشوة في القطاع الخاص فتكون الغرامة ما بين 500.000 دج إلى 250.000.00 دج.

العقوبات التكميلية المقررة للشخص المعنوي

إضافة إلى العقوبة الأصلية التي قررها المشرع الجزائري للشخص المعنوي فقد أجاز الحكم بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية الواردة في المادة 18 مكرر من قانون العقوبات.

ب- جريمة المحاباة في المسؤولية الجزائية للموظف العام

تعرف المحاباة على أنها: "تخصيص شخص بمعاملة دون الآخرين بقصد نفعه"².
وتعرف أيضا على أنها: "نوع من التبرع الخفي بالشيء في عقد من العقود، كبيع الشيء بأقل من قيمته أو بتعجيل العوض العاجل مما يمثل فائدة خاصة أراد أحد المتعاملين أن ينفع بها الطرف الآخر على وجه الخصوص"¹.

¹ - المرجع نفسه، ص 85.

² - عيسى مكناسي، نسيم بن ظافر، جريمة المحاباة في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945م، 2021، 2022م، ص 09.

رصد المشرع الجزائري مجموعة من العقوبات ضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، بما يضمن الحفاظ على المال العام وتحقيق الردع لكل من تسول له نفسه الاعتداء عليه وعلى الوظيفة العامة، وتتنوع هذه العقوبات إلى عقوبات تمس بشخص المخالف، وأخرى تقع على النشاط المهني في حد ذاته.

***العقوبات المتعلقة بالشخص المخالف:**

العقوبات المطبقة على الشخص الطبيعي:

يخضع الموظف العمومي كشخص طبيعي إلى ذات العقوبات التي يخضع لها أي شخص آخر في حالة ارتكابه لجريمة ما، وتتنوع هذه العقوبات إلى عقوبات أصلية وأخرى تكميلية، نتناولها فيما يلي:

العقوبات الأصلية:

-**الحبس:** تأخذ العقوبة السالبة للحرية في جريمة المحاباة في مجال الصفقات العمومية صورة الحبس، باعتبار أنها هذه الجريمة تكيف على أنها من الجنح، حيث رصد لها المشرع عقوبة الحبس من سنتين إلى عشر سنوات.

-**الغرامة:** إذا كانت العقوبات الماسة بالحرية أهم العقوبات المقررة للجرائم القانون العام، فإن العقوبات المالية من بينها الغرامة تعد من أهم العقوبات المقررة للجرائم الاقتصادية، ويرجع ذلك إلى أن غالبية هذه الجرائم ترتكب بدافع الطمع والرغبة في الكسب السريع وغير المشروع، لذلك ليس أنسب من العقوبات المالية لمكافحتها وردع المجرم عن طريق الانتقاص من ذمته المالية التي سعى إلى تضخيمها بطرق غير مشروعة².

ولقد أقر المشرع الجزائري لجريمة المحاباة عقوبة الغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، وهو مقدار معلوم جعله بين حدين أدنى وأقصى، وذلك حتى يسمح

¹ - المرجع نفسه، ص 09.

² - تياب نادية، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية، رسالة دكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013م، ص 379.

للقاضي باستخدام سلطته في تقدير مبلغ الغرامة بين هذين الحدين، كأن يراعي بجانب جسامة الفعل ليس فقط خطورة الفاعل، وإنما أيضا مركزه الاقتصادي بما يتضمنه من موارد وأعباء.

-العقوبات التكميلية:

لم يكتف المشرع الجزائري بإمكانية تطبيق العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات والتي يمكن تطبيقها على الموظف العمومي المرتكب لجريمة المحاباة في الصفقات العمومية كالمنع من الإقامة، والمنع من التمتع بمباشرة بعض الحقوق المدنية والسياسية، وإنما أجاز فضلا عن ذلك الحكم عليه بالعقوبات التكميلية المنصوص عليها في القانون الوقاية من الفساد ومكافحته في المادة 51 منه، ومن بين هذه العقوبات نذكر:

عقوبة المصادرة: تعد عقوبة المصادرة إحدى الأدوات الفعالة التي تساهم في تعزيز نظم العدالة الجنائية في التصدي لأخطر جرائم العصر وأكثرها مساسا بالأموال العامة، وتحقيق الأثر الردعي في مواجهة مرتكبيها فضلا عن كونها موردا إضافيا يضاف لخزينة الدولة¹.

استرداد الكسب غير المشروع: جعل المشرع الجنائي عقوبة الاسترداد جزاء مستقلا عن عقوبة المصادرة، يدفع للخزينة العامة لقاء الضرر العام الناتج عن مخالفة أحكام الصفقات العمومية، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد اتجه إلى التشديد من عقوبة المحاباة في مجال الصفقات العمومية، حيث شدد من عقوبة الحبس لتصبح من 10 سنوات إلى 20 سنة، وبنفس الغرامة المقررة للجريمة المرتكبة أي 200.000 دج إلى 1.000.000 دينارا جزائريا، إذا كان مرتكب جريمة المحاباة قاضيا، أو موظفا يمارس وظيفة عليا في الدولة، أو ضابطا عموميا، أو عضوا في الهيئة، أو ضابط عون شرطة قضائية، أو ممن يمارسون صلاحيات الشرطة القضائية، أو أمانة ضبط هذا من جهة، ومن جهة أخرى فتح المشرع

¹ - تياب نادية، مرجع سابق، ص 385.

ماهية المسؤولية الجزائية والموظف العام

المجال أمام مرتكب جريمة المحاباة حتى يستفيد من الإعفاء أو بتخفيض العقوبات حسب الشروط التي حددها المشرع في القانون المتعلق بالفساد.

حيث يستفيد من العذر المعفي من العقوبة الفاعل أو الشريك الذي بلغ السلطات الإدارية أو القضائية أو الجهات المعنية كمصالح الشرطة القضائية، عن الجريمة وساعد على الكشف عن مرتكبيها ومعرفتهم، ويشترط أن يتم التبليغ قبل مباشرة إجراءات المتابعة أي قبل تحريك الدعوى العمومية، أو بمعنى آخر قبل تصرف النيابة العامة في ملف التحريات الأولية.

العقوبات المطبقة على الشخص المعنوي

يتعرض الشخص المعنوي المدان بجريمة المحاباة في الصفقات العمومية إلى العقوبات التالية¹:

العقوبات الأصلية:

تتمثل هذه العقوبات في عقوبة الغرامة، حيث قررها المشرع كعقوبة أصلية والتي تساوي من مرة إلى خمس مرات الحد الأقصى للغرامة المقررة للشخص الطبيعي في القانون الذي يعاقب على الجريمة.

وحسب المادة 53 من قانون مكافحة الفساد أي غرامة تتراوح ما بين 1.000.000 دينار جزائري و5.000.000 دج.

ونجد أن المشرع قد لجأ لتغليظ الغرامات المالية والتي تعتبر من أهم العقوبات بالنسبة للجرائم التي تهدف إلى إثراء الذمة المالية بدون سبب مشروع، ويرجع ذلك إلى أن غالبية هذه الجرائم ترتكب بدافع الطمع والريخ غير المشروع فمن المناسب أن تكون الغلبة لعقوبة تصيب الجاني في ذمته المالية.

¹ - نبيلة رزاق، جريمة المحاباة في الصفقات العمومية، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد السابع، جامعة البليدة 2، د ن، ص 143، 144.

العقوبات التكميلية المطبقة على الشخص المعنوي:

وتتمثل هذه العقوبات فيما يلي¹:

حل الشخص المعنوي:

يقصد بحل الشخص المعنوي محو وجوده القانوني وإزالته من بين الأشخاص المعنوية المرتكب لجريمة المحاباة، ولذا فقد جعلها المشرع الجزائري جوازية في نص المادة 18 مكرر المحددة للعقوبات المطبقة على الأشخاص المعنوية.

الوضع تحت الحراسة القضائية لا تتجاوز 5 سنوات:

يتمثل هذا الإجراء في وضع الشخص تحت حراسة القضاء وهو بالتالي يقترب كثيرا من نظام الرقابة القضائية، ولقد جاء النص عليه في المادة 18 مكرر المحددة للعقوبات المطبقة على الشخص المعنوي، وقد حدد هذا الإجراء لمدة مؤقتة لا تتجاوز 5 سنوات تنصب على حراسة النشاط الذي أدى إلى الجريمة أو الذي ارتكب الجريمة بمناسبةه.

مصادرة الشيء الذي استعمل في ارتكاب الجريمة أو نتج عنها:

المصادرة تعني نزع ملكية مال من صاحبه جبرا عنه وإضافته إلى ملك الدولة أو الخزينة العامة دون مقابل والمصادرة كعقوبة تمتاز بأنها غير رضائية وأنها دون مقابل وأيضا قضائية.

تعليق ونشر حكم الإدانة:

يعني نشر الحكم إعلانه بحيث يصل إلى علم عدد كاف من الناس يؤثر عددهم في اعتبار الشخص المعنوي وذلك بأية وسيلة كانت سواء سمعية أو بصرية.

ثانيا: خصائص المسؤولية الجزائية

تتميز المسؤولية الجزائية بجملة من الخصائص والتي هي نفس الوقت مبادئ تحكمها

وتتمثل فيما يلي:

¹ - المرجع نفسه، ص 144.

1- مبدأ شرعية المسؤولية: بمعنى لا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون، وهذا مبدأ دستوري تقرره معظم الدساتير والقوانين المعاصرة، وهو مبدأ ينطوي على شقي التجريم والجزاء، وبما أن المسؤولية لا تقوم إلا بوجود خطأ بمعناه العام في الجريمة، فهذا يعني أنها تخضع لمبدأ الشرعية لأنها تتقرر متى توافرت متطلبات التجريم المنصوص عليها في القانون، ونفس الشيء بالنسبة للجزاء إذ إن العقوبات لا يمكن فرضها ما لم تكن مستندة لإثبات المسؤولية بحق الجاني وفقا للقانون.

2- مبدأ شخصية المسؤولية: والمقصود بهذا المبدأ أن المسؤولية الجزائية لا يمكن تقريرها إلا على الشخص الجاني دون سواه، الذي صدر منه الخطأ الجنائي، وقد أخذ الدستور الجزائري بهذا المبدأ وقد أقرته الشريعة الإسلامية كما في قوله: "ولا تكسب كل نفس إلا عليها ولا تزر وازر أخرى". الأنعام الآية 164.

3- مبدأ قضائية المسؤولية: مقتضى هذا المبدأ أن القضاء هو الذي يقرر قيام المسؤولية الجزائية، بصور حكم قضائي من المحكمة الجزائية المختصة بإصدارها، وبناء على ذلك إذا اعترف المتهم بالجريمة المنسوبة إليه أمام النيابة أو الضبطية القضائية أو قاضي التحقيق فلا يمكنهم تقرير مسؤوليته والحكم عليه، بل لا بد من إجراء محاكمته أمام المحكمة المختصة وتقرير مسؤوليته بموجب حكم قضائي.

4- مبدأ المساواة في تحمل المسؤولية: يقوم هذا المبدأ على أساس أن الناس جميعا سواسية أمام القانون¹، فحسب هذا المبدأ أن القانون عندما يقرر المسؤولية الجزائية ويحدد الجرائم والعقوبات يراعي أن الناس جميعا سواء أمام القانون بدون تمييز على أساس المذهب أو العنصر أو اللغة أو المركز الاجتماعي وغيرها من العوامل الأخرى، ولكن هذا لا يعني أن يتقيد بتقرير مسؤولية محددة في نوعها ومقدارها على كل من يرتكب جريمة معينة، بل أصبحت تدخل ظروف وعوامل أخرى في تحديد مسؤولية كل شخص بالنظر إلى

¹ جمال إبراهيم الحيدري، مرجع سابق، ص 30، 33.

ماهية المسؤولية الجزائية والموظف العام

ظروف الجريمة المرتكبة والعوامل التي دفعت لها، وهذا ما يقصد به مبدأ إفراد معاملة خاصة لمسؤولية كل مجرم حسب حالته الخاصة، هذا الأمر لا يتنافى مع المساواة في المسؤولية العقوبة لأن هذا الأمر مقرر للكافة.

5- مبدأ التناسب في المسؤولية: مقتضى هذا المبدأ أنه يجب عند تقرير المسؤولية الجزائية أن تكون متناسبة مع جسامة الجريمة المرتكبة من قبل الجاني، لأن تدرج المسؤولية حسب تدرج جسامة الجريمة من المسلمات في القانون الجنائي، وبناء على ذلك تختلف العقوبة من حيث جسامة الجريمة والمسؤولية المقررة، فمثلاً إن مسؤولية الجاني في جريمة القتل العمد أكثر جسامة من مسؤولية الجاني في جريمة القتل الخطأ، بدليل أن عقوبتها بمقتضى المادة 261 ق ع هي الإعدام أو السجن المؤبد أو المؤقت، في حين أن عقوبة القتل الخطأ هي الحبس حسب المادة 288 ق ع، ومسؤولية الجاني في جريمة القتل الخطأ أخف من مسؤولية الجاني في جريمة الاعتداء المفضي إلى الموت، بدليل أن عقوبتها بمقتضى المادة 288 ق ع هي الحبس في حين أن عقوبة الاعتداء المفضي إلى الموت هي السجن المؤقت من عشر سنوات إلى عشرين سنة حسب المادة 246 ف4 ق ع.

كما نشير إلى أن جسامة المسؤولية تعتمد على معايير معينة منها النتيجة الإجرامية (كالوفاة، والأذى، والعاهة المستديمة) وكذلك اتجاه الإرادة إن كانت عمدية أو الخطأ، إضافة إلى النظر في توافر الظروف المشددة للعقوبة أو المخففة لها¹.

الفرع الثاني: شروط الخضوع للمسؤولية الجزائية

لا بد من أن تتوفر جملة من الشروط لقيام المسؤولية الجزائية، والتي يصبح على إثرها الحكم الجزائي واجب التنفيذ، وهذه الشروط هي:

¹ - جمال إبراهيم الحيدري، مرجع سابق، ص 32، 33.

أولاً: صدور الحكم الجزائي من محكمة مختصة

أي أن الحكم الجنائي يجب أن يصدر عن محكمة مختصة بإصدار الحكم أي أنها مختصة بالبت في القضية، فإذا لم تكن مؤهلة لاتخاذ القرار فليس لقرارها أمر مقضي به، على عكس القرار الإداري للهيئة الإدارية، فإنه لا يتمتع بقوة الأمر المقضي بها، لذلك يمكن للهيئة الإدارية التي أصدرته أو أي هيئة إدارية أعلى مما لديه أن تلغيه¹.

ثانياً: وجوب تنفيذ الحكم الجزائي

يشترط في الحكم الجزائي أن يكون واجب التنفيذ (حائز على مبدأ قوة الشيء المقضي فيه)، وأن يكون حكماً نهائياً ما لم يجز القانون تنفيذه قبل ذلك².

ثالثاً: أن يكون الحكم الجزائي قاطعاً

المقصود بهذا الشرط هو أن الحكم يفصل بموضوع الخصومة كله أو بعضه، وهذا يعني أن الأحكام هي حجة بما فيها و لا يجوز إعادة النظر فيما قرره تلك الأحكام، سواء صدرت في موضوع الدعوى أو في قضية فرعية³، ومن المسلم به أن الدعوى الجزائية تنتهي في الغالب بإصدار حكم فاصل فيها، وهذه الأحكام قد تكون إما الحكم بالإدانة والعقوبة وإما الحكم بالبراءة أو إلغاء التهمة، وفي الحالتين يفرج عن المتهم، أو يصدر حكم بعدم مسؤوليته وإخلاء سبيله⁴.

المطلب الثاني: أثر المسؤولية الجزائية على تأديب الموظف العام

إن الأحكام الجزائية التي تصدرها المحاكم إما بالبراءة أو بالإدانة، مع اختلاف بينهما فيما تخلفه من آثار على المركز القانوني للموظف العام، فإن البراءة قد تأتي مبنية على

¹ - عبد الحميد الشواربي، مرجع سابق، ص 19.

² - علي الخفاجي، حبيب الدليمي، حيدر حميد صبري، الآثار المترتبة على تصحيح الحكم الجزائي، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بابل، العراق، العدد الرابع، السنة الثامنة، 2019م، ص 18.

³ - إياد خلف، إيمان عبد الكريم، مرجع سابق، ص 349.

⁴ - المادة 182 من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي.

انتفاء الوجود المادي للوقائع أو على عدم كفاية الأدلة والشك، وكذلك فإن أحكام الإدانة قد تؤثر فيها بعض الأوضاع القانونية فتصدر مثلاً مع وقف تنفيذ العقوبة أو غير ذلك. ومن هنا يجب علينا التعرض لأهم الأحكام الجزائية سواء الصادرة بالبراءة أو بالإدانة، وما هي حدود الحجية التي يمكن أن تتأثر بها السلطة التأديبية في ممارسة صلاحياتها، خصوصاً إذا علمنا أن هناك بعض الأحكام الجزائية الصادرة في حق الموظف، تكون موقفة النفاذ، للإجابة عن هذه التساؤلات ستكون من خلال هذا المطلب في شكل فرعين، حيث تطرقنا إلى الأحكام الصادرة بالبراءة في (الفرع الأول)، الأحكام الصادرة بالإدانة في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة

من البديهي أن حكم البراءة لا يكون ملزماً للقاضي المدني إلا بالنسبة إلى الجريمة التي رفعت بشأنها الدعوى العمومية، وهذا لا يمنع من إقامة دعوى جديدة بشأن الوقائع التي لم تشملها الدعوى الأولى، ومن ثم فإن ذلك لا يمنع من إقامة الدعوى المدنية بشأن الوقائع الأخرى التي لم يتناولها حكم البراءة.

أولاً: أحكام البراءة لعدم وجود دليل

إن صدور حكم جزائي نهائي ببراءة المتهم لعدم وجود الدليل فإن القاضي المدني يكون ملزماً بهذا الحكم¹، فقد تقضي المحكمة الجزائية بأن الواقعة المسندة إلى المتهم لم تقع أصلاً، أو أنها لم تقع منه بالذات، أو بأنه لم يترتب عليها ضرر في الحالات التي يكون فيها الضرر ركناً من أركان الجريمة، أو بأنه لا توجد بين الضرر وخطأ المتهم رابطة سببية، ففي هذه الحالات يكتسب حكمها عنصر الإلزام أمام القاضي المدني في الدعاوي التي لم

¹ - أنس الكيلاني، موسوعة الإثبات في القضايا المدنية والتجارية والشرعية، ج2، ط1، د ذ ن، د ذ ب، 1979م، ص500.

يكن الفصل فيها نهائياً، وذلك لأن حكم البراءة الصادر عن المحكمة الجزائية يكون مبنياً على انتفاء التهمة¹.

ثانياً: الأحكام التي تقضي بعدم المسؤولية

قد تنتفي المسؤولية عن المتهم لاعتبارات أخرى غير ما تم ذكره سابقاً، فقد تتعلق عدم المسؤولية بالركن الشرعي للجريمة لوجود سبب من أسباب الإباحة (أسباب التبرير)، وقد تتعلق بالركن المعنوي للجريمة لوجود مانع من موانع المسؤولية الجزائية وقد تسقط دعوى الحق العام بالعفو أو التقادم أو الوفاة، وهذا ما سنبينه من خلال ما يلي:

1- البراءة لوجود سبب إباحة

تعرف أسباب الإباحة بأنها حالات انتفاء الركن الشرعي للجريمة بناء على قيود ترد على نص التجريم تستبعد منه بعض الأفعال²، فالمشرع يحدد لكل جريمة نموذجاً قانونياً وبالتالي لا تقع إلا حين يتطابق الفعل مع هذا النموذج القانوني، فإذا انتفت المطابقة انتفت الجريمة وتحققت الإباحة، وبعبارة أخرى الفعل في هذه الحالة لا يكون مخالفاً لقاعدة قانونية مؤيدة بجزاء جنائي فهو مباح، وترد أسباب الإباحة إلى ظروف موضوعية لا علاقة لها بشخص الفاعل ومن ثم فهي من الأسباب الموضوعية التي ينصب أثرها على الفعل أو الامتناع فتتزع عنه الوصف الجرمي وتعطل بذلك نصوص التجريم، وبمعنى آخر إنها تقوم حيث تزول الصفة الجرمية عن الفعل، وأن الأعمال أثرها القانوني لا يتطلب بحثاً في نفسية الجاني، وإنما يتوقف على توافر الظروف المتطلبة قانوناً لإباحة المساس بالمصالح الاجتماعية المحمية جزائياً، وعليه فإن أسباب الإباحة هي وسائل دفاع حقيقية تزيل الجريمة وتفيد المساهمين جميعهم بصرف النظر عن صفتهم وتنتفي المسؤولية عنهم من أي نوع كانت جزائية أم مدنية وتطبيقاً لذلك إذا قضت المحكمة الجزائية ببراءة المتهم أو إخلاء سبيله

¹ - سليمان مرقس، أصول الإثبات وإجراءاته في المواد المدنية في القانون المصري والمقارن، ج2، ط4، دار الجيل للطباعة، 1986م، ص289.

² - فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات، القسم العام، مطبعة الزمان، بغداد، 1992م، ص112.

لخضوع الفعل المنسوب إليه لسبب من أسباب الإباحة كالدفاع الشرعي أو استعمال الحق أو أداء الواجب فلا يجوز بعد ذلك مساءلته عن التعويض أمام القضاء المدني.

علما أن انتفاء المسؤولية الجزائية والمدنية عن مرتكب الفعل لخضوع فعله لسبب من أسباب الإباحة يختلف عن حكم المحكمة الجزائية بالبراءة لأن الفعل لا يعاقب عليه القانون¹، فإن هذا الحكم الأخير لا قوة له أمام القاضي المدني لأن الفعل غير المعاقب عليه قد يكون سببا للمسؤولية المدنية، ولا يكون في هذه الحالة تعارض بين الحكم الجزائي والحكم المدني، ولكن ليس للقاضي المدني أن يقرر بأن هذا الفعل من الأفعال التي يعاقب عليها قانون العقوبات بعكس ما قضى به الحكم الجزائي، لأن الحكم الجزائي يكتسب قوة الشيء المحكوم به في هذا الأمر وعلى القاضي الالتزام بذلك، وبناء عليه يجوز للقاضي المدني أن يعتبر الفعل خطأ مدنيا مجردا عن أي وصف جزائي إذا كانت المحكمة الجزائية قد نزعت عنها الصفة الجرمية على اعتبار انه ليس له صفة جزائية، فيقوم القاضي المدني بتكليف الفعل من الناحية المدنية كما لو قام بتكليف الواقعة على أنها غشا مدنيا بعد أن قضت المحكمة الجزائية بأن الفعل لا يرقى إلى الطرق الاحتمالية ولها أن تقوم بتكليف وفق قواعد الإكراه المستوجبة للمسؤولية المدنية إذا نفت المحكمة الجزائية تهمه اغتصاب سند ما².

2- عدم المسؤولية لوجود مانع المسؤولية

نعلم أن موانع المسؤولية الجزائية تؤثر في الإدراك والإدارة أو في إحداهما، فهي بذلك من طبيعة شخصية الأمر الذي يترتب عليه أن مانع المسؤولية الجزائية يتسم بنطاق شخصي يقتصر على من توافر المانع لديه ولا يمتد إلى سواه ممن ساهم معه في ارتكاب الجريمة، ولا يترتب على توافر مانع المسؤولية الجزائية زوال الصفة الجرمية عن الفعل، فمع

¹ عاطف النقيب، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983م، ص26.

² جاسم خريبط خلف، أثر حكم البراءة والإدانة أمام القضاء المدني، مجلة أبحاث ميسان، مج03، العدد06، جامعة البصرة، دت ن، ص156.

توافر المانع يبقى الفعل جريمة إنما تنتفي مسؤولية من ارتكبه وتمتتع تبعا لذلك معاقبته إنما قد ينزل به تدبير احترازي حيث يتوافر شرطه وهو الخطورة الإجرامية، ولا يؤثر مانع المسؤولية الجزائية على المسؤولية المدنية فهذه تبقى قائمة على الرغم من قيام مانع المسؤولية الجزائية، وعليه إذا كان الحكم الجزائي القاضي بعدم المسؤولية مبنيا على عدم توافر الركن المعنوي للجرم، نظرا لوجود مانع من موانع المسؤولية كالجنون أو صغر السن الذي عرض لمرتكب الفعل فجعل إرادته غير معتبرة قانونا لانتفاء تمييز صاحبها أو اختياره، فإن ذلك لا يمنع القاضي المدني بالتعويض، وذلك لأن انعدام الركن المعنوي هو السبب في انتفاء المسؤولية وليس الفعل المادي للجريمة، ولذلك فإن تعرض الحكم الجزائي للركن المادي في الجريمة، يكون غير ضروري في مثل هذه الحالة، وإذا ما تعرض له فإنه لا حجية له¹.

3- انقضاء الدعوى الجزائية

إن الأحكام الجزائية التي تقضي بسقوط دعوى الحق العام بناء على وفاة المتهم أو العفو العام أو وقف الإجراءات القانونية أو التقادم لا تكون ملزمة للقاضي المدني ما دامت الدعوى المدنية لم تسقط بعد والسبب في عدم التزام القاضي المدني في الحكم الجزائي القاضي بسقوط دعوى الحق العام هو أن الحكم الجزائي لا يتعرض لوقائع الدعوى، وإذا ما تعرض لها فإن تعرضه لها يكون دون ضرورة هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإنه لا يحتمل وقوع تناقض بين الحكم الجزائي في مثل هذه الحالة وما سيقضي به القاضي المدني².

¹- فخري عبد الرزاق الحديثي، مرجع سابق، ص314.

²- جاسم خريبط خلف، مرجع سابق، ص159.

الفرع الثاني: الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة

من الواجب علينا أن نعلم أن القاضي المدني ليس ملزماً بكل ما جاء بالحكم الجزائي، وإنما فقط بالفقرات التي اكتسبت قوة الشيء المحكوم به، والتي تشكل الأساس الضروري للحكم في الدعوى الجزائية والتي تتعلق بمسائل تشترك مع الدعوى المدنية في نقاط التقاء واحدة، أما عداها فيكون للقاضي المدني أن يخرج عن أسباب الحكم الجزائي ووقائعه غير الضرورية أو عن إحدى المسائل غير المشتركة بين الدعويين، وبالتالي فإن حكم الإدانة الصادر من محكمة الموضوع يكون ملزماً للقاضي المدني فيما يتعلق بوقوع الجريمة وبوصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها، ولكن قبل ذلك هناك قرارات تصدر من قبل قاضي التحقيق بعد انتهاء التحقيق الابتدائي في الدعوى الجزائية أو من النيابة العامة في الأنظمة التي تقر للنياحة العامة بسلطة التحقيق، فما هو أثر هذه القرارات أمام القضاء المدني، وعليه فإننا سنبيين في هذا الفرع قرارات قاضي التحقيق أمام القضاء المدني (أولاً)، أثر أحكام محكمة الموضوع أمام القضاء المدني (ثانياً).

أولاً: قرارات قاضي التحقيق أمام القضاء المدني

بعد انتهاء التحقيق على القاضي أن يفحص الأدلة المتوفرة ضد المتهم فإن وجودها كافية لمحاكمته عند ذلك يصدر قراراً بإحالة المتهم على المحكمة المختصة، وإن وجد أن الأدلة غير كافية فإنه يصدر قراراً بخلق الدعوى والإفراج على المتهم إن كان حراً وإن كان موقوفاً عند ذلك يصدر قراراً بإخلاء سبيله في فحص الأدلة المتوفرة لديه في القضية دون أن يناقشها لأن مناقشة الأدلة ومعرفة مدى كفايتها للحكم وتقديرها يعود إلى محكمة الموضوع، وإن فعل قاضي التحقيق ذلك قراره يكون عرضة للنقض، عموماً فإن القرارات التي يصدرها قاضي التحقيق بعد انتهاء التحقيق تنحصر في خلق الدعوى مؤقتاً أو إحالة المتهم على

المحكمة المختصة¹، إن هذه القرارات وغيرها من القرارات التي يصدرها قاضي التحقيق أو النيابة العامة، في الدول التي تمنح النيابة العامة سلطة التحقيق تنتفي عنها صفة الأحكام الجزائية وذلك لأن لا تصدر في موضوع الدعوى الجزائية بل تصدر في نطاق وظيفة قاضي التحقيق أو النيابة العامة التي تقوم بدورها في التحقيق بالجرائم، كذلك فإن هذه القرارات لا تكتسب قوة الشيء المحكوم به جزائياً، التي تمنع نظر الدعوى الجزائية أمام المحكمة الجزائية، وذلك لأن القرارات الصادرة بالاتهام أو الإحالة إلى المحكمة الجزائية المختصة ليس لها أية قوة أمام هذه المحكمة في إدانة المتهم، حيث أنها تتمتع بالحرية الكاملة في تكوين رأيها الذي ستنتهي إليه على ضوء التحقيق النهائي أي المحاكمة التي تجريها²، وإذا كانت هذه القرارات لا تتمتع بقوة الشيء المحكوم به أمام القضاء الجزائي فمن باب أولى أن لا تكون لها هذه القوة أمام القضاء المدني، وهذا يعني أنها ليست ملزمة للقاضي المدني لأنها ليست قطعية ولم تصدر عن سلطة حكم بل عن سلطة تحقيق، كما أنها قرارات لا تفصل في موضوع الدعوى الجزائية.

ثانياً: أثر أحكام محكمة الموضوع أمام القاضي المدني

إن الحكم الجزائي الذي يقضي بالإدانة يكون ملزماً للقاضي المدني فيما يتعلق بوقوع الجريمة وبوصفها القانوني ونسبتها إلى فاعلها.

فإذا قطعت المحكمة الجزائية بارتكاب المتهم للفعل المسند إليه وأن هذا الفعل يكون الجريمة المتهم بها فلا يجوز للقاضي أن يعيد المحاكمة للبحث في شيء من ذلك، وذلك لأن الحكم الجزائي يسري على المدني فيما يتعلق بوقوع الجريمة من المتهم، وفيما يتعلق بوصفها القانوني، وإذا ما رفع المدعي دعواه المدنية إلى القاضي المدني الذي له سلطة بالحكم بالتعويض فإنه يعفى من إثبات هذين الأمرين، وكل ما عليه أن يثبت بأن التعويض

¹ نصت المادة 187 ب من قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي على أنه: (لا تنقيد المحكمة في تحديد الوصف القانوني للجريمة بالوصف الوارد في أمر القبض أو ورقة التكاليف بالحضور أو قرار الإحالة).

² عاطف النقيب، أصول المحاكمات الجزائية، دار المنشورات الحقوقية، بيروت، 1993م، ص 853.

الذي يطلبه يتناسب مع الضرر الذي لحق به من جراء هذه الجريمة¹، وعليه يجب أن يكون للحكم الجزائي الصادر بالإدانة قوة الشيء المحكوم به أمام القاضي المدني في الدعاوي التي يكون أساسها ذات الفعل موضوع الدعوى من أجل منع التناقض بين الحكم الجزائي والحكم المدني، لأنه لا يعقل ولا يقبل أن تدين المحكمة الجزائية شخصا من أجل جريمة تثبت ارتكابه لها ثم تأتي المحكمة المدنية فتحكم بأن الفعل المكون للجريمة لم يقع منه خاصة إذا علمنا بأن المشرع قد أحاط بالإجراءات أمام المحاكم الجزائية بضمانات تكفل الكشف عن الحقيقة وهذا يقتضي أن يكون الحكم الجزائي القاضي بالإدانة محل ثقة كافة أفراد المجتمع بحيث لا يصح بأي حال من الأحوال إعادة النظر في موضوعه².

ومما تقدم ما تقرره المحكمة الجزائية في حكمها بالإدانة يكون ملزما بالنسبة للمحكمة المدنية، وذلك أن حكم الإدانة يفترض بالضرورة وجود واقعة الجريمة، وما يرتبط به القاضي المدني هو ما يقع من أضرار نتجت عن ارتكاب الجريمة وتكون ذا أثر في الحكم الجزائي، كما لو انتهت المحكمة الجزائية بصحة وقوع جريمة القتل أو التزوير أو السرقة من قبل المتهم³.

وأخيرا فإن من بيانات الحكم الجزائي التي يكون لها أثرا ملزما أمام القضاء المدني، تلك الخاصة بثبوت التهمة تجاه الفاعل حيث أن المحكمة الجزائية ملزمة بأن تبين الصلة بين الفعل وبين شخص ادعى به عليه ذلك لأنه لا يكفي لقيام الجريمة بركانها المادي وجود نشاط إجرامي من الفاعل وإن تقع نتيجة، بل يلزم فضلا عن ذلك أن تتسبب هذه النتيجة إلى ذلك النشاط فلا بد من وجود رابطة سببية بينهما والتي هي مفترض من مفترضات المسؤولية

¹ - المادة 413 من الفصل الأول من قانون العقوبات العراقي.

² - حسن علي الذنون، المبسوط في المسؤولية المدنية، ج1، شركة التأمين للطبع والنشر المساهمة، بغداد، 1991م، ص21.

³ - جاسم خريبط خلف، مرجع سابق، ص165.

الجزائية، فمتى ما قالت المحكمة الجزائية بتوافر تلك الرابطة كان على القاضي المدني أن يرتبط بقولها هذا لأن الصلة بين الفعل وفاعله هل واحدة في الدعويين¹.

خلاصة الفصل الأول:

لقد اتضح لنا من خلال دراستنا في هذا الفصل أن معظم التشريعات المقارنة لم تقم بإعطاء تعريفا للموظف العام تاركة عبئ تعريفه للفقهاء والقضاء، كما سبق وأن وضحناه، ومن خلال تلك التعاريف يتبين أيضا أنها عرفت الموظف العام تعريفا شبيهة موحدًا مع اختلاف طفيف بين تلك التشريعات كالسوابق التأديبية مثلا، فمنها ما تعلق بالحالة المدنية ومنها ما تعلق بحالته الصحية والجسدية، حيث تعتبر هذه الشروط في نظرنا مناسبة وضرورية لشغل وظيفة في الدولة لضمان استمرارية المرفق العام وتقديم خدمة نوعية للمواطن.

لكن ما إن يتعرض هذا الموظف العام أو يقوم بخطأ معني يعرضه للمحاكمة الجزائية على مستوى المحاكم القضائية، تسقط منه صفة الموظف، وتسقط منه جميع الحقوق الممنوحة له خلال فترة اتصافه بصفة موظف عام، كما أنه لا يستطيع المشاركة في أي مسابقة من المسابقات للتوظيف التابعة لأي إدارة عمومية مستخدمة أو غيرها، حيث يبقى منعزلا عن العمل حتى تثبت براءته بأي شكل من الأشكال.

¹ - واثبة داود السعدي، السببية الجنائية، محاضرات ألقيت على طلبة الماجستير في القانون الجنائي، كلية القانون، جامعة بغداد، 1998م، د ت ص.

الفصل الثاني:

المركز القانوني للموظف العام بعد

الفصل في الدعوى الجزائية

تمهيد:

إن الأحكام الجزائية التي تصدرها المحاكم إما بالبراءة أو بالإدانة، مع اختلاف بينهما فيما تخلفه من آثار على المركز القانوني للموظف العام، فأحكام البراءة قد تأتي مبنية على انتفاء الوجود المادي للوقائع أو على عدم كفاية الأدلة والشك، ولذلك فهي قد لا تؤثر في العلاقات الوظيفية بين الموظف والإدارة العامة.

كذلك بالنسبة لأحكام الإدانة قد تؤثر فيها بعض الأوضاع القانونية فتصدر مثلا مع وقف تنفيذ العقوبة أو غير ذلك، تتقضي الرابطة الوظيفية التي تربط الموظف العام بالإدارة العامة لعدة أسباب، منها: الوفاة والاستقالة والإحالة إلى التقاعد وفقد الجنسية، وعزل الموظف لإدانته بحكم جزائي، وقد نص المشرع الجزائري على هذا الأخير في قانون العقوبات الجزائري، فقد يحدث أن يرتكب الموظف العام جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات أو أي قانون جزائي آخر، ففي هذه الحالة، ما هو أثر الحكم الجزائي القطعي الصادر بإدانة الموظف العام في مركزه الوظيفي؟

هذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا الفصل في مبحثين وهما كالآتي:

المبحث الأول: الأحكام الجزائية التي لا تؤثر في العلاقات الوظيفية

المبحث الثاني: الأحكام الجزائية التي تؤثر في العلاقات الوظيفية

المبحث الأول: الأحكام الجزائية التي لا تؤثر في العلاقة الوظيفية

تعد البراءة من الأحكام الجزائية التي لا تؤثر على العلاقات الوظيفية القائمة بين الموظف وإدارته، فهو مبدأ من مبادئ العدالة التي فرضتها قوانين الطبيعة. ويهدف هذا المبدأ إلى ضمان الحرية الفردية والكرامة الإنسانية.

فصدور الحكم الجزائي القطعي من المحكمة المختصة تنقضي به الدعوة الجزائية بينما تبقى الدعوى التأديبية من حيث الأصل قائمة استنادا إلى استقلال النظام التأديبي عن النظام الجزائي، حيث أوضحت التشريعات مدى حجية الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة في الأحكام المدنية حيث لا يتقيد القضاء المدني بجميع الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة بل يتوقف الأمر على الأساس الذي تستند إليه هذه البراءة وعلى هذا النهج يؤكد الفقه في لزوم تفيد جهة التأديب بالأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة لانتفاء صدور الواقعة من المتهم أو انتفاء قيام الجريمة ذاتها.

وكما أشرنا سابقا أن القاعدة العامة تقتضي استقلالية الحكم الجزائي عن القرار التأديبي إلا أنه استثناء على هذه القاعدة في حالة إثبات أو نفي القضاء الجزائي للوقائع محل الاتهام، فهنا ليس لسلطة التأديب مناقشة الوجود المادي للوقائع أثبتها أو نفاها الحكم الجنائي، فمتى برئ الموظف من المسؤولية الجنائية لانتفاء الوجود المادي للوقائع، ألزمت سلطات التأديب بالتقيد بحجية الحكم الجنائي.

غير أن الأمر حتى يكون واضحا أمامنا كان لا بد من تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، حيث خصصنا الأول البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع (المطلب الأول)، والبراءة دون انتفاء الوجود المادي للوقائع (المطلب الثاني).

المطلب الأول: براءة الموظف لانتفاء الوجود المادي للوقائع

يقصد بالانتفاء المادي للجريمة عدم وقوع الجريمة أصلاً، أو أنها وقعت بواسطة فاعل آخر غير الموظف المشتكى عليه، أو بواسطة المتهم نفسه، إلا أنه كان في حالة من حالات الإباحة كالقوة القاهرة والدفاع الشرعي، وإذا صدر الحكم الجزائي ببراءة الموظف في جريمته وكانت تلك البراءة مبنية على انتفاء الوجود المادي للجريمة، فإن الحكم الجزائي يكون له حجية كاملة أمام جهة الإدارة، إذ لا يكون لها الحق في أن تقرر الوجود المادي للجريمة وأن توقع العقوبة التأديبية عن ذات الفعل المنفي جنائياً، ومرد ذلك أن السلطة التأديبية لا يجوز لها أن تعود في المجادلة في واقعة سبق وأن صدر فيها حكم جزائي حائز لقوة الأمر المقضي إلا أنه ومع ذلك يجوز للسلطة التأديبية معاقبة الموظف تأسيساً على أخطاء أخرى ما دام أنه لا يوجد تعارض بين تلك الأخطاء وبين الحكم الجزائي الصادر بالبراءة¹.

الفرع الأول: حجية حكم البراءة لعدم ثبوت الأدلة الواقعة أمام سلطات التأديب

يتفق أغلبية الفقه أن الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع أو لعدم ارتكاب الجريمة من ذات المتهم حجية أمام السلطة التأديبية وبالتالي لا يجوز للسلطة التأديبية أن تقرر بعد ذلك وجود جريمة تأديبية وأن توقع تأديبية بناء على ذلك إذ أن الحكم الجنائي يحوز قوة الشيء المقضي به أمام السلطة التأديبية، فيما يثبت أو ينفيه من الوقائع المكونة للجريمة الجنائية، إلا أن السلطة التأديبية لا تكون ملزمة بالتقيد إلا بذات الوقائع التي أثبتتها القاضي الجنائي، أما الوقائع الأخرى التي لم يتطرق لإثباتها القاضي الجنائي فلها كامل الحرمة في إعطائها التكيف القانوني الذي تراه من الناحية التأديبية.

كما أنه تكون للحكم الجنائي الحجية ذاتها أمام السلطة التأديبية إذا صدر هذا الحكم بالبراءة نتيجة لتوافر حالة من حالات الإباحة كالدفاع الشرعي.

¹ - نور عيسى الهندي، أثر الحكم الجزائي في الرابطة الوظيفية في النظام السعودي، مجلة الملك سعود (الحقوق والعلوم

السياسية)، مج31، العدد1، الرياض، 2019، ص1440هـ، ص08.

إن المشرع الجزائري في هذا الصدد كان واضحا بأن ألزم سلطات التأديب بإرجاع الموظف إلى منصب عمله متى كان صدور حكم البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع بشأنه، على أنه وإن كان ألزمها بإرداعه إلى منصب العمل، إلا أنه قد أعطاه سلطة تقديرية بتوقيع عقوبة تأديبية عليه إذا رأت توافر محل لمؤاخذة مسلكية، وذلك ما جاء في المنشور التنظيمي رقم 05 لسنة 2002 وقد جاء فيه: "إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكما قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه، ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى، نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر المتابعة القضائية، يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين¹.

وإذا كان الفقه والقضاء متفقين على حجية الحكم الجنائي أمام السلطة التأديبية فيما يتعلق بانتفاء الموجود المادي للوقائع، إلا أنه لا يعني انعدام المسؤولية عن المخالفة التأديبية التي تتعلق بسير العمل في الوظيفة العامة، كأن يشوب سلوك الموظف ما يصلح لمساءلته تأديبيا بعيدا عما نفاه الحكم الجنائي، ومثال ذلك أن يسأل الموظف تأديبيا عن سلوكه في وضع نفسه في مواطن الشبهات والريب مما أدى إلى اتهامه لارتكاب الجريمة².

الفرع الثاني: حالة تعارض قرار تأديبي مع الحكم بالبراءة لانتفاء الوقائع ماديا

تثور هذه المسألة عندما تشكل الواقعة التي يرتكبها الموظف العام جريمتين: إحداها تأديبية والأخرى جنائية في ذات الوقت، حيث كان يجب على الإدارة في مثل هذه الحالة وقف النظر بالقضية التأديبية لحين البت في القضية الجنائية والتريث حتى صدور الحكم الجنائي لإثبات حصولها أو نفيه، ولكن إذا حصل عكس ذلك فلا بد من إعمال حجية الأمر المقضي به، فلا تستطيع الإدارة التغاضي عن ثبوت وقوع الفعل، وذلك بالعودة إلى مساءلة

¹ - مصلح الصرايرة، ربيعة يوسف بوقرط، حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية، دراسة مقارنة، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 41، ملحق 1، 2014م، ص 623.

² - طارق فيصل شراري الفايز، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، (دراسة مقارنة)، أطروحة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطني، نابلس، فلسطين، 2016م، ص 81.

المركز القانوني للموظف العمومي في الدعوى الجزائية :

الموظف تأديبيا مرة أخرى على الرغم من صدور حكم البراءة الأولى على أساس عدم وقوع الفعل وانتفاء ركن السبب¹.

حتى تقول القاعدة الأصولية: إذا أثبت القاضي الجنائي واقعة معينة في حق الموظف، فالسلطة التأديبية لا تتقيد إلا بالإثبات المادي لهذه الواقعة، وتبقى بعد ذلك حرة في إعطائها التكييف القانوني الذي تراه مناسبا من الناحية التأديبية، ولا يثير تطبيق هذه القاعدة صعوبة في الحالات التي يصدر فيها الحكم الجنائي قبل القرار التأديبي، ولكن تظهر صعوبة الأمر عندما يصدر القرار التأديبي، ولكن تظهر صعوبة الأمر عندما يصدر القرار التأديبي بداية بالبراءة استنادا إلى وقائع معينة ثم ينفي الحكم الجنائي بعد ذلك وجودها المادي².

أما الحالة الأولى فليس هناك ما يمنع من العودة إلى المساءلة الإدارية، ذلك أن السلطة التأديبية من ناحية لم تستنفذ اختصاصها تماما، لأنها ما برأت إلا استنادا إلى عدم قيام الواقعة التي أكد القاضي الجنائي بعد ذلك وجودها بقريئة لا تقبل إثبات العكس، كما أن العودة إلى التأديب لا تعني من ناحية أخرى ازدواجا في الجزاء، ما دام الفرض أن الموظف قد برئ في المرة الأولى ويسري ذلك ولو كان القرار التأديبي الأول قد صدر من سلطة قضائية وذلك حتى تعمل هذه السلطة ولايتها من جديد في ضوء الحكم الجنائي الذي يتعين عليها أن تتقيد به³.

وفي الحالة الثانية إذا صدر قرار تأديبي بالإدانة على أساس ثبوت الواقعة ماديا ثم صدر الحكم الجنائي بالبراءة استنادا إلى انعدام الوجود المادي للواقعة، فهنا يقتضي القول بأنه متى كان القرار التأديبي غير نهائي، فيكون بوسع صاحب الشأن أن يصحح القرار

¹ - عمار ظوافر، رغايسية إيمان، أثر الحكم الجنائي على الوصعية القانونية والإدارية للموظف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018، 2019م، ص 109.

² - المرجع نفسه، ص 109.

³ - عمار ظوافر، مرجع سابق، ص 110.

التأديبي عن طريق الطعن المادي للواقعة، أما إذا كان نهائياً فإذا تعلق الأمر بقرار تأديبي إداري، فإنه يكون في صدور الحكم الجنائي بنفي الواقعة ظرفاً جديداً يجيز لصاحب الشأن أن يطلب من مصدر القرار سحبه، وإلا كان له الحق بالطعن من جديد في القرار الصادر بالرفض من خلال المواعيد القانونية¹.

وقد استقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي على أن صدور حكم جنائي بالبراءة لا يشكل واقعة جديدة تؤدي إلى فتح ميعاد الطعن القضائي ضد القرار التأديبي.

إلا أنه يحق للموظف العام أن يقدم تظلماً إدارياً لإعادة النظر في القرار التأديبي في ضوء الحكم الجنائي وللسلطة الإدارية مطلق الحرية للاستجابة للتظلم الإداري المقدم، ويملك إثارة عدم مشروعية الإجراء التأديبي إذا قدم دعوى تعويض عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت به جراء القرار التأديبي.

أما إذا صدر الجزاء بحكم قضائي نهائي من محكمة تأديبية أو من المحكمة العليا المصرية فلا يجوز سحبه كالقرار الإداري كما لا يجوز من ناحية أخرى طلب إعادة النظر فيه لكون الحالة التي نحن بصدددها لا تجعل ضمن حالات التماس إعادة النظر كما حددها قانون الإجراءات الجزائية أو قانون المرافعات، هذا بالإضافة إلى أن المحكمة العليا قضت بأن أحكامها لا تقبل التماس إعادة النظر فيها لذلك يرى بعض الفقه المصري إن علاج هذا الفرض لا يكون إلا بتدخل تشريعي يجيز إعادة النظر في الحكم التأديبي حتى تعيد السلطة التي أصدرته النظر في حكمها ووضعة في الاعتبار ما جاء بالحكم الجنائي اللاحق عليه².

المطلب الثاني: البراءة دون انتفاء الوجود المادي للوقائع

إن الأحكام الجزائية الصادرة ببراءة الموظف المشتكى عليه تبنى على أسباب متنوعة يكون من شأنها تغيير الرأي في مدى التزام جهة الإدارة بها، وذلك بدراسة الحكم الصادر بالبراءة

¹ - مصلح الصرايرة، ربيعة يوسف بوقرط، مرجع سابق، ص 624.

² - مصلح الصرايرة، ربيعة يوسف بوقرط، مرجع سابق، ص 624.

لعدم كفاية الأدلة والشك في (الفرع الأول)، والحكم الصادر بالبراءة لشيوع التهمة وامتناع المسؤولية في (الفرع الثاني)، والحكم الصادر بالبراءة ولبطلان الإجراءات أو تخلف أحد أركان الجريمة في (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الحكم الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة والشك

إن براءة الموظف المشتكى عليه المبنية على عدم كفاية الأدلة لا تمنع جهة الإدارة من مساءلته تأديبيا على أساس أن الوقائع وإن كانت غير كافية لقيام الجريمة الجنائية، إلا أنه تشكل مخالفة تأديبية تتضمن إخلال الموظف بمقتضى الواجب الوظيفي، وكذلك البراءة المبنية على الشك في الاتهام فهي لا تمنع من المساءلة التأديبية، فيسأل الموظف عن وضع نفسه في موضع الشبهات لارتكابه ذلك السلوك المنحرف الذي أدى به إلى المثل أمام القضاء الجنائي، لأنه يكون قد أخل بواجبه الوظيفي الذي يلزمه أن يكون حسن السمعة محمود السيرة، وعلى ذلك فإن الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة المبنية أمام جهة الإدارة، لأن تلك الأحكام لا تكفي لرفع الشبهة نهائيا عن الموظف المشتكى عليه، مما يجعل جهة الإدارة غير مطمئنة لأمانته ونزاهته وحسن سلوكه تحقيقا للمصلحة العامة¹.

الفرع الثاني: الحكم الصادر بالبراءة لشيوع التهمة وامتناع المسؤولية

يحدث أن تنتفي المسؤولية الجنائية عن المتهم استنادا إلى الركن الشرعي للجريمة ، وذلك لتوافر سبب من أسباب الإباحة، ومثالها الدفاع الشرعي أو أن تكون استنادا إلى الركن المعنوي للجريمة، كأن تتوافر أحد موانع المسؤولية الجنائية ومثالها الجنون، أو أن يتوافر مانع من العقاب كأن يتزوج الزاني بمن زنى بها، أو أن يكون الفعل غير مجرم ولا يعاقب عليه في القانون الجنائي، فجميع تلك الأحكام لا تمتنع من اعتبار الفعل قد سبب ضررا

¹ - نور عيسى الهدى، مرجع سابق، ص 09.

للغير، مما يوجب التعويض عنه ومن ثم ملاحقته مدنيا، كما أن الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة وفقا لذلك لا تحوز أي حجية أمام المحاكم المدنية¹.

الفرع الثالث: الحكم الصادر بالبراءة لبطلان الإجراءات أو تخلف أحد أركان الجريمة

أولا: الحكم الصادر بالبراءة لبطلان الإجراءات

من المبادئ المهمة في المجال الجنائي هو تمتع القاضي بمبدأ حرية الاقتناع، أي أنه ملزما أن يستعمل طرقا وأدوات معينة للوصول إلى الحقيقة، فله مطلق الحرية في أن يتخذ الوسيلة المثلى والملائمة للوصول إليها، كما أن له سلطة بالكامل في أن يقبل دليلا أو يرفضه، وتقدير ووزن كل دليل وتحديد قوته في الإثبات وهذا ما أقره التشريع القطري في الفقرة الأولى من المادة 232 من قانون الإجراءات الجنائية رقم 23 لسنة 2004م، والتي نصت على أنه يحكم القاضي في الدعوى حسب العقيدة التي تكونت لديه بكامل حريته، ومع ذلك لا يجوز له أن يبني حكمه على أي دليل لم يطرح أمامه في الجلسة أو تم التوصل إليه غير بطريق مشروع، ومن ثم فإن هذا المبدأ لا يؤخذ على إطلاقه بل إن القاضي يتقيد بضوابط قانونية لدى فحصه للدليل إذ يجب عليه الاستناد إلى أدلة مشروعة نطابق القانون عند قيامه بتكوين عقيدته².

تقضي القاعدة العامة بأنه متى تقرر إبطال إجراء بأنه يصبح معيبا وغير منتج لآثاره القانونية فيعتبر كأنه لم يكن، ويفترض إسقاط ما استمد منه من أدلة فليس للمحاكم الجنائية

¹ - مها خليفة راشد خليفة الكبيسي، أثر الحكم على المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع القطري، دراسة مقارنة، رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة قطر، يناير 2021، 1442هـ، ص 79.

² - وحيد محمود إبراهيم، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998م، ص 605.

أن تستند إليه أو أن تعول عليه في إدانة المتهم¹، وإلا كان الحكم معيبا وليس له سند قانوني.

ونجد الفقه في مجال التأديب يكاد يجمع على أن الحكم الصادر من القاضي بالبراءة بسبب بطلان في الإجراءات لا حجية له أمام سلطات التأديب، ولا يحول دون عرض الموظف للمساءلة التأديبية، وذلك لأن البراءة المقضي بها في هذه الحالة ترجع إلى سبب جنائي محض²، إلا أن هناك جانبا يرى أن هذا الحكم إذا ترتب عليه بطلان بعض الإجراءات الجوهرية كأن يستند إلى أدلة مشكوك فيها أو تم الحصول عليها بطرق غير مشروعة، له حجية أمام سلطات التأديب بشأن الأدلة الباطلة فقط، أي لا يمكن لسلطة التأديب أن تدين الموظف استنادا إلى ما خلصت إليه المحكمة الجنائية واعتبرته باطلا وغير مشروع³، بل لها أن تستند إلى أدلة ووقائع أخرى عند مساءلة الموظف، شريطة أن تكون هذه الأدلة أو الوقائع لم تبطلها المحكمة الجنائية أو لم تتصد لها.

2- حكم البراءة المبني على تخلف ركن من أركان الجريمة

حسب ما ذكرنا سابقا أن الجريمة التأديبية تختلف عن الجريمة الجنائية، فالقضاء الجنائي يقوم بتكليف الفعل استنادا إلى قانون العقوبات، وحتى تكون الجريمة مكتملة يجب أن تكون عناصرها متكاملة ومتطابقة مع ما ورد من أفعال مجرمة وفق نص قانوني، وعليه فإنه يتم تكليف الجريمة الجنائية استنادا إلى ذلك، ويثور التساؤل عما إذا كانت السلطة التأديبية تنقيد بهذا التكليف من عدمه، وتتضح الإجابة في أن السلطة التأديبية لا تنقيد بالتكليف الجنائي للأفعال لأنها تقيم الفعل من منظور الإخلال بالواجب الوظيفي، مما يتبين معه أن حكم البراءة المبني على عدم توافر ركن من أركان الجريمة ليس له حجية أمام

¹ - وحيد محود إبراهيم، مرجع سابق، ص 605.

² - عبد القادر عبد الحافظ الشخلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، دراسة مقارنة، دار الفرقان، عمان، 1983م، ص 39.

³ - وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 606، 611.

: المركز القانوني للموظف العمومي في الدعوى الجزائية

سلطة التأديب وليس عليها إلزام بالتقيد بما خلص إليه الحكم الجنائي، بل إن لها كامل الحرية في مساءلة الموظف تأديبياً وفرض عقوبة تأديبية تراها ملائمة على الفعل الذي حكم ببراءته من الفعل لتخلف ركن من أركان الجريمة¹.

وتمت العلة بعدم حجية الحكم القضائي بالبراءة والمبني على عدم توافر ركن من أركان الجريمة أمام سلطة التأديب في أن الفعل المسند إلى الموظف لا يعني إلا أنه ليس له صفة حماية ومن ثم فإنه لا ينكر حدوث الفعل، بل إنه يقضي بأن الفعل لا يصلح سنداً لقيام الجريمة الجنائية، ومثال ذلك انتفاء القصد الجنائي في الجرائم العمدية، وانتفاء الخطأ في الجرائم غير العمدية، ومن ثم فهذا الحكم لا ينكر حدوث السلوك المادي بينما ينفي عنه صفته الجرمية، وطالما أن النظام الجنائي مستقل عن النظام التأديبي مستقل عن النظام التأديبي في العلة من اعتبار الفعل آثماً، فذلك لا يمنع صدور الحكم الجنائي بهذا الاعتبار من مساءلة الموظف تأديبياً طالما أن السلوك المرتكب يشكل جريمة تأديبية، فالقول بعدم توافر القصد الجنائي لا يمنع المطالبة بالتعويض، بل إنه لا يحول دون إحالة الموظف للمساءلة تأديبياً، وقياساً على ذلك فإن القضاء الجنائي لم يمنح حجية لهذه الأحكام أمام القضاء المدني، وقد ترك للقضاء المدني كامل الحرية في تقدير الوقائع لدى قيامه بتكييف الواقعة وفق منظور قانون العقوبات، فقد نصت في هذا الشأن مكملة التمييز بأن براءة المطعون ضده من تهمة تزوير إيصالات إبداع والاستيلاء على مبالغ نقدية، ولا يمنعها من بحث ثبوت المديونية من عدمه².

¹ - مها خليفة راشد خليفة الكبيسي، مرجع سابق، ص 78.

² - مها خليفة راشد خليفة الكبيسي، مرجع سابق، ص 78.

المبحث الثاني: الأحكام الجزائية التي تؤثر في العلاقات الوظيفية

لقد تطرقنا سابقا إلى أن المحكمة الجنائية تصدر حكما بالبراءة في حال توافر شك حول التهمة والأدلة أو لعدم كفاية الأدلة، وقد تصدر حكما بالبراءة لانتفاء ركن من أركان المكونة للجريمة أو لبطلان أحد الإجراءات أو لتوفر مانع من موانع المسؤولية أو لكون الفعل لا يمثل جريمة تستوجب العقاب، وبجانب ذلك، فإن للمحكمة الجنائية أن تقرر الإدانة في حال توصلت إلى مرحلة اليقين التام بأن مرتكب الفعل المجرم هو من قام بالجريمة، فإذا ما توصلت إلى هذه النتيجة لها أن تسند العقوبة المناسبة للفعل المجرم إلى المتهم، وذلك بالاستناد إلى مبدأ الشرعية، ويمكن تعريف الحكم الجنائي القاضي بالإدانة بأنه ذلك القرار الصادر عن الهيئة القضائية صاحبة الولاية في الفصل في الاختصاص الجنائي بعد قيامها بتطبيق القاعدة القانونية المناسبة للواقعة الإجرامية وإدانة مرتكب الفعل بإيقاع العقاب الجنائي عليه.

ولهذا في هذا المبحث سنتطرق إلى دراسة الحكم الجنائي الصادر بالإدانة في (المطلب الأول)، والأثر المباشر لهذا الحكم الصادر بالإدانة على العلاقة الوظيفية في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الحكم الصادر بالإدانة

من أهم الشروط الواجب توفرها في الحكم الصادر بالإدانة، حتى يتمسك به القضاء التأديبي وهي أن يكون الحكم نهائيا قطعيا أي غير قابل للطعن بالنقض، فإذا تم نقض الحكم الجزائي بالإدانة، والتصريح ببراءة المتهم، لم يعد للحكم بالإدانة حجية أمام السلطة التأديبية التي ينبغي أن تعيد النظر في الأفعال المسندة للموظف، من حيث وصفها وتكييفها، ومدى مساءلة الموظف تأديبيا، كما أن الحكم بالإدانة يجب أن يكون قابلا للتنفيذ، فليست للحكم الجنائي حجية إلا إذا كان صادرا من القضاء الوطني وصادرا من محكمة بالمعنى الصحيح أي تنتمي إلى القضاء الوطني.

وفي هذا المطلب سنوضح ما يلي: الحكم الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة في (الفرع الأول)، وإضافة إلى ذلك، الأثر المباشر لهذا الحكم الصادر بالإدانة على العلاقات الوظيفية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الحكم الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة

يعد الحكم الجزائي عنوانا للحقيقة فيما قضى به من ناحية إسناد الواقعة المادية، وعلى السلطة التأديبية أن تلتزم به، وهذه الحجية تقيد السلطة التأديبية في حالة الحكم بالإدانة، وعليه فإن الإدانة الجزائية تعني أن الوقائع التي نسبت للشخص، قائمة وثابتة، وأنها تشكل جريمة جنائية ويتحدد نطاق حجيتها في ثبوت أو نفي الواقعة أو الوقائع موضوع الاتهام أو صحة أو عدم صحة إسنادها للمتهم، وعليه فإنه لا يجوز إنكار ما تضمنه الحكم بشأن الوجود المادي للوقائع ونسبتها إلى المتهم إيجابا وسلبا¹.

فالحكم الجزائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قاطعة على أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في الجريمتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلا، وأنه قد وقع من ذات المتهم، ومن ثم فإنه لا يجوز بأية حال أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ذلك، وإنما يجب عليها أن تتقيد بما قضى به الحكم الجزائي في هذا الخصوص تأسيسا على ما يتمتع به هذا الحكم من حجية الأمر المقضي به في هذا الشأن².

من المقرر تشريعا وفقها وقضاء أنه في حالة صدور الحكم الجنائي بالإدانة، فإنه يكون لهذا الحكم حجية الشيء المقضي به في مواجهة الكافة من حيث الوجود المادي للوقائع، ونسبتها إلى فاعلها وبالتالي فإن السلطة التأديبية كما أسلفنا لا تملك إلا أن تتقيد بها عند بحثها للمسؤولية التأديبية المترتبة عن الفعل ذاته، فالوقائع التي أثبتتها الحكم الجزائي تكون ملزمة من حيث وجودها المادي للسلطة التأديبية لمناقشة هذه الوقائع من حيث الوجود

¹ عمار ظوافر، إيمان رغايسية، مرجع سابق، ص 85.

² -محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2007، 2008م، ص 305.

مرة أخرى، كما أنها لا تملك مناقشة منطوق الحكم الجزائي وأسبابه، إلا أنه يحدث في بعض الأحيان أن تصدر السلطة التأديبية قرارات بتسليط عقوبة معينة بحق الموظف، استنادا إلى الحكم الجزائي نفسه، وليس استنادا للوقائع المادية التي نسبت للموظف، لذا يجب أن يكون الحكم الجزائي قد اكتسب درجة القطعية لكي لا يحدث أي نوع من التعارض أو التناقض في الأحكام¹.

الفرع الثاني: الحكم الصادر مع وقف تنفيذ العقوبة

كقاعدة عامة فإن العقوبة نافذة بحق الموظف العام، بمجرد صدورها، فلا يتطلب نص صريح يقر بنفاذ الحكم القاضي بالإدانة من المحكمة واستثناء على ذلك فإن للقاضي أن يستخدم صلاحيته في وقف تنفيذها².

وقد نص المشرع القطري في قانون الموارد البشرية المدنية صراحة على أن صدور حكم نهائي في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة وكانت العقوبة مشمولة بوقف تنفيذها، فإنه لا يؤدي إلى خدمة الموظف بقوة القانون، إلا إذا قدرت الجهة الحكومية بقرار مسبب إنهاء خدمته من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة بأن بقاء الموظف يمثل تعارضا مع مقتضيات وظيفته أو طبيعة عمله، وذلك على عكس توجه المشرع المصري الذي لم يجعل اعتبارا لصدور العقوبة الجنائية والمشمولة بوقف التنفيذ، فإن ما يفهم عند قراءة النص بأن صدور الحكم بالعقوبة وإن كان مشمولا بوقف تنفيذها، فليس له أثر إيجابي بل سلبي ويترتب عليه انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون³.

¹ - عمار ظوافر، إيمان رغايسية، مرجع سابق، ص 85.

² - نوفان العقيل العجارمة، أثر الحكم الجزائي في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، مجلة دراسات (الجامعة الأردنية

سلسلة علوم الشريعة والقانون، مج 36، ملحق 2009م، ص 750.

³ - مها خليفة راشد خليفة الكبيسي، مرجع سابق، ص 90.

ونؤكد في هذا الأمر وجهة نظرنا بأن المشرع القطري قد وفق في منحه الفرصة للموظف في تقويم سلوكه وأن يلتزم بإحكام القوانين وبيتعد عن مواضيع الشبهات، حتى وإن كان قد وضع سلطة إنهاء الخدمة بيد الجهة الحكومية في حال أن ارتأت بوجود ذلك لما في بقائه تعارضا مع مقتضيات الوظيفة وطبيعة العمل، فتقدير الجهة الحكومية هنا ينصب في ترجيح الكفة بين ما يتعلق بمصلحة الموظف وما ينصب في مصلحة الإدارة، بينما نجد أن موقف المشرع المصري في هذا الشأن صارم ومتشدد¹.

المطلب الثاني: الآثار الإدارية للمحاكمة الجزائية على الموظف العام

إن القاضي الجزائي وأثناء فصله في الدعوى الجزائية المرفوعة ضد الموظف فيما تعلق بأنواع معينة من الجرائم يقضي بعزله من وظيفته كأثر للحكم الجزائي.

تكاد تتفق القوانين والأنظمة المقارنة على استلزام قد معين من الجسامة في كل من الجريمة والعقوبة حتى يؤدي الجنائي المتعلق بها إلى عزل الموظف.

لقد تناول المشرع الجزائري العزل من الوظيفة أثر للحكم الصادر بالإدانة في قانون العقوبات، أما في التشريع الوظيفي فلا يوجد ما يشير إلى توقيع عقوبات تأديبية، بعد عزل الموظف نتيجة الحكم عليه جزائيا، ما يعني المتابعة التأديبية بالعزل من الوظيفة.

وفي هذا المطلب سنتطرق إلى حالات الحرمان من الحقوق الوطنية المصحوب بقرار العزل في (الفرع الأول)، وإلى حالة تعارض الحكم الجنائي مع القرار التأديبي في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حالة الحرمان من الحقوق الوطنية المصحوب بقرار العزل

على اعتبار أن الموظف العام هو عنصر أساسي لضمان السير الحسن للمرافق العامة بانتظام منحه المشرع مجموعة من الحقوق وألزمه بمجموعة من الواجبات، حيث عملت بعض التشريعات الوظيفية على وضع بعض الشروط العمومية على من يرشح

¹ - مها خليفة راشد خليفة الكبيسي، مرجع سابق، ص 90، 91.

المركز القانوني للموظف العمومي في الدعوى الجزائية :

لمنصب في الوظيفة العمومية، من بينها أن يكون قادرا على تحمل أعبائها ومسؤولياتها تحقيقا للمنفعة العامة¹.

وفي حال إخلاله يتأثر المرفق العام ويتوقف عن تقديم الخدمة ويسبب في انحلال الرابطة الوظيفية التي هي في الاصل ليست رابطة أبدية إنما تنتهي بعد مرور فترة من تقديم الموظف للخدمة سواء بإرادته أو بغير إرادته ولأسباب عديدة حددتها تشريعات الوظيفة العمومية، حيث نجد أن العزل سبب من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية التي بين الموظف والإدارة عن طريق السلطة المختصة².

لذلك في هذا الفرع سنتطرق إلى تقسيمه إلى عنصرين يتمثل الأول في فقدان الحقوق المدنية (أولا)، العزل من الوظيفة (ثانيا).

أولا: فقدان الحقوق المدنية

إن فقدان الموظف لحرية بسبب حكم قضائي أو تدبير احتياطي أو الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية كالحبس أو السجن يضع الموظف في وضع يستحيل معه ممارسة مهامه. وهو الأمر الذي جاء به المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الحالي، بتحديد عدة شروط من أجل التوظيف، ومن بين هذه الشروط ما جاءت به المادة 75 في طياتها: " أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، ولا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها³.

¹ - فلاح هبية، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، 2020، ص05.

² - المرجع نفسه، ص05.

³ - أبو بكر تومي، إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، المركز الجامعي صالحى أحمد النعام، معهد الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2020، 2021م، ص63.

المركز القانوني للموظف العمومي في الدعوى الجزائية

وقبل ذلك جاء المرسوم 59/85 المتعلق بالقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في المادة 31 بتحديد الشروط اللازمة من أجل التوظيف، ومن بين هذه الشروط التمتع بالحقوق المدنية¹.

أما إنهاء خدمة الموظف لفقدانه الحقوق المدنية المدنية جاء في نص المادة 216 من الأمر 03-06 سالف الذكر: "يتيح إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن فقدان الحقوق المدنية".

أما إذا ثبتت براءته بموجب حكم قضائي نهائي، فيمكنه العودة إلى منصب عمله مع تعويضه عن فترة التوقيف الاحتياطي إذا استلزم الأمر، وعليه فإن العزل له آثارا سلبية على الموظف حيث يحرمه من الالتحاق أو الترشح مجددا لنيل منصب بالوظيفة العمومية، وهو ما جاءت به المادة 185 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية الحالي: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"²

ثانيا: العزل من الوظيفة

إن القاضي الجزائي وأثناء فصله في الدعوى الجزائية المرفوعة ضد الموظف فيما يتعلق بأنواع معينة من الجرائم، يقضي بعزله من وظيفته كأثر للحكم الجزائي تكاد تتفق القوانين والأنظمة المقارنة على استلزام قدر معين من الجسامة في كل من الجريمة والعقوبة حتى يؤدي الحكم الجزائي المتعلق بها إلى عزل الموظف³.

لقد تناول المشرع الجزائري العزل من الوظيفة كأثر للحكم الجنائي الصادر بالإدانة في قانون العقوبات، أما في التشريع الوظيفي فلا يوجد ما يشير إلى توقيع عقوبات تأديبية، بعد عزل الموظف نتيجة الحكم عليه جزائيا، ما يعني انقضاء المتابعة التأديبية بالعزل من الوظيفة.

1- أبو بكر تومي، مرجع سابق، ص 63.

2- المرجع نفسه، ص 64.

3- خالد خليل الطاهر، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي، ط1، الرياض، 2005م، ص 76.

إن المشرع الجزائري بموقفه هذا يكون قد تبنى الاتجاه الفقهي الذي يرى بأن عقوبة عزل الموظف كعقوبة تبعية أو تكميلية نتيجة لصدور الحكم الجنائي بالإدانة، هو عقوبة تأديبية أخرى تصيب الموظف في حياته الوظيفية عكس العقوبات الجزائية التي تصيب الموظف في شرفه أو في حريته أو ماله، ومن ثم فلا يجوز عزل الموظف كأثر للحكم الجنائي إعادة معاقبته بأي عقوبة أخرى عن نفس الفعل الذي أدين عنه جزائياً، وإلا كان تكراراً للعقاب التأديبي¹.

لم يعرف المشرع الجزائري العزل من الوظيفة خلافاً للمشرع المصري الذي عرفه في المادة 26 من قانون العقوبات بأنه: "هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها، وسواء أكان المحكوم عليه بالعزل عاملاً في وظيفته وقت صدور الحكم عليه، أو غير العامل فيها، لا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية أو نيّله أي مرتب طيلة مدة يقدرها الحكم". فالعزل إذن هو الحرمان من تولي الوظيفة والمزايا المقررة لها سواء كانت مادية أو معنوية، وعدم صلاحية هذا الشخص لممارسة الوظيفة العامة طيلة المدة التي قررها الحكم بالعزل².

لقد تناول المشرع الجزائري من خلال قانون العقوبات العزل كعقوبة تكميلية إجبارية أو اختيارية تبعا لنوع الجريمة المحكوم فيها ما إذا كانت جنائية أو جنحة، ففي حالة الحكم بعقوبة جنائية يكون العزل من الوظيفة عقوبة تكميلية إجبارية وجوبية، وهو ما نصت عليه الفقرة 2 من المادة 9 مكرر 1 التي جاء فيها: "في حالة الحكم بعقوبة جنائية يجب على

¹ - عزيزة الشريف، النظام التأديبي للوظيفة العامة والمال العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988م، ص 106.

² - عبد الله حسين حمادة، المسؤولية الجنائية للموظف العام للامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010م، ص 354.

المركز القانوني للموظف العمومي في الدعوى الجزائية :

القاضي أن يأمر بالحرمان من الحق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه لمدة أقصاها 10 سنوات تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه¹. فالعزل كعقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية حسب نص المادة يعد وجوبيا وليس جوازيا للقاضي يحكم به إن شاء، فإذا حكم القاضي بعقوبة جنائية يجب أن يشمل حكمه العزل أيضا وإلا كان حكمه مشوبا بالقصور وتعين نقضه²، وهذا حسب المادة 14 التي جاء فيها: "يجوز للمحكمة عند اقتضاها في جنحة وفي الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس سنوات، وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه"³.

مما تقدم يتبين أنه سواء أكان الحكم بالعقوبة جنائية أو جنحية، فإن العزل كعقوبة تكميلية يكون مؤقتة لمدة أقصاها 10 سنوات، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه في حالة الحكم بعقوبة جنائية، ولمدة لا تزيد عن خمس سنوات تسري من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه في حالة الحكم بعقوبة جنائية، ولمدة لا تزيد من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه في حالة الحكم بعقوبة جنحة.

فالعزل كعقوبة تكميلية إجبارية كانت أو اختيارية يكون مؤقتا ويتعين على القاضي أن يحدد مدة في حكمه وإلا تولت محكمة النقض تصحيح هذا الخطأ في حالة إغفاله.

والمشرع في قانون العقوبات لم يضع مدة محددة للعزل لكل جريمة على حدى، وإنما نص على حدين للعزل حد أدنى وحد أقصى يجب على القاضي أن يلتزم بهما في تحديده

¹- مفيدة قيقاية، أثر الحكم الجزائي على الوضع الوظيفي للموظف، مجلة العلوم الإنمسانية، عدد 46، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة 1، الجزائر 2016م، ص 373.

²- عبد الله حسين حميدة، مرجع سابق، ص 368.

³- مفيدة قيقاية، مرجع سابق، ص 373.

المركز القانوني للموظف العمومي في الدعوى الجزائية

لمدة العزل¹، وعلى خلاف ذلك فإن العزل كعقوبة تأديبية تمنع الموظف من أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، وهو ما أشار إليه المشرع في المادة 185 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية².

لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، ومن أمثلة ذلك ما ورد في قانون العقوبات بشأن العزل كعقوبة تكميلية إجبارية أو اختيارية، ما جاء في الباب الأول من الكتاب الثالث من الجزء الثاني في قسمه الثالث من الفصل الثالث تحت عنوان "إساءة استعمال السلطة"، و"ممارسة السلطة العمومية قبل توليها أو الاستمرار فيها على وجه غير مشروع" وما جاء في القسم الخامس من الفصل السابع تحت عنوان "التزوير في بعض الوثائق الإدارية والشهادات"³.

المادة 112: "إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين وكان تدبيرها عن طريق اجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات، فيعاقب الجناة من شهر إلى ستة أشهر⁴.

ويجوز علاوة على ذلك أن يقضي بحرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبينة في المادة 14 ومن تولي أية وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر⁵.

¹ - عبد الله حسين حميدة، مرجع سابق، ص 368.

² - قيقاية مفيدة، مرجع سابق، ص 374.

³ - المرجع نفسه، ص 374.

⁴ - المرجع نفسه، ص 374.

⁵ - المرجع نفسه، ص 374.

ثالثا: التسريح من الوظيفة

فقد صنف الأمر 03-06 عقوبة التسريح كعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة ومن آخر عقوبة وأخطرها من حيث جسامتها¹، كما يستعمل أيضا مصطلح العزل للدلالة على التسريح بالطرق غير التأديبية (إجراء إداري حيث نصت عليه المادة 184 من الأمر 03-06 على أنه إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم، ولأن التسريح إجراء خطير ضد الموظف فقد أحاطه المشرع وجه الخصوص أخطاء معنية من الدرجة الرابعة إذ قام الموظف بما يلي:

الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

ارتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل.

التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وممتلكات المؤسسة أو الإدارة العمومية والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

- تزوير وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف كالترقية.

الجمع بين الوظيفة التي شغلها ونشاط مريح آخر غير تلك المنصوص عليه في

المادتين 44 و43 من هذا الأمر.

بالإضافة إلى ذلك أقر قانون الوظيفة العمومية رقم 03-06 على أنه تتخذ السلطة

التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد

حصرها على توضيحات كتابية من المعني كما تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين

¹- المادة 163 من الأمر 03-06 أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006م

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 4.

العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي العام من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي¹.

الفرع الثاني: حالة تعارض الحكم الجزائي مع القرار التأديبي

إذا كان المبدأ هو استقلال كل من المساءلة أو المحاكمة الجزائية عن المساءلة التأديبية، إلا أن هناك بعض الحالات التي قد ينشأ تعارض بين الحكم الجنائي والحكم التأديبي، فإذا صدر حكم تأديبي بالبراءة على أساس عدم ثبوت الفعل، ثم صدر حكم جنائي يؤكد الوجود المادي للفعل، أو إذا صدر قرار تأديبي بالإدانة على أساس وجود خطأ تأديبي، ثم يصدر حكم جنائي بالبراءة لانعدام الركن المادي للجريمة، وهذا لعدم حدوثها أصلاً، أو لعدم ارتكاب الموظف المتهم الفعل، أو لكون هذا الأخير كان في حالة الإباحة كدفاع شرعي أو قوة قاهرة في هذه الحالات يثور تعارض بين الحكم الجنائي وبين القرار التأديبي مما يتعين معه إزالته، وهذا خاصة لاحترام حجية الحكم الجنائي ولحل موقف التعارض هذا، وفي هذا الصدد هناك فرضيتين:

أولاً: حالة البراءة التأديبية

يرى البعض في هذه الحالة أنه ليس ثمة مانع من العودة إلى مساءلة الموظف تأديبها إن قضي عليه بالبراءة، لأن براءة الموظف المتهم قائمة على أساس عدم قيام الواقعة، وإثبات القاضي الجزائي قيام الجريمة بقرينة لا تقبل إثبات العكس، يؤدي لإعمال السلطة التأديبية ولا يتهم من جديد، وهذا على ضوء الحكم الجنائي الذي تلتزم بالتقيد به، وحسب هذا الرأي فالعودة للتأديب لا تعد ازدواجاً في الجزاء ما دام الموظف قد برئ في المرة الأولى².

ثانياً: حالة البراءة الجزائية

في حالات أخرى قد يصدر قرار تأديبي بإدانة الموظف المذنب ثم يصدر حكم جنائي ينفى الواقعة، فإذا كان القرار التأديبي غير نهائي أي قابل للطعن، يمكن للموظف إثارة هذا

¹ المادة 165 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

² ظوافر عمار، إيمان رغايسية، مرجع سابق، ص 101.

الدفع، والذي يلغي على أساسه القرار التأديبي استنادا لحجية الحكم الجزائي أمام القاضي الإداري، أما هاتين الحالتين والحلول المقترحة من القضاء الإداري المصري، وأما سكوت القضاء الإداري الجزائري وكذا التشريعان الإداري والجزائي، نجد أن الاقتراح الذي جاءت به التعليمات الوزارية رقم 07 المشار إليها سابقا، وهي تتصح بانتظار نتائج المتابعة الجزائية قبل تسليط العقوبة التأديبية، فهو أحسن حل لتفادي هذا التناقض بين العقوبتين الجزائية والتأديبية، فإذا أخذنا باقتراح المحكمة الإدارية العليا في حالة البراءة التأديبية، أين يمكن أن يتعرض الموظف لمتابعة أخرى لإثبات المتابعة الجزائية قيام الوقائع الإجرامية، نهدر مبدأ استقلال المتابعتين عن بعضها، كما نعرض الموقف لعدم استقراره في وظيفته¹.

- كما أنه في حالة البراءة الجنائية لا يمكن للموظف دوما الاحتجاج بحجية الحكم الجزائي.

- كما أنه وبعد معرفة ما هي الحجية التي قد يربتها الحكم الجزائي الصادر بالإدانة بالنسبة لسلطات التأديب، يجب أن نتطرق إلى بعض الحالات التي تسبق صدور الحكم، أو بصورة واضحة من الواجب الحديث على الفترة التي تسبق صدور الحكم، وهي فترة الاتهام والتحقيق، فما حجية الأوامر الصادرة من النيابة على المساءلة التأديبية؟

1- حجية قرارات النيابة العامة

من المعروف أن الأوامر والقرارات الصادرة من النيابة العامة، بوصفها إحدى سلطات التحقيق، لا تحوز أي حجية أمام القضاء المدني أو التأديبي، وعليه فإنها لا تمنع المحكمة المدنية من البحث في الدعوى والقضاء بالتعويض، كما لا تمنع السلطة التأديبية من توقيع الجزاء وإذا كانت السلطة التأديبية حرة في تكوين اقتناعها فيما يتعلق بثبوت الخطأ التأديبي

¹ - المرجع نفسه، ص 101.

على الموظف دون أن تتقيد بما وصلت إليه النيابة العامة، فإن لها أن تستدل أو كما جاء في قرار المحكمة الإدارية العليا تستأنس بما تتوصل إليه النيابة العامة¹.

2- مدى حجية أوامر الحفظ

من المعروف أن قرارات أو أوامر النيابة العامة بحفظ التحقيق، لا يرقى إلى مرتبة الأحكام التي يكون لها حجية يستند إليها للدفع بعدم جواز نظر الدعوى السابقة الفصل في موضوعها.

كما أن قرار النيابة العامة بحفظ التحقيق لا يبرئ سلوك الطاعن من المسؤولية الإدارية ولا يمنع مؤاخذته تأديبيا عن السلوك مؤاخذة مردها إلى وقوع إخلال منه بواجباته الوظيفية، فقد يشكل الفعل ذنبا إداريا وهو في الوقت ذاته لا يشكل جريمة جنائية، فحفظ تهمة الرشوة من قبل الموظف لعدم كفاية الأدلة، لا يبرئ سلوكه من وجهة الإدارة، ولا يمنع من مؤاخذته تأديبيا وإدانة هذا السلوك ولاسيما إذا تبنت النيابة من خلال توجيه الاتهام، أنه يحوم حول هذا الموظف شبهات، فهذا كان لدى الإدارة لتكوين عقيدتها واقتناعها بعدم الاطمئنان إلى صلاحياته للاستمرار في عمله، نفس الحال إذا كان قرار الحفظ مبني على عدم أهمية وتفاهة المبلغ المختلس، فهذا لا يمنع من توقيع الجزاء الإداري².

3- مدى حجية الأوامر الصادرة بالألا وجه للمتابعة الجزائية

لا تعد قرارات النيابة العامة بالألا وجه لإقامة الدعوى الجزائية والمتابعة، أحكام جزائية، وبالتالي فلا حجية لها، ولا تفيد سلطات التأديب في شيء، ذلك أن حفظ التهمة الجنائية لا يبرر سلوك المتهم إذا كان يشكل إخلالا منه بواجبات الوظيفة، كما أنه من المستقر عليه قضاء أن الأمر بالألا وجه لإقامة الدعوى الصادر من النيابة لا يعد حكما بالبراءة ولا يكسب بهذا الصدد حجية³.

¹- ظوافر عمار، إيمان رغايسية، مرجع سابق، ص102.

²- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص327.

³- ظوافر عمار، إيمان رغايسية، مرجع سابق، ص102، 103.

خلاصة الفصل الثاني:

إن الحكم الصادر بالبراءة لصالح الموظف العام يحوز حجية أمام السلطة التأديبية، فقط لو انطوى هذا الحكم على انتفاء الوجود المادي للوقائع، إلا أنه ليس بالضرورة أن يكون الحكم في هذه الحالة عادما للمسؤولية عن مخالفة تأديبية متعلقة بالإخلال بمقتضيات الوظيفة العامة، فيما لو كان الفعل غير المشروع لا يرتب مسؤولية جنائية، في حين أنه يرتب مسؤولية تأديبية، عندئذ أن تسأل الموظف تأديبياً عما قام به من سلوكيات جعلته في موضع شبهة أو ريبة أدت به اتهامه في جريمة جنائية، كما أن الأحكام الجزائية التي تقضي بالبراءة ضد الموظف العام لا تحوز على حجية أمام سلطة التأديب فيما لو انطوت على الشك في الاتهام أو لعدم كفاية الدليل أو لعيب في الشكل أو الإجراءات أو لتخلف ركن من أركان الجريمة، وكذلك الحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانعدام المسؤولية أو لكون الفعل لا يشكل جريمة تستوجب العقاب.

إن الحكم الصادر بالإدانة قوته على إنتهاء العلاقات الوظيفية فيما بين الموظف والإدارة للوظيفة العامة، وذلك بموجب قانون العقوبات، فتتقضي الدعوى الجنائية بإصدار عقوبة جنائية على الموظف بجانب الحكم عليه بالعزل من الوظيفة في بعض الأحوال التي حددها القانون، ومنه فإن خدمة الموظف العام تنتهي بقوة القانون كأثر صدور حكم جنائي ضد الموظف العام في جريمة مخلة بالشرف والأمانة، كما أن صدور حكم نهائي ضد الموظف العام في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة وكانت العقوبة مشمولة بوقف تنفيذها، وكذلك لو كان هذا الحكم لأول مرة، فإنه لا يؤدي إلى إنهاء خدمة الموظف بقوة القانون، إلا إذا قدرت الجهة الحكومية بقرار مسبب بإنهاء خدمته من واقع أسباب الحكم وظروفه الواقعة بأن بقاء الموظف يشكل تعارضاً مع مقتضيات وظيفته أو طبيعة عمله.

خاتمة

بينت دراسة موضوع المحاكمة الجزائية وأثرها على المركز القانوني للموظف العام، أن هذا الموضوع يتميز بالجدية نوعا ما، وذلك بخلاف العديد من المواضيع القانونية، وذلك بالنظر لما تضمنته التعليمات والمناشير الصادرة في السنوات الأخيرة عن المديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري، وكذا لمضمون القرارات القضائية الصادرة عن القضاء الإداري الجزائري.

ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا لهذا الموضوع أن المشرع الجزائري لم يضبط بصورة دقيقة مسألة تأثير الحكم الجزائي النهائي على سلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، وذلك لعموم مضمون الفقرة 4 من المادة 174 من الأمر 06-03، ورأينا أن هذا القصور كان هو سبب إصدار المديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري للعديد من التعليمات والمناشير التي حاولت من خلالها تدارك هذا النقص كما هو الحال في التعليمات 10 الصادرة في 2019 التي بينت أن الحكم الجزائي النهائي القاضي ببراءة الموظف يقيد سلطة الإدارة في تأديبه إذا كان سبب الحكم بالبراءة هو انتفاء الوجود المادي للوقائع التي تعد الأساس المشترك للمتابعة والمحاكمة الجزائية، كما أنه يقيد بها كذلك بتسليط عقوبة التسريح على الموظف إذا كان قد قضى بحرمانه من حقوقه المدنية كعقوبة تكميلية، أما إذا كان قد قضى بعقوبة الحبس أو بالغرامة مع وقف التنفيذ، فإن الإدارة هنا تكون غير ملزمة بتوقيع عقوبة التسريح بل توقع العقوبة التي تفرضها درجة جسامة الخطأ المهني.

لكن رغم المحاولات العديدة من قبل المديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري فإننا لاحظنا للأسف أن الكثير من هذه التعليمات والمناشير لم تتعرض لكثير من حالات مدى تأييد الحكم الجزائي النهائي لسلطة الإدارة في تأديب الموظف العام، كما هو الحال في حالة مدى التزام الإدارة بالحكم الجزائي القاضي بالبراءة بسبب الشك وبطلان الإجراءات وهو ما يعني قصورها في ضبط هذا الموضوع.

وما زاد في حدة هذا القصور هو غياب الاجتهادات القضائية الإدارية في الحالات التي لم يضبطها المشرع أو المديرية العامة للوظيفة العامة والإصلاح الإداري، وهذا على خلاف الوضع في مصر وفرنسا التي رأينا فيها أن القضاء الإداري استطاع من خلال اجتهاداته أن يضبط مسألة حدود تقييد الحكم الجزائي النهائي لسلطة الإدارة في تأديب الموظف العام.

وما سينجر عن هذا القصور في تنظيم هذا الموضوع في النظام القانوني الجزائري هو عدم وضوح نطاق السلطة التأديبية للإدارة، وهذا ما من شأنه الإضرار بالموظف العام إذا تم استعمال هذه السلطة لتحقيق غاية غير الغاية التي وجدت من أجلها.

التوصيات:

وعليه فحماية الموظف العام الذي هو في الأخير إنسان لدية حقوق وحرريات فإننا نوصي بضرورة ضبط موضوع حدود تأثير الحكم الجزائي على مركزه القانوني وعلاقاته الوظيفية فيما بينه وبين الإدارة العامة للوظيفة العامة، خاصة من طرف القاضي الإداري الذي هو قاضي الحقوق والحرريات العامة، ومن ثم فهو المخول الوحيد للاجتهاد من أجل سد النقص التشريعي والتنظيمي الذي نستطيع من خلاله ضمان عدم تعسف الإدارة في استعمالها لسلطتها في التأديب.

كما يجب تعديل نظام الخدمة المدنية فيما يتعلق بعقوبة العزل من الوظيفة وجوبا بمجرد ارتكاب الموظف أي جنحة أو جناية مخلة بالشرف، لا بد من جعل الأمر خاضعا إلى تقدير الإدارة التي يتبعها الموظف العام.

تعديل النصوص القانونية في نظام الخدمة المدنية بما يضمن التزام السلطات التأديبية بحجية القرار الصادر من المحكمة الجنائية ببراءة الموظف العام من التهمة المسندة إليه، لانتفاء الوجود المادي للوقائع وأن لا تلجأ إلى محاسبة الموظف العام ورغم صدور قرار ببراءته عن ذات التهمة.

ملخص الدراسة

ملخص:

يحتل الموظف العام في جميع الدول الضامن الحقيقي في تسيير المرفق العام، ولذلك من الضرورة بمكان أن يتصف الموظف العام بالنزاهة والاستقامة والخلق سواء عند تقديمه للوظيفة العامة أو عند ممارسته لمهام وظيفته العامة، ولضمان هذه النزاهة والاستقامة حرص التشريع الجزائري على إحالة أي من الموظفين العموميين إلى القضاء بحالة ارتكابه جريمة (جناية أو جنحة)، ويجب على جهة الإدارة انتظار الحكم الجزائي الصادر من المحكمة الجزائية المختصة لتتمكن من إيقاع العقوبة المناسبة على الموظف العام، وللحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف العام قد يؤدي حكماً إلى إنهاء الرابطة الوظيفية.

Summary :

The public employee in all countries occupies the true guarantor in the management of the public facility , and therefore it is necessary for the public employee to be characterized by integrity, rectitude and morals, whether when for public office or when exercising the duties of his public job, to ensure this integrity and integrity, Algerian legislation is keen to refer any public employee to the judiciary in the event that he commits a crime (felony or misdemeanor), and the administration must wait for the criminal ruling issued by the competent criminal court to be able to impose the appropriate punishment on the public employee, and for the ruling, a criminal conviction issued against a public employee may lead to the termination of the job association.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص القانونية

1- الدستور

2- الاتفاقيات

3- الأوامر

1. الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المؤرخ في 15

يونيو 2006، الجريدة الرسمية رقم 46.

4- القوانين

1. قانون أصول المحاكمات الجزائية العراقي على أنه: (لا تنقيد المحكمة في تحديد

الوصف القانوني للجريمة بالوصف الوارد في أمر القبض أو ورقة التكاليف بالحضور

أو قرار الإحالة).

2. قانون الخدمة المدنية 82 لسنة 2016، المؤرخ في أول نوفمبر 2016، الجريدة

الرسمية، العدد 46 مكرر "أ".

3. قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969 المعدل، والمادة 84 من قانون أصول

المحاكمات الجزائية لقوى الأمن الداخلي رقم 17 لسنة 2008، منشور في جريدة

الوقائع العراقية بالعدد 4068 بتاريخ 2008/03/17.

5- المراسيم

6- القرارات

1. قرار محكمة جنايات الرصافة رقم 734/ج/2000 بتاريخ 2001/09/13، منشور

في مجلة القضاء، العدد الأول والثاني، تصدرها نقابة المحامين العراقيين، بغداد،

2004م.

ثانياً: المؤلفات

1. إدوارد غالي الذهبي، حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2010م.
2. أنس الكيلاني، موسوعة الإثبات في القضايا المدنية والتجارية والشرعية، ج2، ط1، د ذن، د ذب، 1979م.
3. جمعة قادر صالح، الفساد الإداري وأثره على الوظيفة العامة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2019م.
4. حسن علي الذنون، المبسوط في المسؤولية المدنية، ج1، شركة التأمين للطبع والنشر المساهمة، بغداد، 1991م.
5. حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي والإسلامي، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2015م.
6. سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، دار الفكر العربي، 1977م.
7. سليمان مرقس، أصول الإثبات وإجراءاته في المواد المدنية في القانون المصري والمقارن، ج2، ط4، دار الجيل للطباعة، 1986م.
8. عاطف النقيب، أصول المحاكمات الجزائية، دار المنشورات الحقوقية، بيروت، 1993م.
9. عاطف النقيب، النظرية العامة للمسؤولية الناشئة عن الفعل الشخصي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983م.
10. عبد الأمير العكيلي، سليم إبراهيم حرية، أصول المحاكمات الجزائية، المكتبة القانونية، بغداد، العراق، 2014.

11. عبد الحميد الشواربي، حجية الأحكام المدنية والجزائية في ضوء القضاء والفقهاء، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2017م.
12. عبد القادر عبد الحافظ الشبخلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي، دراسة مقارنة، دار الفرقان، عمان، 1983م.
13. علي محمد الكرياسي، الموسوعة القانونية، مطبعة العمال، بغداد، 2000م.
14. علي محمد جعفر، شرح أصول المحاكمات الجزائية، ط1، دار المؤسسة الجامعية، بيروت، 2004م.
15. فخري عبد الرزاق الحديثي، شرح قانون العقوبات، القسم العام، مطبعة الزمان، بغداد، 1992م.
16. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2004م.
17. محمد أحمد عبد الله محمد، الوظيفة العامة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2015م.
18. محمد سعيد نمور، أصول الإجراءات الجزائية، ط1، دار الثقافة، عمان، 2015م.
19. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988م.
20. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، 2010م.
21. وحيد محمود إبراهيم، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998م.

ثالثا: الأطاريح والرسائل الجامعية

1. أبو بكر تومي، إنهاء العلاقة الوظيفية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، المركز الجامعي صالحى أحمد النعامة، معهد الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2020، 2021م.
2. بدرية ناصر، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الإداري الجزائري، مذكرة ماجستير في تخصص الحقوق، قانون إداري، جامعة سعيدة، الجزائر، 2008، 2009م.
3. خالد خليل الطاهر، أثر الحكم الجنائي على الموظف العام في النظام السعودي، ط1، الرياض، 2005م.
4. سامية سي العابدي، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015، 2015م.
5. سلوى تيشات، أثر التظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، دراسة حالة جامعة محمد بوقرة بومرداس، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2009، 2010م.
6. صباح مصباح محمود، الحماية الجنائية للموظف العام، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مجلس كلية القانون، جامعة بلبل، بغداد، العراق، 2015م.
7. طارق فيصل شراري الفايز، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية، (دراسة مقارنة)، أطروحة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطني، نابلس، فلسطين، 2016م.
8. الطاهر رحالي، عماد ميدة، المركز القانوني للموظف العام ما بين أحكام قانوني التوظيف العمومي 06-03 والوقاية من الفساد ومكافحته 06-01، مذكرة تخرج

- مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الشهيد حمه لخضر، بسكرة، 2019، 2020م.
9. عبد الله حسين حمادة، المسؤولية الجنائية للموظف العام للامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2010م.
10. عتيق الزيادي، المسؤولية الشخصية للموظف العمومي، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الدار البيضاء، المغرب، سنة 2000م.
11. عزيزة الشريف، النظام التأديبي للوظيفة العامة والمال العام، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988م.
12. عمار ظوافر، رغايسية إيمان، أثر الحكم الجنائي على الوصعية القانونية والإدارية للموظف العمومي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2018، 2019م.
13. فلاح هبية، عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، 2020م.
14. محمد الأحسن، العلاقة بين المتابعة القضائية والعقوبة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2007، 2008م.
15. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العمومية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2015، 2016م.

16. مسعودة عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة
ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة
بسكرة، سنة 2013، 2014م.

17. مها خليفة راشد خليفة الكبيسي، أثر الحكم على المسؤولية التأديبية للموظف
العام في التشريع القطري، دراسة مقارنة، رسالة مقدمة للحصول على درجة
الماجستير في القانون العام، كلية القانون، جامعة قطر، يناير 2021، 1442هـ.

18. هلال حسين حسن، النظام القانوني لتقاعد الموظف العام في العراق، رسالة
ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، 2012، 2013م.

رابعاً: المقالات والمجلات العلمية

1. إياد خلف، إيمان عبيد كريم، أثر الحكم الجزائي على التحقيق الإداري، بحث منشور
في مجلة الحقوق، مجلة فصلية محكمة تصدرها كلية القانون الجامعة المستنصرية،
العراق، 17-19 السنة 4، 2012م.

2. جاسم خريبط خلف، أثر حكم البراءة والإدانة أمام القضاء المدني، مجلة أبحاث
ميسان، مج 03، العدد 06، جامعة البصرة، د ت ن.

3. حلمي مراد، التعريف بالوظيفة العمومية، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد الثالث،
جويلية 1967م.

4. صالح الزيداني، الحماية القانونية للموظف إزاء طاعة الأوامر غير المشروعة،
بحث مقارن، مجلة الفقه والقانون، العدد الثالث، يناير 2013م.

5. صبرينة العيفاوي، زكرياء سمغوني، حقوق وواجبات الموظف العام دراسة مقارنة
بين الأمر 03/06 وقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016م، مجلة
الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 08، العدد 01، جانفي 2022م.

6. صبرينة العيفاوي، شروط تعيين الموظف العام (دراسة مقارنة)، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد الرابع، العدد 02، د ذ ن، جوان 2018م، رمضان 1439هـ.

7. علي الخفاجي، حبيب الدليمي، حيدر حميد صبري، الآثار المترتبة على تصحيح الحكم الجزائري، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بابل، العراق، العدد الرابع، السنة الثامنة، 2019م.

8. مصلح الصرايرة، ربيعة يوسف بوقرط، حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية، دراسة مقارنة، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 41، ملحق 1، 2014م.

9. مفيدة قيقاية، أثر الحكم الجزائري على الوضع الوظيفي للموظف، مجلة العلوم الإنمسانية، عدد 46، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة 1، الجزائر 2016م.

10. نور عيسى الهندي، أثر الحكم الجزائري في الرابطة الوظيفية في النظام السعودي، مجلة الملك سعود (الحقوق والعلوم السياسية)، مج 31، العدد 1، الرياض، 2019، 1440هـ.

11. نوفان العقيل العجارمة، أثر الحكم الجزائري في إنهاء الرابطة الوظيفية للموظف العام، مجلة دراسات (الجامعة الأردنية سلسلة علوم الشريعة والقانون)، مج 36، ملحق 2009م.

خامسا: المحاضرات والملتقيات

1. واثبة داود السعدي، السببية الجنائية، محاضرات أقيمت على طلبة الماجستير في القانون الجنائي، كلية القانون، جامعة بغداد، 1998م.

سادسا: المراجع الأجنبية والمترجمة

2. أحمد محيو، المنازعات الإدارية، تر: فائز أنجق، بيوض خالد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992م.

فهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	إهداء
4-1	مقدمة
05	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمسؤولية الجزائية والموظف العام
06	تمهيد
07	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للموظف العام
07	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام
07	الفرع الأول: التعريف التشريعي للموظف العام
12	الفرع الثاني: التعريف الفقهي للموظف العام
14	الفرع الثالث: التعريف القضائي للموظف العام
17	المطلب الثاني: واجبات الموظف العام وأثر الإخلال بها
17	الفرع الأول: واجبات الموظف العام
21	الفرع الثاني: أثر الإخلال بالواجبات للموظف العام
25	المبحث الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف العام
25	المطلب الأول: مفهوم المحاكمة الجزائية للموظف العام وحجبتها
27	الفرع الأول: المسؤولية الجزائية للموظف العام
37	الفرع الثاني: شروط الخضوع للمسؤولية الجزائية
38	المطلب الثاني: أثر المسؤولية الجزائية على تأديب الموظف العام
39	الفرع الأول: الأحكام الجزائية الصادرة بالبراءة
43	الفرع الثاني: الأحكام الجزائية الصادرة بالإدانة
46	خلاصة الفصل الأول
47	الفصل الثاني: المركز القانوني للموظف العام بعد الفصل في الدعوى الجزائية
50	تمهيد
51	المبحث الأول: الأحكام الجزائية التي لا تؤثر في العلاقة الوظيفية
52	المطلب الأول: براءة الموظف لانتفاء الوجود المادي للوقائع
52	الفرع الأول: حجية حكم البراءة لعدم ثبوت الأدلة الواقعة أمام سلطات التأديب
53	الفرع الثاني: حالة تعارض قرار تأديبي مع حكم البراءة لانتفاء الوقائع ماديا
55	المطلب الثاني: البراءة دون انتفاء الوجود المادي للوقائع

56	الفرع الأول: الحكم الصادر بالبراءة لعدم كفاية الأدلة والشك
56	الفرع الثاني: الحكم الصادر بالبراءة لشيوع التهمة وامتناع المسؤولية
57	الفرع الثالث: الحكم الصادر بالبراءة لبطلان الإجراءات أو تخلف أحد اركان الجريمة
60	المبحث الثاني: الأحكام الجزائية التي تؤثر في العلاقة الوظيفية
60	المطلب الأول: الحكم الصادر بالإدانة
61	الفرع الأول: الحكم الصادر بالإدانة مع تنفيذ العقوبة
62	الفرع الثاني: الحكم الصادر مع وقف تنفيذ العقوبة
63	المطلب الثاني: الآثار الإدارية للمحاكمة الجزائية على الموظف العام
63	الفرع الأول: حالة الحرمان من الحقوق المدنية المصحوب بقرار العزل
70	الفرع الثاني: حالة تعارض الحكم الجزائي مع القرار التأديبي
73	خلاصة الفصل الثاني
74	خاتمة
77	ملخص الدراسة
79	قائمة المصادر والمراجع
87	فهرس الموضوعات