

الركن المفترض لجريمة الرشوة السلبية في التشريع الجزائري

The presumed element of the crime of passive bribery in the Algerian legislation



طالبة الدكتوراه/ لبنى دنش

جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر

y.biba@gmail.com

تاريخ القبول للنشر: 2018/06/10

تاريخ الاستلام: 2018/05/23



ملخص:

بموجب مصادقة الجزائر على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، أدرجت جريمة الرشوة ضمن القانون 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، كنتيجة حتمية لجملة من التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم اليوم تحت غطاء العولمة هذا من جهة، ومن جهة أخرى لما أصبحت تشكل هذه الجريمة من أثر سلبي على الفرد والمجتمع؛ الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يهتم بمعالجة أحكامها وطرق مكافحتها، فقام في هذا الإطار بتعديلات كثيرة نحاول تسليط الضوء على صفة الموظف العام، باعتبار جريمة الرشوة تدخل في طائفة جرائم ذوي الصفة، كما أنها تمس بالوظيفة العامة،

من خلال عرضنا لموضوع نركز فيه على دراسة خصوصية الركن المفترض لجريمة الرشوة السلبية.

الكلمات المفتاحية: الرشوة السلبية، قانون العقوبات الجزائري، الفساد.

Abstract:

Under Algeria's ratification of the United Nations Convention against Corruption, the crime of bribery has been included in the law No. 06/01 on the Prevention and Combating of Corruption as an inevitable consequence of a variety of political, economic and social developments that the world is witnessing today under the cover of globalization and on the other hand, This crime has a negative impact on the individual and society, which made the Algerian legislator care to address its provisions and ways of combating it. In this context, many amendments attempt to shed light on the status of public servant, It touches upon the public function, by presenting a subject in which we focus on examining the specificity of the presumed element of the crime of passive bribery.

key words: passive bribery, Algerian penal code, corruption

مقدّمة:

تعد ظاهرة الفساد؛ والذي منه الفساد الإداري ظاهرة قديمة؛ كما أنها تشكل خطرا يهدد حكومات الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، وتقف عائقا في سبيل تحقيق تنميتها المستدامة. والرشوة هي إحدى مظاهر الفساد الإداري التي جرّمتها مختلف التشريعات الجنائية المقارنة، وقد سار المشرع الجزائري على نفس المنهج؛ حيث نص على تجريم هذا السلوك في المواد (25، 26، 27، 28) من القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته⁽¹⁾.

وباستقراء هذه النصوص القانونية نجد أن الرشوة هي إحدى الجرائم التي تشكل اعتداء على "نزاهة الوظيفة العامة" من جهة، ومن جهة أخرى هي من جرائم "ذوي الصفة" التي يشترط القانون بالنسبة لفاعلها أن تتوافر فيه صفة معينة، وهي صفة "الموظف العام"؛ أو ما اصطلح على تسميته في الفقه الحديث بـ "الركن المفترض". والملاحظ أن جريمة الرشوة تنقسم لنظامين تشريعيين مختلفين: هما نظام ثنائية الرشوة ونظام وحدة الرشوة، وهذا ما اختلف حوله العديد من الفقهاء. وقد تبنى المشرع الجزائري نظام ثنائية الرشوة الذي ينظر إلى فعل الرشوة على أساس أنه صورتان متميزتان، الأولى سلبية من جانب الموظف العام (الرشوة السلبية)، والثانية إيجابية من جانب المصلحة (الرشوة الإيجابية)، والذي يعيننا من خلال هذه الدراسة تحديدا هو الركن المفترض ضمن جريمة الرشوة السلبية.

ونجد أن المشرع الجزائري في هذا السياق افترض لوقوع جريمة الرشوة السلبية أن يكون المرتشي موظفا عاما أو أن يدخل في طائفة معينة اعتبرها في حكم الموظفين العموميين، وعلى نفس المنوال أكدت تشريعات أخرى على ضرورة تحقق هذا الركن الخاص في هذه الجريمة بأن يكون الجاني موظفا عاما أو مكلفا بخدمة عامة؛ بالإضافة إلى ذلك يلزم أن يكون العمل ضمن اختصاصه.

انطلاقا مما سبق نجد أن هذه الصفة تشكل ركنا مستقلا في جريمة الرشوة يضاف إلى الركنين المادي والمعنوي، وهو بذلك تشترك فيه كل جرائم الفساد^(*).

إن أهمية الركن المفترض المتعلق بهذه الجرائم يدفعنا للتساؤل حول:

✚ مدى خصوصية الركن المفترض بالنسبة لجريمة الرشوة السلبية من خلال التعديلات التي أوردتها

المشرع الجزائري على صفة الموظف العام ضمن قانون مكافحة الفساد؟

للإجابة عن هذه الإشكالية ارتأينا أن تتضمن هذه الدراسة مبحثين: المبحث الأول يتعلق بتوافر صفة

الموظف العام، أما المبحث الثاني يتعلق بتوافر صفة شروط الاختصاص بالعمل الوظيفي.

المبحث الأول

توافر صفة الموظف العام

أول ركن لجريمة الرشوة هو ما أُنْفِقَ على تسميته بالركن المفترض "صفة الموظف العام"؛ إذ أن المادة الثانية (02) من قانون مكافحة الفساد أعطت تعريفاً له⁽²⁾. وتجدر الإشارة إلى أن ماهية الموظف في قانون الوظيفة العامة⁽³⁾ يختلف مفهومها في قانون العقوبات. وتختلف تسميات الموظف العام باختلاف الدول^(*)؛ بل وفي الدولة الواحدة تطلق عدة تسميات على شاغلي الوظائف العامة، فلو نظرنا إلى نظام الوظيفة المرتبط بتحديد الراتب على أساس ميزانية الدولة؛ فنجد لفظ الموظف الدائم للدلالة على من يُدرج راتبه ضمن الميزانية الثابتة، ولفظ المؤقت للدلالة على من لا يكون راتبه مدرجاً ضمنها. ولو نظرنا إلى العمل باعتباره من أعمال الحكم، نجد القائم به موظفاً عاماً، أما إذا اعتُبر العمل من أعمال الإدارة لكان القائم به رجل إدارة، وهكذا تتحدد المدلولات باختلاف الطوائف وإن كان السائد هو استخدام لفظ الموظف العام للدلالة على العامل بالدولة بوظيفة عامة في المرافق العام؛ أي كانت درجة مرتبته⁽³⁾. تأسيساً على ذلك سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى توافر صفة الموظف العام من خلال تحديد مدلول الموظف العام في القانونين الإداري والجنائي ضمن المطلب الأول، ثم تحديد مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد في مطلب ثاني.

المطلب الأول: تحديد مدلول الموظف العام في القانونين الإداري والجنائي

إنّ السلطة التنفيذية تُعدّ الجهة المسؤولة عن تنفيذ السياسة العامة للدولة، وفي سبيل القيام بمهامها فإنها تستعين بوسائل متعددة أبرزها الموظف العام الذي تستند إليه الإدارة في تنظيم وتسيير مرافقها العامة بانتظام واطراد كونها تصبو إلى تحقيق أهداف محددة.

ونجد أن أغلبية التشريعات لم تضع تعريفاً للموظف العام لأن المشكلة تكمن في التسميات المختلفة لطوائف الموظفين العموميين، وفي مدلول تلك التسميات، وفي الاختلاف بين المفهومين الإداري والجنائي لمدلول الموظف العام، وفي مدى الأخذ بفكرة ذاتية قانون العقوبات في التشريعات الجنائية المختلفة⁽⁴⁾.

ولقد اعتمد المشرع الجزائري على الأخذ بهذه التسمية، وهي مصطلح "الموظف العمومي"، وهو المصطلح الذي اعتمده اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد⁽⁵⁾، في نسخها العربية، ويقابله في النسخة الفرنسية مصطلح "Agent Public" الذي يعني عونا عمومياً؛ بينما المصطلح المعتمد في المنظومة القانونية الجزائرية هو "Fonctionnaire Public"⁽⁶⁾.

لذلك يتوجب علينا التطرق لدراسة المقصود بمفهوم الموظف العام؛ إذ يختلف معناه في القانون الإداري عنه في القانون الجنائي على النحو التالي:

الفرع الأول: مفهوم الموظف العام في القانون الإداري

بالرجوع إلى الفقه والقضاء نجد أنه قد وردت العديد من التعريفات لتحديد مفهوم الموظف؛ ففي فرنسا عرّف الفقه والقضاء الموظف العام بأنه: "كل شخص يُعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام"، أما مجلس الدولة الفرنسي، فقد استقر على تعريف الموظف العام

بأنه: "كل شخص منوط به عمل دائم يندرج في نظام مصلحة عامة"، وقد أخذ قانون الموظفين العموميين الفرنسي بهذا التعريف⁽⁷⁾.

وفي مصر لم تتضمن القوانين واللوائح تعريفا جامعاً للموظف العام؛ بل اقتصرت قوانين الموظفين على مجرد تحديد الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكامها، لذلك فقد اجتهد الفقه، وقد عرّفه البعض بأنه: "كل من يعمل في خدمة الدولة أو في خدمة شخص من أشخاص القانون العام، ويتقاضى مرتبه من ميزانية عامة (خزينة عامة) سواء أكانت هي ميزانية الدولة أو أي ميزانية عامة أخرى مستقلة أو ملحقة بميزانية الدولة"⁽⁸⁾.

والحقيقة أن تعريف الموظف يدخل ضمن اهتمام القانون الإداري، وقد عرّف المشرع الجزائري الموظفين في المادة الرابعة (04) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما يلي⁽⁹⁾: "يعتبر موظفا كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".

انطلاقاً من هذا التعريف نستشف أن الموظف العام بالمفهوم الإداري لا يعتبر كذلك إلا إذا توافرت فيه شروط معينة:

أ- صدور أداة قانونية يعين بمقتضاها الشخص في وظيفة عمومية، وقد تكون هذه الأداة في شكل مرسوم رئاسي أو تنفيذي أو في شكل قرار وزاري أو ولائي، أو في شكل مقرر صادر عن سلطة إدارية.

ب- القيام بعمل دائم، بمعنى أن يشغل الشخص وظيفته على وجه الاستمرار بحيث لا تنفك عنه إلا بالوفاة أو الاستقالة أو العزل أو التقاعد، ومن ثم لا يعد موظفا المستخدم المتقاعد ولا المستخدم مؤقتا vacataire: ولو كان مكلفاً بخدمة عامة.

ج- الترسيم في رتبة السلم الإداري، ويتكون السلم الإداري من رتبة لا بد أن يصنف الموظف العمومي ضمن إحداها يليه الترسيم، وهو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبة، ومن ثم لا يعد موظفاً من كان في فترة ترصيص.

د- ممارسة نشاط في مؤسسة أو إدارة عمومية.

الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام في القانون الجنائي

إن مفهوم الموظف العام بالنسبة للقانون الجنائي يختلف عنه في المفهوم الإداري، ويمكن إرجاع هذا الاختلاف إلى سببين:

السبب الأول: هو الخلاف في الرأي نحو الأخذ بإحدى قاعدتين أساسيتين في هذا الشأن:

- الأولى: تقضي بالرجوع إلى القانون الإداري في التعريف بالموظف العام.
- الثانية: تقضي بمراعاة ذاتية قانون العقوبات^(*).

والسبب الثاني: هو اختلاف وجهة نظر المشرع عند تعريفه للموظف العام بين نظريتين إحداهما شخصية والثانية موضوعية^(*).

لكن قبل أن نتعرض إلى تحديد المفهوم الجنائي للموظف العام، يجب المقارنة بين المفهومين الإداري والجنائي في التعريف به، ويكمن جوهر الاختلاف بينهما فيما يلي:

أ- في المفهوم الإداري: لا يعد موظفا عاما إلا من يمارس عملا عاما على سبيل الاستمرار، أما المفهوم الجنائي فيستوي أن يكون ذلك العمل دائما أو مؤقتا.

ب- في المفهوم الإداري لا يعد موظفا عاما إلا من مارس الوظيفة العامة؛ حين يكون المنتخبون كذلك بالمفهوم الجنائي.

ج- يعدّ المكلفون بخدمة من قبل السلطات الهيئات المختصة، الموثقون والخبراء والمحكمون موظفين عموميين في نظر القانون الجنائي وهم ليسوا كذلك بالمفهوم الإداري.

د- على أن المفهومين يتفقان في اعتبار الموظف العام شخصا عينته الدولة للقيام بعمل من أعمالها سواء أجرته على هذا العمل كالموثق أو لم تأجره⁽¹⁰⁾.

هـ- لأن الأجر أو الراتب ليس من الخصائص اللازمة للوظيفة العامة أو شرطا جوهريا فيها، فهناك أعضاء المجالس الشعبية الوطنية المحلية والمجالس البلدية والولائية طبيعة وظيفتهم وعملهم تقتضي منهم التضحية والتبرع والمشاركة كواجب وطني وقومي بدون أن يتقاضوا مرتبات أو أجورا في ذلك⁽¹¹⁾.

نخلص في نهاية هذه المقارنة بأن مفهوم الموظف في القانون الجنائي، يتسم بذاتية عما هو موجود في القانون الإداري، حيث أن معناه يتسع ليشمل كل شخص يعمل لدى الدولة، سواء منتخبا أو معيناً، سواء كان يشتغل بصورة دائمة أو مؤقتة، ولا يهم كذلك إن كان العمل بمقابل أو دون مقابل، وهذا الاختلاف بين المفهومين يؤدي بنا إلى القول أن الموظف العام في المفهوم الجنائي أوسع منه مدلولاً في المفهوم الإداري، لأن العلة توخاها المشرع الجزائري من وراء تجريم الرشوة هي حماية المصلحة العامة من أي اعتداء قد يقع عليها.

المطلب الثاني: تحديد مدلول الموظف العام في قانون مكافحة الفساد

إن المفهوم الواسع للموظف العام في نطاق القانون الجنائي جسده المشرع الجزائري من خلال القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، وتحديد الفقرة (ب) من المادة (02) منه.

حيث نجد أنه اتخذ أسلوب التعداد الحصري في تحديده لمفهوم الموظف العام، بأن أورد فئات وطوائف معينة، واعتبرها بناءً على نظرة موضوعية للمهام التي يقومون بها، موظفين عموميين تسري عليهم سائر أحكامه، مدرجا ضمنهم أشخاص ليسوا من الموظفين العموميين طبقاً لقواعد القانون الإداري⁽¹²⁾.

ولقد عرّف المشرع الجزائري الموظف العمومي ضمن المادة الثانية، وتحديد الفقرة (ب) من القانون (01-06) المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته بقوله:

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

2- 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.

3- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما". انطلاقا من هذا التعريف نجد أن مصطلح الموظف العمومي باعتباره الركن المفترض في جريمة الرشوة السلبية وكما جاء في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته يشمل ست فئات ندرسها كما يلي:

الفرع الأول: الأشخاص الشاغلين لمناصب تنفيذية

أولاً- رئيس الجمهورية:

نشير هنا أن رئيس الجمهورية لا يمكن أن يكون محل مساءلة عن جريمة الرشوة السلبية المشار إليها في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته والتي يمكن أن يرتكبها بمناسبة أداء مهامه الوظيفية⁽¹³⁾.

ثانياً- الوزير الأول ونائبه⁽¹⁴⁾.

ثالثاً- أعضاء الحكومة.

مكّن المشرع من مساءلة أعضاء الحكومة عن جريمة الرشوة السلبية. شرط أن تتم بإجراءات خاصة⁽¹⁵⁾.

رابعاً- الولاية:

يمكن مساءلة الوالي عن جريمة الرشوة السلبية التي قد يرتكبها أثناء مباشرة مهامه. شرط أن تتم هي أيضا وفق إجراءات خاصة⁽¹⁶⁾.

الفرع الثاني: الأشخاص الشاغلين لمناصب إدارية

ومجال هذه الفئة واسع جدا، فيصدق على كل مشتغل في إدارة عمومية⁽¹⁷⁾ فالمشرع اختار عبارة شغل ولم يختار عين أو انتخب لهذا المنصب، وبالتالي يدخل ضمن هذا المفهوم الموظف الفعلي⁽¹⁸⁾.

أولاً- الموظفين العاديين:

يمكن أن نوضح هنا نقطة مهمة تتعلق بنظرية الموظف الفعلي لاسيما عند البحث حول مدى إمكانية توافر جريمة الرشوة السلبية من موظف لم يصدر قرارا بتعيينه أو صدر هذا القرار باطلا، أو توقفت علاقته بالدولة لفترة مؤقتة أو انقطعت بصورة نهائية⁽¹⁹⁾.

علينا في البداية تحديد من هو الموظف الفعلي، وما حكم تصرفاته وخضوعها للنصوص القانونية التي تجرم لرشوة إذا تقاضى مقابلا للقيام بالأعمال التي يتصدى للقيام بها دون سند قانوني⁽²⁰⁾؟

إنّ الموظف الفعلي هو الشخص الذي يتصدى للقيام ببعض الأعمال الوظيفية دون أن يصدر قرارا بتعيينه، أو شاب تعيينه سببا للبطلان، سواء أكان شكليا أو موضوعيا، أو مارس عملا وظيفيا قبل استيفاء الإجراءات اللازمة لإمكان ممارسة اختصاصاته الوظيفية، أو مارس اختصاصات موظف آخر خلافا للقانون⁽²¹⁾.

يتّضح من ذلك وجود صورتين للموظف الفعلي:

الصورة الأولى: حالة الموظف الفعلي في الظروف العادية، وهو من شاب تعيينه أحد العيوب التي تبطله، أو مارس اختصاصات الوظيفة قبل استيفاء الإجراءات اللازمة لذلك.

الصورة الثانية: حالة الموظف الفعلي في الظروف الاستثنائية، وهو الشخص الذي يمارس بعض الأعمال الوظيفية ويتصدى لإدارة الشؤون العامة في ظروف استثنائية تمر بها البلاد. الأصل العام للقانون الإداري كان يقضي بطلان الأعمال التي يقوم بها الموظف الفعلي لصدورها عن شخص دون سند من القانون. لكن القضاء الإداري يعتبر تصرفاته سليمة في بعض الأحيان، ضمانا لحسن سير المرافق العامة، وحماية للجمهور التي يتعامل معها. ولا يختلف الوضع في القانون الجنائي من حيث خضوع الموظف الفعلي لنصوص الرشوة⁽²²⁾.

لكن ما الحل بالنسبة للموظف الموقوف عن عمله إلى حين الفصل في صحة الوقائع المسندة إليه إداريا أو جنائيا، هل يرتكب مثل هذا الموظف جريمة الرشوة أثناء مدة الوقف؟ الواقع أن الوقف شأنه شأن الإجازة الاعتيادية أو المرضية لا يزيل عن الموظف صفته وبالتالي لا يحول هذا أو ذاك دون توافر الجريمة في حقه⁽²³⁾.

ثالثاً- العمال المتعاقدون أو المؤقتين⁽²⁴⁾.

أ.العون المتعاقد.

ب.العون المؤقت.

الفرع الثالث: الأشخاص الشاغلين لمناصب قضائية⁽²⁵⁾.

الفرع الرابع: الأشخاص الشاغلين لمناصب تشريعية والمنتخبين المحليين

1- أعضاء السلطة التشريعية⁽²⁶⁾.

2- المنتخبين في المجالس الشعبية المحلية⁽²⁷⁾.

الفرع الخامس: الأشخاص الذين يتولون وظيفة أو وكالة

كل من يتولّى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية أو في مؤسسة ذات رأس مال مختلط. إذا النوع الأول مرتبط بالوظيفة، والنوع الثاني مرتبط بالمؤسسة الموظفة⁽²⁸⁾.

الفرع السادس: من في حكم الموظف

من كان في حكم الموظف العام بما يعني أنه ليس موظفا حقيقيا، وإنما كلف بأداء عمل من اختصاص الموظف العمومي الحقيقي⁽²⁹⁾.

1- المستخدمين العسكريين والمدنيون للدفاع الوطني⁽³⁰⁾.

2- الضباط العموميين⁽³¹⁾.

المبحث الثاني

توافر شرط الاختصاص بالعمل الوظيفي

كان المشرع في بداية الأمر يحمي العمل الوظيفي، أي العمل الذي يدخل في اختصاص الموظف، ولذلك كان يقتصر العقاب على الموظف الذي يرتشي مقابل القيام بعمل داخل في نطاق اختصاصه أو يمتنع عنه، وذلك انطلاقاً من اعتبار الرشوة اتجاراً بأعمال الوظيفة. ثم تبين للمشرع أن الموظف قد لا يتاجر بالعمل الوظيفي الذي يختص به، وإنما يتاجر بالوظيفة ذاتها حيث يستغل هذه الوظيفة فيدعى لنفسه اختصاصاً ليس داخلها في نطاقها أو حين يعتقد -خلافاً للحقيقة- أن العمل المستهدف بالرشوة في اختصاصه⁽³²⁾.

لذلك لا يكفي أن تتوافر صفة الموظف العام، وإنما يجب هذا الموظف مختصاً بالعمل الذي يطلب منه صاحب الحاجة أو الراشي⁽³³⁾.

تأسيساً لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى تحديد مدلول الاختصاص وصوره لجريمة الرشوة السلبية ضمن المطلب الأول، ثم الانتقال للمطلب الثاني لتحديد موقف المشرع الجزائري من صور الاختصاص لجريمة الرشوة السلبية.

المطلب الأول: تحديد مدلول الاختصاص وصوره لجريمة الرشوة السلبية

إن اختصاص الموظف بالعمل الوظيفي يعتبر واحد من أركان الرشوة تقوم به الجريمة بصرف النظر عما إذا كان العمل في ذاته متطابقاً مع القانون أو متخالفاً معه، فانتفاء الاختصاص يفقد الرشوة أحد أركانها⁽³⁴⁾.

وقبل معرفة موقف المشرع الجزائري اتجاه فكرة الاختصاص بالعمل الوظيفي لابد من تحديد معنى الاختصاص وضبط صورته عبر الفرعيتين التاليتين:

الفرع الأول: تحديد مدلول الاختصاص

يقصد باختصاص الموظف -أو من في حكمه- بالعمل أو الامتناع الذي تلقى عنه الرشوة، صلاحيته للقيام بهذا العمل أو الامتناع.

وهذه الصلاحية قد تكون واضحة لا يشوبها لبس أو غموض، كما في الحالة التي يوجب فيها القانون على الموظف القيام بالعمل، وفي بعض الحالات يمنح القانون للموظف سلطة تقديرية في القيام بالعمل أو الامتناع عنه.

إلا أن الموظف أو من في حكمه يعتبر غير مختص إذا حضر عليه القانون القيام بعمل معين⁽³⁵⁾.

ومصدر الاختصاص الأصل فيه أن يحدد بقانون أو بناء على قانون. ولكن هذا لا يمنع أن يكون مصدر الاختصاص نصوصاً لائحية أو تنظيمية، كما يمكن أن يكون قراراً فردياً صادراً عن رئيس مختص، ولا يشترط في هذه الحالة أن يكون القرار مكتوباً فقد يكون شفويًا؛ بل من الجائز أن يحدد الاختصاص بناء على العرف⁽³⁶⁾.

واختصاص الموظف بالعمل الوظيفي يعني أن يختص به نوعيا ومكانيا، فلا يكفي أن يكون الموظف مختصا بعمل من نوع معين إذا كان نظام تعيينه لا يسمح له بمباشرة إلا في جهة معينة إذ أن مباشرته لعمل من نفس العمل الداخل في أعمال وظيفته خارج نطاق اختصاصه المكاني يعني أنه ليس سلطة القيام بهذا العمل وبالتالي يكون في مختص⁽³⁷⁾.

الفرع الثاني: صور الاختصاص بالعمل الوظيفي

من خلال هذا العنصر نحاول توضيح أهم صور الاختصاص بالعمل الوظيفي في نطاق جريمة الرشوة السلبية على النحو التالي:

أولاً- الاختصاص الحقيقي (الفعلي):

فكرة الاختصاص تعني صلاحية الموظف للقيام به وتثبت هذه الصلاحية بمقتضى القانون أو اللائحة أو القرار الإداري أو التكليف الشفوي أو العرف الإداري⁽³⁸⁾.

ويُقصد باختصاص الموظف بالعمل حقيقة أن يكون له سلطة القيام به قانونا، وبهذا فإنه لا يكفي لثبوت الاختصاص الحقيقي، أن يكون للموظف سلطة مادية على العمل الذي يؤديه، وإنما لابد من وجود علاقة قانونية تربطه وهذا العمل، فهذه العلاقة القانونية هي التي تضي على السلطة المادية شرعية وتؤدي إلى صيرورة الموظف في نهاية الأمر مختصا من الناحية القانونية بعمله الوظيفي⁽³⁹⁾.

واختصاص الموظف بالعمل ركن في جريمة الرشوة يتعين على الحكم القضائي إثباته، أما إذا تخلف شرط ثبوت الاختصاص فلا تقوم في حق الموظف جريمة الرشوة⁽⁴⁰⁾.

وقد توسع المشرع في تحديد نطاق الاختصاص الوظيفي في مفهوم جريمة الرشوة، ليحيط بكل صور الاتجار بالوظيفة واستغلالها على أي نحو، ويتضح هذا التوسع عن عدة مظاهر⁽⁴¹⁾:

1- الاختصاص الجزئي:

لا يشترط لارتكاب جريمة الرشوة السلبية أن يكون الموظف المرثي مختصا بكل العمل، بل يكفي أن يتوافر له جزء من هذا الاختصاص ولو يسير، ذلك أنه يندر أن يختص الموظف بمفرده بالعمل، وتقع جريمة الرشوة السلبية كذلك حتى ولو كان دور الموظف استشاريا، أي يقتصر دوره على إبداء الرأي فقط دون اتخاذ القرار. لأن كل ما اشترطه القانون هو أن يكون العمل من أعمال الوظيفة دون تقييد لقدر هذا العمل أو نوعه⁽⁴²⁾.

وتقع جريمة الرشوة السلبية أيضا متى كانت هناك صلة أو علاقة بين العمل الذي وقعت الرشوة من أجله واختصاص الموظف⁽⁴³⁾.

والعلة من اعتبار الاختصاص الجزئي كافيا لتوافر الركن المفترض في جريمة الرشوة السلبية والرغبة في عدم تضيق نطاق الرشوة، حتى لا تنفذ الكثير من التصرفات المشينة التي يقوم بها الموظف مقابل أو فائدة من قبضة القانون⁽⁴⁴⁾.

2- الاختصاص غير المباشر:

لا يلزم أن يكون العمل الذي يطلب من الموظف القيام به داخلا مباشرة في حدود وظيفته، بحيث يكون له إصدار القرار اللازم بشأنه، وإنما يكفي أن تكون له بالقرار علاقة ولو كانت غير مباشرة⁽⁴⁵⁾.

ويختلف الاختصاص المباشر عن الاختصاص الجزئي في أن الموظف المختص جزئياً إنما يختص فعلاً بنصيب ما في العمل محل الرشوة، بينما يكون مختصاً اختصاصاً غير مباشر إن لم تكن له سلطة فعلية بشأن ذلك العمل، وإنما يرتبط بهذا العمل بوظيفته ارتباطاً وثيقاً⁽⁴⁶⁾.

3- الاختصاص العرضي:

لا يشترط أن يكون العمل من الاختصاص العادي الأصيل للموظف، بل يجوز أن يكون من اختصاصه العرضي، بأن يكون قد أنتدب أو تلقى تفويضاً للقيام به لفترة مؤقتة بسبب غياب الموظف المختص أصلاً بهذا العمل⁽⁴⁷⁾.

ثانياً- الاختصاص الحكمي:

سوى المشرع بين الاختصاص الحقيقي للموظف وبين مجرد الزعم من جانبه أو اعتقاده الخاطئ بالاختصاص. وقد كان توسيع مدلول الاختصاص ضرورة لا غنى عنها، للإحاطة بكل صور الاتجار بالوظيفة أو استغلالها لتحقيق الإثراء غير المشروع. لذلك يكتفي المشرع لقيام جريمة الرشوة السلبية في حق الموظف بتوافر الاختصاص الحكمي، الذي قد يتخذ إحدى الصورتين:

1. زعم الاختصاص

زعم الاختصاص يعني أن يزعم الموظف أن العمل من اختصاصه، ولكن في الحقيقة لا يكون داخلاً في اختصاصه، فهذه الحالة تفترض انتقاء الاختصاص، فالموظف المرتشي غير مختص بالعمل الذي تلقى المقابل نظير القيام به أو الامتناع عنه⁽⁴⁸⁾.

ويكفي لذلك القول المجرد، دون اشتراط مظاهر ووسائل احتيالية تدعم هذا الزعم، بل إنه لا يشترط أن يصرح الموظف باختصاصه، وإنما يكفي أن يكون الادعاء ضمنياً، يستفاد من إبداء الموظف استعداداً للقيام بالعمل الذي لا يدخل في دائرة اختصاصه، أو من اتخاذه موقف لا يدع مجالاً للشك في دلالاته على حصول الزعم⁽⁴⁹⁾.

2. الاعتقاد الخاطئ بالاختصاص

يقصد بهذه الحالة اعتقاد المرتشي نفسه بأنه مختص، على خلاف الواقع لا اعتقاد صاحب الحاجة، وهذه الحالة كسابقتها لا يكون الموظف مختصاً بالعمل الوظيفي حقيقة وفعلاً، وإنما أعتقد على خلاف الواقع أنه مختص بالعمل الوظيفي، والاعتقاد الخاطئ في هذه الحالة إنما يقوم في ذهن المرتشي، أما إذا اتخذ سبيله إلى صاحب الحاجة في مظهر خارجي إيجابي فإنه يكون زعماً للاختصاص⁽⁵⁰⁾.

والاعتقاد خطأ بقيام الاختصاص يفترض وقوع الموظف في غلط يتعلق بنطاق اختصاصه سواء أن يقع فيه من تلقاء نفسه أو بتأثير عوامل أسهمت في ذلك⁽⁵¹⁾.

وقد يكون هذا الخطأ ناجماً عن زملائه في العمل الذي يولكون أعمالهم إليه مع تكرار ظن أنه المختص بالعمل⁽⁵²⁾.

وتجدر الإشارة إلى الوقت الذي يعتد به في تحديد ما إذا كانت صفة الموظف العام واختصاصه بالعمل متوافرين أم لا؟ وهو الوقت الذي يرتكب فيه الفعل الذي يقوم به الركن المادي للرشوة بمعنى

التعامل بين الصفة والفعل، ومسألة الاختصاص هذه مسألة موضوعية يترك أمر تقديرها إلى محكمة الموضوع⁽⁵³⁾.

المطلب الثاني: موقف المشرع الجزائري من صور الاختصاص

لقد تدخل المشرع الجزائري في مسألة الاختصاص بالعمل الوظيفي في جريمة الرشوة السلبية من خلال الفقرة الثانية من المادة 25 والتي نصت على: ".....كل موظف عمومي طلب أو قبل بشكل غير مباشر، مزية غير مستحقة، سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته"⁽⁵⁴⁾.

من خلال هذا النص القانوني سنحاول دراسة موقف المشرع الجزائري من صور الاختصاص ضمن الفرعيين التاليين:

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري من الاختصاص الحقيقي لجريمة الرشوة السلبية

الظاهر من صياغة النص الجديد أن المشرع حصر الرشوة في العمل الذي يدخل في اختصاص الجاني. والواقع أنه يصعب التفريق بين العمل الذي يدخل في الوظيفة وبين العمل الذي تسهله الوظيفة. لذلك يكون التركيز على فحوى النص القانوني المشار إليه أعلاه؛ بدراسة أداء العمل أو الامتناع عن أدائه من طرف المرئشي على النحو التالي:

أولاً- أداء المرئشي لعمل من أعمال الوظيفة:

تقتضي جريمة الرشوة السلبية في هذه الحالة اتخاذ الموظف العام الذي يتاجر بأعمال وظيفته موقفاً إيجابياً تتحقق به مصلحة صاحب الحاجة، وأن يكون السلوك الإيجابي مشروعاً، أو غير مشروع مطابقاً لواجبات الوظيفة أو مخالفاً لها، متى كان العمل الوظيفي الإيجابي يدخل في اختصاص الموظف، أي من واجباته الوظيفية.

وهذا فإن جريمة الرشوة السلبية تقوم في حق الموظف متى تلقى مزية سواء مقابل عمل يلزمه به القانون لأنه تعاطى مقابل لا يقرره القانون من أجل القيام به، كالقاضي الذي يتلقى مزية لقاء إصداره حكم مطابق للقانون، أو نظير عمل يمنعه عليه القانون، وواضح وجه التجريم هنا لأنه أولاً تلقى مزية مقابل أداء عمل كان من المفترض أدائه مجاناً، لأنه يتقاضى لقاء ذلك أجراً، وثانياً لأن العمل المؤدى من قبل المرئشي هو أصلاً غير مشروع⁽⁵⁵⁾.

ثانياً- امتناع المرئشي عن أداء عمل من أعمال الوظيفة:

جريمة الرشوة السلبية لا تتحقق فقط باتخاذ المرئشي سلوكات وتصرفات إيجابية نظير تلقيه مزية أو مقابل، بل قد يكون العمل الذي ينتظره الراشي (صاحب المصلحة) عبارة عن سلوك سلبي من جانب الموظف العام بأن يتخذ صورة الامتناع عن أداء العمل الوظيفي، ويتحقق الامتناع ولو كان العمل في نطاق السلطة التقديرية للموظف العام، طالما أن امتناعه كان مقابل فائدة أو منفعة.

كما لا يُشترط في الامتناع أن يكون تاماً، فقد يكون جزئياً متخذاً صورة التأخير في القيام بالعمل الوظيفي، أي الامتناع عن أدائه في الوقت المحدد له؛ الأمر الذي يخدم مصلحة الراشي.

كما لا يُشترط كذلك في الامتناع أن يكون مشروعاً أو غير مشروع، مطابقاً للواجبات الوظيفية أو مخالف، فيكفي أن يكون السلوك السلبي يدخل في اختصاص الموظف⁽⁵⁶⁾.

ومن أمثلة الرشوة عن طريق الامتناع أن يقبل المكلف بالتبليغ مالا أو هدية نظير امتناعه عن تسليم استدعاء أو تكليفا بالحضور إلى المعنى بالأمر، أو أن يتلقى موظف الضرائب هدية نظير ألا يرسل إشعار المطالبة بضريبة مستحقة⁽⁵⁷⁾.

ثالثاً- يجب أن يكون العمل داخلاً ضمن الواجبات الوظيفية للمرئشي:

وهذا ما أكدته المادة (02/25) من قانون مكافحة الفساد، والتي اشترطت أن يكون العمل الذي يؤدي أو يمنع عنه المرئشي لقاء منفعة أو فائدة يدخل في اختصاصه وواجباته الوظيفية⁽⁵⁸⁾.

أما عن موقف المشرع الجزائري من الاختصاص الجزئي؛ فبالرجوع إلى المادة (02/25)، أنه لا يستلزم لاعتبار العمل داخلاً كله في أعمال وواجبات الجاني الوظيفية، أن يكون وحده المختص بالقيام به في جميع مراحلها؛ بل يكفي له فيه نصيب من الاختصاص أو كما عبر المشرع عنه في المادة (02/25) "... أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته".

وهذا فإنه يعد الموظف مرئشياً إذا تلقى مقابل لأداء أي جزء من العمل أو الامتناع عن ولو كان هذا الجزء واقعاً في سلطة موظف آخر، ولذلك يكفي لإدانة الموظف أن يكون دوره مقتصرًا على مجرد التمهيد لإصدار القرار ولو كان ذلك في صورة إبداء رأي استشاري يُحتمل أن يؤثر على من بيده اتخاذ القرار⁽⁵⁹⁾.

الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري من الاختصاص الحكمي

نجد أن القانون الجزائري لم يتطرق في نصوص جريمة الرشوة إلى الزعم بالاختصاص واكتفى بالقول بأداء عمل من أعمال الوظيفة⁽⁶⁰⁾.

في حين نجد أن الفقه الجزائري وبعض التشريعات المقارنة أضف حالة الزعم بالاختصاص مساوية للاختصاص الفعلي في المسؤولية الجزائية، ذلك لأن الموظف الذي يزعم اختصاصه بالعمل يعتبر أكثر خطورة على المجتمع من الموظف المختص فعلاً؛ لأنه يجمع بين الاحتيال والاتجار بالوظيفة⁽⁶¹⁾.

أما عن حالة الاعتقاد الخاطئ:

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده لم ينص على هذه الحالة في قانون مكافحة الفساد؛ إذ تبني الاتجاه الضيق في تحديد الاختصاص، والذي يعاقب على أساسه المرئشي إذا تجر به⁽⁶²⁾.

خاتمة:

من خلال تحليلنا للركن المفترض لجريمة الرشوة السلبية، سواء ما تعلق منها بصفة الموظف العام أو مدى اختصاصه بالعمل الوظيفي، يتضح لنا جلياً إرادة المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة؛ في تكديسه للحماية القانونية اللازمة للوظيفة العامة هذا من جهة، وحماية المال العام من جهة أخرى. ويمكن أن نصل إلى النتائج التالية:

1- عرف مدلول الموظف العام في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته تعديلاً جوهرياً، حيث نجده أخذ مفهوماً واسعاً؛ انطلاقاً من الاختلاف الموجود بين القانونين الإداري والجنائي؛ كون القانون

الإداري ذا طبيعة تنظيمية يهدف إلى تنظيم العلاقة بين الشخص والدولة من حيث الحقوق والواجبات، أما القانون الجنائي فهو ذو طبيعة جزائية غايته حماية الحقوق والحد من الجريمة. وهذا ما لمسناه من خلال الفقرة ب من المادة 02 من القانون 01/06 حيث شمل الركن المفترض في نطاق جريمة الرشوة السلبية العديد من الأشخاص الذين يخضعون لهذا القانون، ومن ثم استدرك المشرع الفئات التي كان يمكن أن تفلت من العقاب.

وكذلك يظهر هذا المفهوم الواسع من خلال الفقرة 03 من المادة 02 من القانون 01/06 أو ما اصطلح على تسميته ب الموظف الحكومي، لأن العلة التي سعى المشرع إلى تحقيقها هي حماية المصلحة العامة من أي اعتداء يقع عليها.

ولتجسيد ذلك حاول المشرع استخدام عدة معايير لتصنيف هؤلاء الأشخاص لحمل صفة الموظف العمومي، سواء من حيث معيار الوظيفة في حد ذاتها، أو من حيث المؤسسة الموظفة وغيرها من المعايير.

2- رغم تبني الفقه الجنائي لنظرية الموظف الفعلي إلا أننا لم نلمس حقيقة موقف صريح من خلال القانون 01/06 ومدى إمكانية مساءلته جزائياً.

3- عرف مدلول الاختصاص مقارنة بمدلول الموظف العام مفهوماً ضيقاً من خلال القانون 01/06 وتحديد المادة 25 في فقرتها الثانية.

4- يمكن القول إذا أن التعديلات التي مست الركن المفترض لجريمة الرشوة السلبية تدل على حرص المشرع على عدم إفلات هذه الفئات من العقاب، وذلك بتوسيعه لدائرة التجريم؛ وهنا تكمن خصوصية هذا الركن بالنسبة لجرائم الفساد بشكل عام، وجريمة الرشوة السلبية بشكل خاص وكل ذلك استجابة للسياسة الجنائية الحديثة.

الهوامش:

(1) القانون رقم (01-06) المؤرخ في: 20 فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة بتاريخ 2006/03/08، العدد (14).

(2) وفقاً للمادة (02) في فقرتها الأولى من قانون مكافحة الفساد والوقاية منه المشار إليه أنفاً عرف المشرع الجزائري الفساد على أنه كل الجرائم الواردة في الباب الرابع من ذات القانون، وبالعودة إلى الباب الرابع المشار إليه نجد ضمن هذه الجرائم جريمة الرشوة.

(3) الفقرة (ب) من المادة (02) أشارت إلى تعريف الموظف العمومي ضمن القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته (01-06)، مرجع سابق.

(4) المادة الرابعة (04) أشارت إلى تعريف الموظف العمومي ضمن الأمر (03-06) المؤرخ في: 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية بتاريخ: 16 جويلية 2006، عدد (46).

(5) في فرنسا وبلجيكا يُطلق عليه الموظف العام، ونادراً ما يستعمل تعبير المستخدم (Employeur)، وفي إنجلترا يُطلق عليه تعبير خادم الملك (Serinant of the crown)، وفي سويسرا يطلق عليه المستخدم الدائم (l'employé permante)، وفي أمريكا تستعمل مصطلحات مختلفة منها: مستخدمون عموميون (Public Employées) وعمال عموميون (Public Workers) وذلك لعدم وجود فكرة واضحة عن الموظف العام في أمريكا، وفي مصر يُطلق عليه تعبير (عامل) أو (موظف عام) بوصفها لفظين مترادفين، وفي العراق يطلق عليه تعبير (موظف).

(6) حسينة شرون، امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية. (مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، بسكرة، 2003)، (غير منشورة)، ص 113.

(7) اسحاق إبراهيم منصور، ممارسة السلطة وأثارها في قانون العقوبات. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983، ص 35.

- (5) مرسوم رئاسي رقم: 128-04 مؤرخ في: 19 أفريل 2004، يتضمن التصديق بتحفظ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد. من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك سنة 2003، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 26، مؤرخ في: 25 أفريل 2004.
- (6) أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص. الجزء الثاني، دارهومة، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2006، ص 05.
- (7) المرجع نفسه، ص ص 200، 201.
- (8) المرجع نفسه، ص 201.
- (9) الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، مرجع سابق.
- (*) إن قاعدة ذاتية قانون العقوبات تعني اعتباره قانونا جزائيا يستقل بأحكامه ويبنى تكييفات ومصطلحات خاصة به، تتناسب ودوره في حماية مصلحة المجتمع وتوطيد النظام والأمن العام، وهو ما يبرز في تجريم أفعال وأمور لا صلة لها بأي قانون آخر، إلا أن الراجح فقها وقضاءً هو الأخذ بهذه الفكرة دونما إنكار لصلة قانون العقوبات بباقي القوانين، أنظر اسحاق إبراهيم منصور، مرجع سابق، ص 40.
- (*) تتجه النظرة الشخصية إلى شخص الموظف العام بمعنى أن تكون الحالة الشخصية للموظف هي أساس التعريف أي كانت الوظيفة، أما النظرة الموضوعية فتتجه إلى الوظيفة العامة، فتجعلها هي أساس التعريف، فكل شخص يشغل تلك الوظيفة يعتبر موظف عام؛ أي كانت شخصيته، وأيا كان النظام المالي الذي يسود علاقته الوظيفية.
- (10) حسينة شرورن، مرجع سابق، ص ص 114-115.
- (11) محمد صبيح نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري القسم الخاص. ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، الجزائر، 2003، ص 11.
- (12) هنان مليكة، جرائم الفساد. دار الجامعة الحديثة، الاسكندرية، 2010، ص 45.
- (13) يمكن محاكمة رئيس الجمهورية عن الأفعال التي يمكن وصفها بالخيانة العظمى، أنظر: في ذلك المادة 77 ضمن فقرتها 05 من دستور 1996 المعدلة بموجب القانون رقم 19/08 المؤرخ في: 15 نوفمبر 2008، المتضمن التعديل الدستوري. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 63، لسنة 2008.
- (14) طبقا للمادة 77 ضمن فقرتها 07 استحدث منصب الوزير الأول ونائبه.
- (15) أنظر: المادة 573 وما يليها من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري.
- (16) أنظر أيضا: المادة 573 وما يليها من قانون الإجراءات الجزائية.
- (17) منصور رحمان، القانون الجنائي للمال والأعمال. الجزء الأول، دار العلوم، الجزائر، 2012، ص 67.
- (18) بوضونيرة مسعود، الرشوة. (الملتقى الوطني الأول حول الجرائم المالية في ظل التعديلات التشريعية والاقتصادية)، جامعة قلمة، أفريل 2007، ص 44.
- (19) محمد زكي أبو عامر، قانون العقوبات (القسم الخاص). الدار الجامعية، بيروت، 1990، ص 32.
- (20) علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد اله الشاذلي، شرح قانون العقوبات (القسم الخاص). ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 53.
- (21) علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد اله الشاذلي، مرجع سابق، ص 52.
- (22) المرجع نفسه، ص ص 52-53.
- (23) محمد زكي أبو عامر، مرجع سابق، ص 34.
- (24) أنظر: المواد من 19 إلى 25 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مرجع سابق.
- (25) أنظر: المادة 02 من القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في: 06 سبتمبر 2004، المتضمن القانون الأساسي للقضاء. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد (57)، لسنة 2004. وأيضا أنظر: المادة 02 من الأمر رقم 23/95 المؤرخ في: 26 أوت 1995، المتضمن القانون الأساسي لقضاء مجلس المحاسبة. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد (48)، لسنة 1995.
- (26) أنظر المادة 98، والمادة 101 فقرتها الأولى والثانية من دستور 2008.
- (27) أنظر: المادة 65 من القانون العضوي رقم 01/12 المؤرخ في 12 جانفي 2012، المتعلق بنظام الانتخابات. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد (01)، لسنة 2012.
- (28) منصور رحمان، مرجع سابق، ص 68.
- (29) المرجع نفسه، ص 69.
- (30) أنظر: الأولى من الأمر رقم 02/06 المؤرخ في 28 فيفري 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد، لسنة 2006.

- (31) يتعلق الأمر أساسا بالموثقين والمحضرين القضائين ومحافظي البيع بالمزايدة والمترجمين الرسميين. للتفصيل أكثر أنظر: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص. الطبعة الثالثة عشر، مرجع سابق، ص 25.
- (32) علاء زكي، جرائم الاعتداء على الدولة (جرائم القسم الخاص في قانون العقوبات). المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2014، ص 29.
- (33) علي عبد القادر القهوجي، قانون العقوبات (القسم الخاص). منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، لبنان، 2002، ص 27.
- (34) محمد زكي أبو عامر، مرجع سابق، ص 51.
- (35) عبد الواحد العلمي، شرح القانون الجنائي المغربي (القسم الخاص). الطبعة الثالثة، الدار البيضاء، 2011، ص 133.
- (36) علي عبد القادر القهوجي، مرجع سابق، ص 25.
- (37) علاء زكي، مرجع سابق، ص 30.
- (38) محمد زكي أبو عامر، مرجع سابق، ص 52.
- (39) حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر. (أطروحة دكتوراه، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2013/2012)، ص 141.
- (40) نفس المرجع السابق، ص 141.
- (41) علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 56.
- (42) علي عبد القادر القهوجي، مرجع سابق، ص 29.
- (43) المرجع نفسه، ص 30.
- (44) حاحة عبد العالي، مرجع سابق، ص 143.
- (45) علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 57.
- (46) حاحة عبد العالي، مرجع سابق، ص 144.
- (47) علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 58.
- (48) منتصر النوايسة، جريمة الرشوة في قانون العقوبات (دراسة مقارنة). دار الحامد، الطبعة الأولى، عمان، 2012، ص 56.
- (49) علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 64.
- (50) منتصر النوايسة، مرجع سابق، ص 58.
- (51) علي عبد القادر القهوجي، فتوح عبد الله الشاذلي، مرجع سابق، ص 64.
- (52) فاديا قاسم بيضون، الفساد وأبرز الجرائم (الآثار وسبل المعالجة). منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2013، ص 44.
- (53) وسيم حسام الدين الأحمد، كنان الشيخ سعيد، جريمة الرشوة في التشريعات المقارنة (نصوص قانونية- اجتهادات قضائية). منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2012، ص 168.
- (54) الفقرة الثانية من المادة 25 من القانون 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مرجع سابق.
- (55) لا بد من التمييز بين عدم الاختصاص وعدم مطابقة العمل للقانون، فخروج العمل من اختصاص الموظف ينفي مبدئيا أحد عناصر جريمة الرشوة، في حين أن كونه غير مطابق للقانون لا يفقد الرشوة شيئا من عناصرها، وكانت المادة 126 من قانون العقوبات الملغاة، قبل إلغائها، لا تحصر الأمر في العمل الذي يدخل في اختصاص الجاني، بل تتعداه ليشمل العمل الخارج عن اختصاصه الشخصي إذا كان من شأن وظيفته أن تسهل له أداءه أو كان من الممكن أن تسهله له. وقضي في فرنسا بأنه يدخل اختصاص الموظف العمومي: الإخلال بالسر المهني وبإبداء مجرد رأي استشاري مهد السبيل للقرار الذي أصدره رئيسه أو المجلس أو الجهة القضائية أو الهيئة المداولة التي ينتهي إليها الجاني، وتجدر الإشارة إلى أنه غاية سنة 1945 كان التشريع الفرنسي يحصر الرشوة في العمل الذي يدخل في اختصاص الموظف، ثم أضاف إليه العمل الذي من شأن وظيفة الداني أن تسهله له إثر تعديل قانون العقوبات في 1945/02/08، نقلا عن: أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص. الطبعة الثالثة عشر، مرجع سابق، ص 81-82.
- (56) المرجع نفسه، ص 142.
- (57) أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص. الطبعة الثالثة عشر، مرجع سابق، ص 80-81.
- (58) حاحة عبد العالي، مرجع سابق، ص 142.
- (59) المرجع نفسه، ص 143.
- (60) وسيم حسام الدين الأحمد، كنان الشيخ سعيد، مرجع سابق، ص 169.

⁽⁶¹⁾ حاحة عبد العالي، مرجع سابق، ص 145.

⁽⁶²⁾ المرجع نفسه، ص 145.