# المسؤولية الشخصية لأعوان الدولة

بقلم د. حميد بن شنيتي *

إذا رفضـــت الإدارة تنفـــيذ الحكم القضائي ، توجد عدة وسائل قضائية تهدف إلى قهر امتناعها أو تقاعسها عن تنفيذ أحكام القضاء.

فعـــدم إمكانـــية توجيه القاضي أوامر صريحة للإدارة ليكرهها على تنفيذ ما قضي به ، لا يعني أن يضحى المتقاضي أعزلا عن كل سلاح يمكن أن يكفل احترام الإدارة التقاضي.

فالوسائل التي يستخدمها القاضي متعددة ومختلفة نتيجة للجهود الكبيرة التـــي بـــذلها الفقـــه والقضاء خلال مدة طويلة لتزويد الرقابة القضائية بأسلحة فعالة من أجل التغلب على مقاومة الإدارة لتنفيذ أحكام القضاء.

وتتجلى مخالفات الإدارة للتنفيذ في الأحوال التالية:

أولا: الامتـــناع عن تنفيذ الحكم الإداري: وتعتبر أخطر الأساليب التي تستعملها الإدارة لمواجهة التنفيذ.

ثانـــيا:التراخي في التنفيذ: القاعدة العامة في تنفيذ الأحكام الإدارية هي أنهـــا قابلـــة للتنفيذ بمجرد صدورها وإعلانها، والإدارة ملزمة بالتنفيذ ابـــتداء من تاريخ إعلان الحكم ، غير أنها تتراخى في التنفيذ في كثير من الحالات وذلك إما عمدا منها أو بسبب البيروقراطية.

---

* أستاذ محاضر ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر .

ثالثا: التنفيذ الناقص للحكم : ويتحقق ذلك عندما لا تنفذ الإدارة بعض ما يلزمها به الحكم القضائي الصادر ضدها.

وتتمثل الوسائل المستعملة ضد الإدارة في الوسائل الثلاثة التالية:

1.إما رفع دعوى الإلغاء ضد القرار المخالف للتنفيذ

2.أو تحميلها المسؤولية الادخارية نتيجة مخالفتها للتنفيذ

3. أو الحكم ضدها بالغرامة التهديدية لحماها على التنفيذ.

أمـــا الوســـائل التـــي يمكن تطبيقها ضد الموظفين بصفتهم الشخصية لحملهـــم علـــى تنفـــيذ الحكم القضائي الصادر ضد الإدارة فهي تتجلى كذلك في وسائل ثلاثة وهي :

1.المسؤولية المدنية

2.المسؤولية التأديبية

3.المسؤولية الجزائية

ويلاحـــظ أن الأنظمة التشريعية في القانون المقارن ، لم تتفق فيما بينها في تطبيق هذه الوسائل ، سواء ضد الإدارة أو ضد الموظف .

كمـــا أن بعض الأنظمة طبقت أسلوبا تنفيذيا يكاد يقترب من التنفيذ الجبري المعمول به في نطاق القانون الخاص.

وتختصر هذه الدراسة في إبداء الرأي والاقتراح حول المسؤولية الشخصية للموظف دون الإدارة والتي تدخل في نطاق آخر .

**أولا : المسؤولية المدنية للإدارة وموظفيها:**

يشكل امتناع الإدارة تنفيذ الحكم القضائي الواجب التنفيذ خطأ يستوجب مســـؤولية الإدارة والتعويض عنه ، وحتى في بعض الحالات التي لا

يمكـــن فيها اعتبار الامتناع عن التنفيذ خطأ ، فإن الإدارة تظل مسؤولة عن تعويض المحكوم له عما أصابه من ضرر من جراء عدم حصوله على التنفيذ الكامل للحكم القضائي الذي بيده.

وبمـــا أن الإدارة لا تتصـــرف إلا بواســـطة موظفـــيها فإنـــه من الضروري ألا يكونوا بمنائ عن هذه المسؤولية أيضا حتى يضعوا في اعتـــبارهم دائما أنهم وهم يقومون بأعمالهم ، بأنهم مراقبون أيضا من الأفراد مما يشكل في النهاية تهديدا غير مباشر للإدارة أيضا يبقيها في حظيرة القانون.

والمســـؤولية المدنية ، يعني بها في مجال تنفيذ الأحكام إلزام الموظف المخالف لتنفيذ الأحكام بتعويض مالي يقدم إلى المحكوم لصالحه .

إن المســـؤولية المدنـــية هي وسيلة هامة لحمل الموظف على تنفيذ الحكم الصادر ضد إدارته وللقاضي الجزائري سلطة الحكم بها ضد أي موظـــف امتـــنع عـــن تنفيذ حكمه سواء كان هذا الامتناع صريحا أو ضـــمنيا ، ومهما كانت درجة الممتنع في السلم الإداري ، غير أن هذه الوسيلة تبقى ضعيفة جدا مادام القانون يفتح الباب واسعا لتحمل الإدارة الـــتعويض بدلا من الموظف الذي ارتكب الخطأ ، مما يجعل الموظف لا يبالـــي في تنفيذ الحكم القضائي الصادر ضد الإدارة مادام غيره هو الـــذي يدفـــع ( مسؤولية المتبوع عن عمل تابعه طبقا للمادة 136 من القانون المدني ) بالرغم من أن القانون يسمح للإدارة ( وهي المتبوع ) أن ترجع على الموظف ( وهو التابع ) ,عملا بالمادة 137 من القانون المدني وهذا نادرا ما يقع .

فــلا تكــون هناك فعالية إلا إذا أوجدنا نصا قانونيا يجبر الإدارة على الرجوع على الموظف وعليه تبقى الحلول السابقة ناقصة ودون جدوى تذكر.

**ثانيا : المسؤولية التأديبية للموظف**

لا ينفــي تطبــيق أو عــدم تطبيق المسؤولية المدنية ضد الموظف المخالف لتنفيذ الحكم القضائي الصادرضد الإدارة مسؤوليته التأديبية ، فــالإدارة تســتطيع أن توقــع ضــده العقوبة التأديبية التي يخولها لها القانون.

ويمكــن لــلإدارة اللجوء إلى هذه الوسيلة حتى ولو لم ينص عليها القانــون ، لمــا لــلإدارة من سلطة تقديرية في الأخطاء التي يرتكبها الموظف أثناء عمله.

وتبقــى هــذه الوسيلة دون المستوى الذي يحمي أحكام العدالة تجاه الإدارة ، لأن مــا يهــم المــواطن لــيس تأديب الموظف ومعاقبته بل الحصــول علــى حقــه وذلك بقيام الإدارة باحترام أحكام القضاء التي صدرت ضدها.

**ثالثا: المسؤولية الجنائية**

يرجع الفضل لكثير من فقهاء القانون الإداري في محاولة العمل على احترام تنفيذ الأحكام القضائية عن طريق إقرار المسؤولية الجنائية للموظف عن عدم تنفيذ الحكم القضائي الصادر ضد الإدارة.

ومــن المــبادئ العامــة التي تحكم القانون الجنائي هو مبدأ شرعية العقــوبة أي أنه لا يمكن مساءلة أي شخص جنائيا عن فعل قام به إلا

إذا كان هذا الفعل يندرج في عداد الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات وهذا تطبيقا للمادة الأولى من قانون العقوبات الجزائري.

في القانون المقارن ، اختلفت التشريعات في تحريم الامتناع عن تنفيذ الأحكام من طرف الموظفين ، فهناك من اعترض مثل القانون الفرنسي ومنها من أيدها مثل القانون الإيطالي والقانون المصري.

أما المشرع الجزائري فبالرغم من وضعه بعض النصوص القانونية في قانون العقوبات التي تنظم بعض الحالات ، إلا أنها تبقى دون المستوى ، ولا يمكن اعتبارها أساسا لتحمل الموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية المسؤولية الجنائية ( راجع مثلا المادة 138 عقوبات )

إن الوسائل المنصوص عليها في القانون الجزائري الساري المفعول – الغرامة التهديدية – التأديب – ... هي وسائل لا يمكنها أن تحمل الموظف المتعنت على تنفيذ الحكم القضائي وبالتالي احترام العدالة.

وبالتالي يبقى مشكل تنفيذ الأحكام تجاه الإدارة واقعا ملموسا، وما نتشره الجرائد اليومية من رسائل المواطنين حول الموضوع لا دليل قاقع لبقاء المسألة على حالها بالرغم من النصوص القانونية الموجودة في القوانين، وعليه يجب اللجوء إلى التنفيذ الجبري ضد الإدارة ( I ) وهي وسيلة منصوص عليها في الأمر 75-48 وكذلك اللجوء إلى المسؤولية الجنائية الشخصية للموظف الذي يعرقل تنفيذ أحكام القضاء ( II )

## ( I ) التنفيذ الجبري للحكم القضائي الصادر ضد الإدارة:

يقصد بالتنفيذ الجبري للحكم القضائي الصادر ضد الإدارة تنفيذ ما جاء به الحكم من قبل هيئة مختصة بذلك رغم إرادة الإدارة، وقد تكون هـذه الهيئة هيئة قضائية كما قد تكون هيئة إدارية بشرط أن تكون هذه الأخيرة أجنبية عن الهيئة الإدارية المسؤولة.

ويعتبـر هذا الأسلوب من أهم الأساليب التنفيذية المقررة ضد الإدارة وذلك لما له من أثر فعال في تحقيق التنفيذ فعلا ضد الإدارة.

لقـد اعتنى المشرع الجزائري بتنفيذ الأحكام الصادرة ضد الإدارة بالأمر رقم 75-48 الصادر بتاريخ 1975/06/17 المعدل سنة 1991 ، وبالـرغم مـن أن المشـرع خطى خطوة جريئة في معالجة تهرب الإدارة وموظفـيها عـن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضدها إلا أن هذه الوسيلة تحتاج إلى تعديلات كثيرة بسبب العيوب التي تترتب عنها ويمكن أن نجملها كالآتي:

**1**.يلاحـظ أن هذا الأمر اقتصر على نوع معين من الأحكام وهي تلك التـي تتضـمن إدانة مالية ضد الإدارة سواء كان هذا الحكم مدنيا أو إداريا.

2. يلاحـظ أيضا عمومية القواعد المحددة في هذا الأمر، والدليل على ذلـك أن وزارة المالـية أصـدرت قـرارا وتعليمة تبين فيها الشروط والإجـراءات العملـية التـي يتم بها تنفيذ هذا النوع من الأحكام ضد الإدارة.

3.يلاحظ أن الإجراءات المنصوص عليها في هذا الأمر إجراءات معقدة جدا.

كما يطرح التساءل أيضا عما هو الحكم عندما يمتنع موظفي الخزينة عن دفع المبلغ المحكوم به لصالح المواطن بالرغم من توافر الشروط الشكلية والموضوعية المنصوص عليها قانونا.

وعليه يجب إعادة النظر في هذا الأمر الخاص وذلك بإزالة كل السلبيات المشار إليها سابقا وجعله قانونا شاملا وكاملا يطبق في كافة المجالات المتعلقة بتنفيذ الأحكام القضائية ضد الإدارة ويمون بالتالي الاقتراح الذي يجب به عاجلا أي في المدى القريب.

## ( II ) المسؤولية الجنائية للموظف الممتنع عن تنفيذ الحكم القضائي :

كما سبق وأن أشرنا فإن المشرع الجزائري تناول هذه المسألة في المادة 138 عقوبات ولكن باحتشام ، وعليه لا يمكن أن نجعل من الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية من طرف الإدارة جريمة.

يجب أن يدرج المشرع جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية من طرف الموظف في قانون العقوبات وحتى في الدستور ، ويكون هذا الاقتراح في المدى البعيد لأنه يتطلب إعادة النظر في الدستور .

ولتطبيق هذه الجريمة على الموظف يجب توافر الشروط التالية:

- أن يكون الموظف متهما بمفهوم القانون الجنائي وليس المخطئ بمفهوم القانون المدني والإداري: فهو كل من يعهد إليه بعمل في

خدمـــة مـــرفق عـــام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق .

- الاختصاص ، ضرورة تقتضيها شرعية تنفيذ أي عمل وبالتالي لا يمكـــن بـــأي حـــال من الأحوال أن تحمل الجريمة على موظف غير مختص أساسا بالتنفيذ.

- القصـــد الجنائي: في هذا المجال نعني أنه ليتوفر هذا الركن يجـــب أن تـــتجه إرادة الموظـــف إلى الحيلولة دون تنفيذ الحكم القضائي بغير سبب.

- لا يمكن أن تطبق جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام إلا بعد مضـــي مدة معينة يحددها القانون الجنائي ، ويجب أن تكون في حـــدود ثمانـــية أيـــام من تاريخ إنذار الموظف بالتنفيذ على يد محضـــر قضـــائي، فالإنذار في هذه الحالة هدفه تنبيه الموظف المخـــتص بالتنفيذ حتى يبدأ في تطبيق الإجراءات التنفيذية للحكم ، وتنبـــيهه بالعـــواقب التي يمكن أن تترتب في حالة تأخره عن ذلك. ويكون الاقتراح في هذا الصدد كالتالي:

- **تعدل المادة 141 من الدستور** لتصبح : (( يصدر القضاء أحكامـــه باســـم الشـــعب ويكـــون الامتناع عن تنفيذ الأحكام الصـــادرة عـــنه أو تعطـــيلها من جانب الموظفين العموميين المختصين جريمة يعاقب عليها القانون ، وللمحكوم له في هذه الحالة حق رفع الدعوى الجنائية إلى المحكمة.))

**ـــ النص على جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد الإدارة**.ويمكن أن يكون النص كالتالي :

(( يعاقـــب بالحـــبس من .....إلى ..... والعزل ، كل موظف عمومـــي استعمل وظيفته في وقف تنفيذ الأوامر الصادر من الحكومة أو أحكام القوانين واللوائح أو وقف تنفيذ أو أمر صادر من المحكمة أو من أية جهة مختصة.

كـــذلك يعاقب بالحبس من ..... إلى..... والعزل كل موظف عمومي امتـــنع عمدا عن تنفيذ حكم أو أمر مما ذكر بعد مضي ثمانية أيام من إنـــذاره علـــى يد محضر إذا كان الحكم أو الأمر داخل في اختصاص الموظف ))

ويلاحظ أن الفقرة الثانية من المادة المقترحة لا تترك أي مجال للشك فـــي تجريم فعل امتناع تنفيذ الموظف العمومي للحكم القضائي عمدا، بشـــرط أن يكون هذا التنفيذ من اختصاصه وأن ينذر وألا يقوم بالتنفيذ في خلال ثمانية أيام من تاريخ إنذاره على يد محضر قضائي.

**المراجع**


- القانون المدني الجزائري
- قانون العقوبات الجزائري
- الأمر 75-48 المعدل سنة 1991
- أوفايدة إبراهيم: تنفيذ الحكم الإداري الصادر ضد الإدارة بحث ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر الجزائر مارس 2000