

الاطار الجزائري لامتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية

The Penal Framework For An Employee's Abstention To Perform His Job Duties

تاريخ القبول: 2020/02/12

تاريخ الإرسال: 2019/12/08

لمحاولة إلقاء الضوء على شروط تجريم هذه السلوكيات ومراجعة العقوبات المقررة لها، وفق منهج تحليلي يهدف البحث في مدى نجاعتها في الحد من انتشار هذه الظاهرة التي تتنافى مع جميع قواعد النزاهة والأمانة المهنية، خاصة وأن المشرع الجزائري قد سعى لمواكبة التطور الحاصل في تجريم السلوكيات الصادرة عن الموظف وعمل جاهدا على حصر طائفة معينة من السلوكيات السلبية الصادرة عن الموظف تجاه أداء واجباته الوظيفية وإحاطتها بعقوبات جزائية مناسبة لجسامة الضرر الناتج عنها وو للتهديد الذي تحيقه بالمصالح العامة والخاصة.

الكلمات المفتاحية: الواجب الوظيفي؛ الامتناع؛ المسؤولية الجزائية؛ الموظف العمومي؛ الالتزام القانوني.

Abstract:

An employee's abstention to perform his job duties falls under the criminal responsibility in accordance with the availability of a

سارة بوطبة (*)
جامعة الجزائر1
saraboutobba@yahoo.com
بهلول مليكة
جامعة الجزائر1
Malika.bahloul79@gmail.com

ملخص:

إن امتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية يدخل في إطار المسؤولية الجزائية وفقا لتوافر جملة من الشروط التي تعتبر أساسية لقيام جريمة امتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية، وانعدام أي شرط من هذه الشروط يؤدي بالضرورة إلى انعدام إمكانية المساءلة الجزائية للموظف الممتنع عن أداء واجباته الوظيفية.

إذ أن الانتشار الرهيب لهذا النوع من الامتناع الصادر عن الموظفين العموميين تجاه أداء واجباتهم الوظيفية أمر خطير يستدعي

(*)- المؤلف المراسل.

number of conditions that are essential to the crime.

The terrible prevalence of this kind of abstention by public officials towards the performance of their

duties is dangerous and calls us to try to shed light on the conditions of criminalization of these behaviors and review the penalties prescribed in accordance with an analytical approach, in order to investigate the extent of its effectiveness in reducing the spread of this phenomenon, which is contrary to all rules of Integrity and honesty, Especially since the Algerian legislator has sought to keep pace with the progress in criminalizing the behavior of the employee and

worked hard to identify a certain range of negative behaviors issued by the employee towards the performance of his job duties, and surrounded by appropriate penal sanctions for the seriousness of the resulting damage and the threat it brings to public and private interests.

Keywords: Job Duty; Abstention; Criminal Liability; Public Employee; Legal Obligation.

مقدمة:

إن امتناع الموظف العمومي عن أداء واجباته الوظيفية يعتبر من أخطر الظواهر التي يمكن أن تهدد المجتمع، فالموظف يعتبر مسؤولاً ومؤتمناً للقيام بواجباته الوظيفية على أكمل وجه وأي امتناع صادر منه تجاه هذه الواجبات يعتبر أولاً وقبل كل شيء إخلالاً بأخلاقيات المهنة واستتكاراً لقواعد النزاهة والمسؤولية في أداء الوظيفة، ذلك أن الغرض الأساسي الذي جاءت من أجله الوظيفة هو تحقيق مصالح الأفراد وحماية حقوقهم، والموظف باعتباره يشكل رابطة وصل بين المواطن والدولة فامتناعه عن إتيان واجباته الوظيفية يؤدي إلى الإخلال بالثقة التي يجب وتحت أي ظرف أن تظل قائمة بين المواطن والدولة .

توكل المهام إلى الموظفين للقيام بها تحت طابع إلزامي، وتختلف طبيعة المساءلة التي تقع على الموظف الممتنع عن الإتيان بواجباته الوظيفية باختلاف الاعتداء أو التهديد الناتج عن هذا الامتناع من مساءلة تأديبية إلى مساءلة مدنية ومساءلة جزائية، وما يهمنا فقط في إطار هذا المقال هو الامتناع الصادر من الموظف تجاه واجباته الوظيفية والذي يشكل جريمة في نظر القانون الجزائري، كما سنهتم بدراسة الامتناع الصادر عن الموظف الذي يشكل جريمة امتناع، ذلك أنه قد يصدر امتناع عن الموظف وتظل الجريمة ايجابية وليست جريمة امتناع ومثال ذلك جريمة الرشوة التي قد يرتكب السلوك الإجرامي فيها عن طريق الامتناع .



إن الانتشار الرهيب للامتناع الصادر عن الموظفين تجاه أداء واجباتهم الوظيفية في المجتمع الجزائري يستدعينا للبحث في تجريم هذه الظاهرة ودراسة الإطار الجزائي الذي حدده المشرع الجزائري لردعها، ومن هنا يمكننا طرح التساؤل التالي: ما مدى إحاطة المشرع الجزائري بتجريم امتناع الموظفين عن أداء واجباتهم الوظيفية؟ وبعبارة أخرى هل أحاط المشرع العقاب الجزائري بجميع السلوكات السلبية الخطيرة الصادرة عن الموظف تجاه واجباته الوظيفية؟ الإجابة على هذا التساؤل تفرض علينا اعتماد الخطة التالية:

المحور الأول: الشروط القانونية لقيام جريمة امتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية.

المحور الثاني: صور جريمة امتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية.

المحور الأول: الشروط القانونية لقيام جريمة امتناع الموظف عن أداء واجباته

الوظيفية

إن جريمة امتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي هي جريمة سلبية فهي تقوم على امتناع الموظف عن القيام بما هو مفروض عليه قانونا وهذا الامتناع لا يدخل حيز التجريم والجزاء إلا وفقا لشروط معينة أساسية لاكتمال البنيان القانوني للجريمة ومن هنا سنتطرق إلى الشروط القانونية الواجبة لقيام جريمة الامتناع بشكل عام وصولا إلى الأسس القانونية المتعلقة بجريمة امتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي بشكل خاص:

أولاً- الشروط القانونية العامة لجريمة الامتناع:

إن الفعل هو عكس اللافعل، فالجريمة السلبية مختلفة عن جريمة الجريمة الايجابية في الكثير من النقاط وهو ما أقره الفقه الحديث والقوانين الحديثة أين أصبحت جريمة السلوك السلبي تتمتع ببنيان قانوني مستقل عن جريمة السلوك الايجابي وتقوم على جملة من الشروط تتمثل في ما يلي:

1- الامتناع: لقيام جريمة الامتناع يجب أن يكون هناك سلوك يعبر عنها كذلك مثل الجريمة الايجابية المرتكبة عن طريق سلوك ايجابي، حيث لا يمكن أن تتحقق



هذه الجريمة إذا لم يصدر عن الفاعل السلوك المؤدي إلى حدوثها ويتمثل هذا السلوك في التصرف السلبي الذي يقوم به الفاعل والذي يأخذه القانون بعين الاعتبار⁽¹⁾ ويعرف بالامتناع أو الترك بأنه إحجام الفرد إراديا عن اتخاذ فعل ايجابي معين كان من المفروض عليه اتخاذه، أي أنه إحجام إرادي عن الحركة العضوية في الوقت الذي كان من المفروض إتيانها فيه⁽²⁾، وكما يعرف بأنه الفعل السلبي الذي يتحقق بالامتناع عن فعل أو سلوك أمر به الشارع أو القانون⁽³⁾، وفي تعريف آخر للامتناع بأنه إحجام شخص عن القيام بالتزام ايجابي معين يفرض عليه القانون الاتيان به في ظروف معينة ويعاقب على عدم الاقدام عليه بشرط أن يكون ذلك الامتناع إراديا⁽⁴⁾.

2- الواجب القانوني: سارت القوانين الحديثة على خطى الفقه القائل بضرورة توافر الالتزام القانوني لإمكانية مساءلة الشخص عن امتناعه ومن أهم رواد هذا الفقه بلانيول وديليانييس وساقاتييه⁽⁵⁾، باعتبار أنه أهم ما يميز جريمة الامتناع فهو يعتبر أساس المساءلة الجزائية عن جريمة الامتناع، فالواجب القانوني المفروض مسبقا هو شرط إضافي وأساسي لتجريم السلوك السلبي فيجب أن يكون مفروضا على الشخص قبل صدور الامتناع من قبله.

وليس شرط أن يكون الواجب القانوني المفروض منصوصا عليه في قانون العقوبات أو القوانين المكملة له، حيث أننا لسنا بصدد تجريم السلوك السلبي أو العقاب عليه وإنما بصدد تحديد شرط من شروط المساءلة الجزائية عن جريمة الامتناع فقد يكون مصدر هذا الواجب أية قاعدة قانونية⁽⁶⁾ عقابية كانت أو غير عقابية .

3- العنصر النفسي في جريمة الامتناع: باعتبار الامتناع صورة من صور السلوك الإنساني فإنه ذو صفة إرادية فهو سلوك إرادي مثله مثل السلوك الايجابي، فالسلوك أيًا كانت صورته ايجابية أم سلبية فلا يكون إلا إراديا، وتقتضي الصفة الإرادية في الامتناع إلا يساءل الجاني عن الامتناع إلا في خلال الوقت الذي اتجهت فيه إرادته إلى الامتناع عن القيام بالعمل الايجابي المكلف بالوفاء به فإن انعدم الاتجاه الإرادي انتفت المسؤولية⁽⁷⁾.

والامتناع قد يكون عمديا يقصد به الفرد تحقيقا ضرر معين كما قد يكون غير عمدي ناتج عن الإخلال بواجبات الحيطة والحذر، وفي اجتهاد قضائي عن محكمة



التمييز اللبناني أن جريمة المسؤول في قضايا المطبوعات جريمة إرادية قصدية على اعتبار أنه يرتكب خطأ مقصودا في نشر ما قد يقع تحت طائلة القانون في صحيفته أو في إغفال واجب الرقابة على ما قد ينشر فيها كما اعتبرت في قرار آخر أن مسؤولية المدير للمجلة مسؤولية موضوعية قانونية⁽⁸⁾.

وقياس الصفة الإرادية في جريمة الامتناع تتطلب توافر عنصر الإرادة طوال مدة الامتناع فلا يمكن متابعة شخص عن إتيانه سلوكا مجرما إلا إذا كان هذا السلوك إرادي فيجب أن لا تتعدم الإرادة عن طريق القوة القاهرة أو الاكراه المادي أو المعنوي .

4- تجريم الامتناع بموجب نص عقابي: ليست كل الالتزامات القانونية المفروضة على عاتق الأفراد محل جريمة امتناع في حال امتناع الأفراد عن القيام بها ، فقط فئة معينة منها تشكل جريمة امتناع وهي الفئة المعاقب عليها بموجب القوانين العقابية فالامتناع المجرد ليس محل اهتمام من طرف قانون العقوبات فالامتناع الجنائي أضيق مجالا مقارنة بالامتناع بصفة عامة فالامتناع الجنائي لا يقوم إلا في حالات معينة يلتزم فيها الجاني بالقيام بسلوك ايجابي معين⁽⁹⁾ .

ثانيا- الشروط القانونية الخاصة بجريمة امتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية:

سنسقط هذه الشروط العامة لجريمة الامتناع على جريمة امتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي وفقا للتالي:

1- امتناع الموظف: قد يمتنع الموظف صراحة عن القيام بالواجب الوظيفي كما قد يمتنع ضمنا عن ذلك، ومن ذلك أسلوب المماطلة والتأجيل الذي يعتمده بعض الموظفين فيستشف منه الامتناع الضمني للموظف.

بالإضافة إلى أن قيام الموظف بعمل مغاير للعمل المفروض عليه القيام به يعتبر من قبيل الامتناع عن أداء الواجب الوظيفي، ذلك أن الموظف مفترض فيه علمه بالواجبات الوظيفية التي تقع على عاتقه فقيامه بعمل آخر مغاير للعمل المفروض عليه القيام به يعتبر من قبيل الامتناع عن أداء الواجب الوظيفي، كما قد يقوم الموظف بجزء من الواجب الوظيفي دون الجزء الآخر وذلك يدخل في إطار الامتناع عن أداء الواجب الوظيفي⁽¹⁰⁾.



إلا أن السؤال الذي قد يطرح وهو كيف يمكن استنباط قانونية الامتناع الصادر عن الموظف بعبارة أخرى على أي أساس يمكن اعتبار الامتناع مبررا أو غير مبرر ؟ فقد يكون الامتناع الصادر عن الموظف مبررا إذا ما كان يرجع إلى أسباب جدية حقيقية، كالمواطن الذي يتجه إلى الإدارة لاستخراج وثيقة ليس له الحق في استخراجها مثلا أو أن هذه الوثيقة لا وجود لها ولا تدخل ضمن اختصاصات الموظف، لا يعتبر في هذه الحالة الموظف ممتنعا عن أداء واجب وظيفي ذلك أنها تخرج عن إطار صلاحياته وواجباته، وقد يكون الامتناع غير مبرر وفي هذه الحالة غياب سبب قانوني وجدي لامتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفية، ولكي يكون الامتناع مبررا يجب أن لا يتعارض مع واجب قانوني وظيفي يقع على عاتق الموظف بالقيام بعمل، كما قد يصدر الامتناع من الموظف وفقا للسلطة التقديرية للإدارة الوصية أي وفقا لأسباب إدارية تحددها الإدارة ومعيار اعتبار امتناع مبررا أم لا هو أن لا تتنافى هذه الأسباب مع الواجبات الوظيفية المفروضة بموجب أحكام القانون.

كما قد تطرح مسألة امتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية تلبية لأوامر مرؤوسيه الكثير من اللبس، حيث تناولت العديد من النظريات مسألة تلبية المرؤوس لأوامر رئيسه ومن أهمها نظرية الطاعة المطلقة التي من أنصارها موريس وهوريو التي ترى أنه لضمان سير المرافق العامة يجب الامتناع الدائم لأوامر الرئيس حتى إذا كانت غير مشروعة وفي تيار معاكس ترى نظرية المشروعية التي من أهم روادها الفقيه دوجي أن الأوامر الغير مشروعة والمخالفة للمبادئ العامة الأساسية للقانون غير ملزمة للمرؤوس⁽¹¹⁾.

ونظرا للانتقادات الشديدة التي تعرضت لها النظريتين السابقتين ظهرت نظرية الوسط التي جاءت لتوفق بين النظريتين السابقتين والتي تقوم على ضرورة التزام المرؤوس من حيث الأساس بتنفيذ الأمر الشرعي الصادر إليه من رئيسه وذلك حرصا على الحفاظ على حسن سير المرافق العامة إلا أنها اقترحت وضع قيود عند تنفيذ الأمر الغير مشروع من طرف المرؤوس وهو قيام المرؤوس بتنبية الرئيس بعدم مشروعية الأمر كتابة وإذا أصر الرئيس على تنفيذه يعفى المرؤوس من الجزاء ويتحمله الرئيس⁽¹²⁾.

وفي رأينا في كلتا الحالتين لا يجوز للموظف تنفيذ أمر صادر عن السلطة الرئيسية إذا كان مخالفا لأحكام القانون سواء كان هذا الامتناع يشكل مساءلة جزائية أو مساءلة تأديبية، فالأمر يعد في الحالتين خرقا لأحكام القانون وقواعد النزاهة والأمانة في العمل التي تفرض الامتثال الدائم لقواعد القانون.

2- الواجب الوظيفي: تضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية 2006 جملة من الواجبات التي تقع على الموظف أثناء أداء وظيفته، ومنها ما جاء في نصوص المواد 40 و41 و43 منه التي تنص في مجملها على أنه يقع على الموظف واجبات وظيفية باحترام سلطة الدولة، وفرض احترامها، وممارسة مهامه بكل أمانة وتحيز وأن يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم⁽¹³⁾.

كما يستمد الموظف العام إختصاصاته والتي تشكل إلزاما أو واجبا وظيفيا من خلال القانون بتدرج مصادره؛ بما فيها قرار التعيين الذي يحدد طبيعة الوظيفة ويوزع المشرع الصلاحيات بين الموظفين والاختصاصات الوظيفية.

3- العنصر النفسي في جريمة امتناع الموظف: يطرح العنصر النفسي في جريمة الامتناع المتمثل في الصفة الارادية للامتناع للعديد من الصعوبات خصوصا بالنسبة لما يطلق عليه بجرائم النسيان التي تعتبر جرائم غير مقصودة، وتقوم هذه الجرائم على نسيان المدعى عليه القيام بالفعل الايجابي المفروض عليه، أي أنه بالرغم من عدم اتجاهه إلى هذا الامتناع قصدا إلا أن الصفة الارادية تعد متوافرة إذا ثبت أنه كان في وسعه أن يريد امتناعه، أي كان في مقدوره لو بذل القدر المعتاد من العناية والحرص أن يعلم بواجبه فلا يحجم عن أدائه إلا وهو يريد هذا الامتناع⁽¹⁴⁾.

4- تجريم امتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية: تناول القانون العقابي الجزائري جملة من جرائم الامتناع التي يرتكبها الموظف العمومي، منها ما أبقى التنصيص عليه في قانون العقوبات، ومنها ما ألغى أحكامه من قانون العقوبات وأدرجه في القانون المستحدث 01/06 المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق ل 20 فبراير سنة 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته الذي جاء لمكافحة الجرائم التي يرتكبها الموظف بشكل عام، والذي تضمن بدوره جملة من جرائم الامتناع التي يرتكبها الموظف تجاه واجبه الوظيفي .



المحور الثاني: صور جريمة امتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي

نظرا لخصوصية الجريمة التي يرتكبها الموظف بشكل عام حاول المشرع الجزائري كغيره من التشريعات الاحاطة بتجريم أخطر السلوكات السلبية التي يرتكبها الموظف وسنتطرق إلى أهم صور هذه الجرائم وفقا لورودها في قانون العقوبات وفي قانون الوقاية من الفساد ومكافحته،

أولا- صور جريمة امتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية المنصوص عليها في قانون**العقوبات:**

بالرغم من أن المشرع الجزائري استحدث قانونا خاصا بالجرائم التي يرتكبها الموظف المتمثل في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته إلا أنه أبقى على بعض من جرائم الامتناع التي يرتكبها الموظف منصوصا عليها في قانون العقوبات، ومن هذه الجرائم جرمي الإهمال المتسبب في ضرر مادي وجريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام والقوانين:

1- جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام والقوانين: جريمة الامتناع عن تنفيذ الأوامر والقوانين هي جريمة سلبية باعتبار أنها تقوم على مخالفة الواجبات الوظيفية المفروضة على الموظف بالامتثال لأحكام القانون وتطبيقها، إلا أن الركن المادي للجريمة قد يقوم بصورة سلبية كما قد يقوم بصورة ايجابية ولكن السلوكين يدخلان في إطار جريمة الامتناع .

ومثال حالة قيام الجريمة بسلوك ايجابي هو ما جاء في المادة 138 من قانون العقوبات الجزائري إذ تنص على أن "كل قاض أو موظف يطلب تدخل القوة العمومية أو استعمالها ضد تنفيذ قانون تحصيل ضرائب مقررة قانونا أو ضد تنفيذ أمر أو قرار قضائي أو أي أمر آخر صادر من السلطة الشرعية أو يأمر بتدخلها أو باستعمالها أو يعمل على حصول هذا الطلب...."، وما جاء في نص المادة 138 مكرر "كل موظف عمومي استعمال سلطته لوقف تنفيذ حكم قضائي....." (15).

إذ أن طلب تدخل السلطات العمومية أو استعمالها ضد تنفيذ القوانين والأحكام والقرارات القضائية سلوكات ايجابية، إلا أن الفعل المجرم في هذه الجريمة هو الامتناع عن الإتيان بالواجبات الوظيفية المتمثلة في تنفيذ القوانين والأحكام القضائية



فبالرغم من أن السلوك الايجابي المتمثل في طلب التدخل واستعمال السلطة لوقف تنفيذ القانون والأحكام القضائية إلا أن هذا السلوك الايجابي لا يمثل إلا صورة لتنفيذ السلوك المجرم وهو الامتناع عن الإتيان بالواجبات الوظيفية .

أما بخصوص الصورة السلبية وهي الصورة التي لا يقوم فيها الموظف إلا بالامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية والقوانين، حيث تنص المادة 138 مكرر في شقها الثاني ".... امتنع أو اعترض أو عرقل تنفيذه...."، حيث في إطار نص المادة يقف الموظف ممتنعا عن اتخاذ الإجراءات الضرورية لتنفيذ القوانين والأحكام القضائية .

ومن ذلك أيضا ما جاء أيضا في نص المادة 110 مكرر من قانون العقوبات الجزائري التي ورد بها كل ضابط في الشرطة القضائية الذي يمتنع عن تقديم السجل الخاص المنصوص عليه في المادة 03/52 من قانون الإجراءات الجزائية إلى الأشخاص المختصين بإجراء الرقابة؛ وهو سجل خاص يجب أن يتضمن أسماء الأشخاص الذين هم تحت الحراسة القضائية يكون قد ارتكب الجنحة المشار إليها في المادة 110 ويعاقب بنفس العقوبة (16)

إن الامتناع عن تنفيذ القوانين والأحكام القضائية جريمة عمدية يشترط القيام لقيامها علم الموظف بأن في امتناعه عدم تنفيذ للقوانين والأحكام القضائية وأن هذا الامتناع غير مبرر، ومع ذلك تتجه إرادته إلى اتخاذ موقف سلبي تجاه واجباته الوظيفية التي تقتضي منه القيام بتنفيذ القوانين والأحكام القضائية التي تدخل في إطار وظيفته. ولكن السؤال الذي يمكن طرحه هو بخصوص تنفيذ القوانين هل يعتبر الامتناع عن تنفيذ القوانين مرتبط بالقوانين التي تتضمنها النصوص العقابية فقط؟ بعبارة أخرى هل يشترط في القانون الذي يمتنع عن القيام به أن يكون قانونا عقابيا لإمكانية المسائلة الجزائية عن الامتناع عن القيام بتنفيذه أو أن القوانين الغير عقابية أيضا تدخل في إطار إمكانية المسائلة الجزائية عن الامتناع عن تنفيذها؟

في رأينا أن في حالة الامتناع عن تنفيذ القوانين التي تتضمنها القوانين الغير عقابية كالقوانين المدنية وأو التجارية وغيرها يترتب عنه المسؤولية التأديبية والمدنية أما الامتناع عن تنفيذ القوانين التي تضمنتها النصوص العقابية فهي مقرونة بالجزاء الجنائي المتمثلة في جريمة لامتناع عن تنفيذ القوانين.



وتجدر الإشارة إلى أن محكمة النقض المصرية ترى وجوب القيام بإنذار الموظف المختص المطلوب إليه تنفيذ الحكم بعد إعلانه بالصورة التنفيذية للحكم المنفذ به، وهو ما جاء في النقض الصادر عنها بتاريخ 29/10/1990 في الطعن رقم 44924 بأن مناط جريمة امتناع الموظف عن تنفيذ حكم إنذاره بعد إعلانه بالصورة التنفيذية للحكم⁽¹⁷⁾.

وبخصوص إثبات جريمة امتناع الموظف عن تنفيذ الأحكام والقوانين فإذا كان يعتمد في مسائل الإثبات على القرائن والظروف المرتبطة بحيثيات الجريمة بخصوص الجريمة الايجابية، فالأمر كذلك بخصوص الجريمة السلبية وإن كان اتخاذ قرار الامتناع أمر داخلي غير ظاهر للعين إلا أنه يترجم للعالم الخارجي عن طريق أفعال أو سكون تظهر حتما نية صاحبها، ويعتمد لإثبات قيام هذه الجريمة إثبات عدم قيام الموظف بالالتزام القانوني المفروض عليه بتنفيذ القانون أو الحكم مع قدرته على ذلك وعدم وجود مانع جدي لامتناعه .

يعاقب على الجريمة في حالة قيام الموظف أو القاضي بطلب تدخل القوة العمومية أو استعمالها ضد تنفيذ القوانين أو الأحكام بالحبس من 1 إلى 5 سنوات، في حالة قيام الموظف العمومي باستعمال سلطته لوقف تنفيذ حكم أو الامتناع أو الاعتراض أو العرقلة عمدا عن تنفيذه يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات وبغرامة من 5000 دج إلى 50000 دج، في حالة امتناع ضباط الشرطة القضائية عن تقديم السجل المذكور آنفا، الحبس من 06 أشهر إلى سنتين والغرامة من عشرين ألف دينار جزائري إلى مئة ألف دينار جزائري كما جاء في نص المادة 139 على أن الموظف الممتنع عن تنفيذ الأحكام القضائية علاوة على ذلك يعاقب بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في نص المادة 14 من قانون العقوبات الجزائري وذلك لمدة 5 سنوات على الأقل إلى 10 سنوات على الأكثر.⁽¹⁸⁾

2- جريمة الإهمال المتسبب في ضرر مادي: مرت جريمة الإهمال المتسبب في ضرر مادي من المحطات إلى أن أصبحت جريمة غير عمدية لا يشترط فيها توافر القصد الجنائي لدى الموظف وذلك سعيا من المشرع الجزائري إلى حماية الأموال والمصالح



العامة من الضياع والتلف وإحاطة الإهمال بجزاء جنائي ولو لم يكن مقصودا من طرف الموظف..

ويشترط لقيام الجريمة أن تكون حيازة الموظف للمال محل قيام الجريمة قانونية ونتيجة مباشرة لنوعية الوظيفة التي يقوم بها أي أنه تسلمها بموجب الوظيفة أو بسببها، وأن يكون الموظف العمومي مختصا بحيازة هذا المال فإذا لم يكن مختصا بحيازته وكان ذلك دون الحصول على تفويض أو وكالة تكون الحيازة غير قانونية ومنه عدم قيام الجريمة⁽¹⁹⁾، حيث جاء في قرار للمحكمة العليا نقض قرار غرفة الاتهام المتعلق باحالة القضية إلى محكمة الجنايات بخصوص متبوعين متابعين في جريمة ترك أموال الدولة للضياع بصفتهم موظفين بعدم قيامهم بواجباتهم الوظيفية وهي مسؤولية عن جريمة الاختلاس التي ارتكبتها التابع المسؤول عن وكالة البنك الوطني بقسنطينة فالمسؤولية مسؤولية شخصية قائمة في حق المختلس وحده⁽²⁰⁾

و تتمثل النتيجة الإجرامية وفقا لأحكام المادة 119 مكرر في السرقة، التلف أو الضياع، فإذا تمت السرقة أو الاختلاس من طرف موظف عمومي آخر هذا لا يعفي الموظف الذي أدى إهماله عن اتخاذ واجبات الحيطه والحذر إلى وقوع الفعل إلى سقوط المساءلة في حقه، لأنه يعتبر مسؤولا عن إهماله الذي أدى إلى سرقة الأموال أو اختلاسها أو تلفها أو ضياعها من طرف موظف آخر أو من طرف شخص آخر خارج إطار الوظيفة⁽²¹⁾

والاثبات في جريمة الإهمال المتسبب في ضرر مادي يقوم على اثبات الضرر وتحقق النتيجة الإجرامية باعتبار أنها جريمة غير عمدية تقوم ولم تتجه نية الموظف إلى إتلاف أو ضياع أو سرقة المال محل الجريمة .

العقوبات المقررة لهذه الجريمة حسب المادة 119 مكرر هي الحبس من 6 أشهر إلى 5 سنوات وغرامة من 50.000 دج إلى 200.000 دج وهذا على خلاف ما جاء في نص المادة 422 قبل إلغائها بموجب قانون 2001/06/26، كما أدرجت أحكام المادة 159 من قانون العقوبات عقوبة الحبس من 6 أشهر إلى سنتين للأمين العمومي إذا تسبب إهماله في إتلاف أو تشويه أو تبيد أو انتزاع أوراقا أو سجلات أو عقود أو سندات محفوظة في المحفوظات أو في كتابة الضبط أو في المؤسسات العمومية أو مسلمة إليه

بهذه الصفة وإذا وجد القاضي نفسه أمام تعدد الأوصاف فما عليه إلا إعمال نص المادة 32 من قانون العقوبات لتحديد النص الواجب التطبيق، ومما يبدو أنه بالرغم من العقوبة المخففة التي حددها المشرع لجريمة الإهمال إلا أنه أراد من خلال الجريمة التي لم يتم إلغاؤها بموجب قانون مكافحة الفساد إضفاء أقصى حماية للأموال العامة والخاصة من جميع صور الفساد، حتى ولو كان في صورة إهمال واضح⁽²²⁾

ثانيا- صور جريمة امتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية وفقا لقانون مكافحة

الفساد 01/06

جرائم امتناع الموظف المنصوص عليها في قانون مكافحة الفساد 01/06 تتمثل في جريمة إساءة استغلال الوظيفة وجريمة عدم التصريح بالامتلاكات وجريمة تعارض المصالح:

1- جريمة إساءة استغلال الوظيفة: مطابقة لأحكام اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد نصت المادة 33 من قانون مكافحة الفساد الجزائري على أن "...كل موظف أساء استغلال وظيفته عمدا من أجل أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل في إطار ممارسة وظائفه على نحو يخرق القوانين والتنظيمات وذلك بغرض الحصول على منافع غير مستحقة لنفسه أو لشخص أو كيان آخر"⁽²³⁾.

إذ إن امتناع الموظف عن أداء عمل في إطار وظيفته يعتبر عماد الجريمة، التي تشترط قيام الموظف بسلوك مخالف للقانون أو التنظيم بمفهومه الواسع الذي يضم النصوص التنظيمية كالمراسيم والقرارات وكذا التعليمات والأنظمة الداخلية، وفي هذا الصدد أصدرت المحكمة العليا قرار بتاريخ 28-06-2012 (ملف رقم 749417) في قضية تمت فيها متابعة مسؤولان مركزيان بالوزارة المكلفة بالصيد من أجل جريمة استغلال الوظيفة على نحو يخرق القوانين والتنظيمات واعتبر القرار خرق القوانين والتنظيمات غير متواجد في قضية الحال كون باعتبار كون القوانين والتنظيمات التي تحكم صيد الأسماك التونة الحمراء تفيد في مجملها بأنه إلى غاية القرار الوزاري المؤرخ في 15/05/2012 لم تكن السفن الجزائرية بحاجة إلى رخصة صيد يسلمها الوزير المكلف بالصيد البحري.⁽²⁴⁾



وفقا لأحكام قانون مكافحة الفساد 01/06 جريمة إساءة استغلال الوظيفة جريمة عمدية يشترط فيها أن يكون الواجب أو العمل يدخل في إطار الوظيفة، يعني أن يكون من اختصاصات الموظف الوظيفية والغرض من الامتناع عن القيام بهذا الواجب هو التحصل على منافع غير مستحقة، والمنفعة الغير مستحقة قد تكون ترقية في وظيفة مبلغ مالي أو التحصل على خدمة من قبل الشخص الذي يسيء الموظف استغلال وظيفته من أجله والأمثلة على ذلك كثيرة إلا أن إثبات جريمة إساءة استغلال الوظيفة يقوم على اثبات توافر عنصر الغرض الذي يعتبر ليس بالأمر السهل والأمر الذي يخضع إلى السلطة التقديرية للقضاء لاستتباطه خاصة مع غياب عدم اشتراط عنصرى العرض والطلب .

تقرر المادة 33 من قانون مكافحة الفساد عقوبة الحبس من سنتين إلى 10 سنوات وغرامة من 200.000 إلى 1000.000 دج وهي نفس العقوبة المحددة لجريمة رشوة الموظف العمومي، كما تطبق على هذه الجريمة نفس الظروف المشددة والاعفاء من العقوبة والعقوبات التكميلية والمصادرة والشروع الواردة في جريمة الرشوة⁽²⁵⁾.

2- جريمة عدم التصريح بالامتلاكات: تقوم الجريمة بقيام الموظف بالامتناع عن القيام بالتصريح بالامتلاكات حيث جاء في نص المادة 36 من قانون مكافحة الفساد 01/06 بأنه يقع على كل موظف عمومي بدون استثناء القيام بالتصريح بالامتلاكات وذلك هدفاً منه لتشديد الرقابة على الموظف المؤمن على الحفاظ على أموال الدولة وأملاكها .

تنص المادة 06 من قانون مكافحة الفساد على فئة من الموظفين الخاضعين لواجب التصريح وأحالت بقية الموظفين إلى نص تنظيمي، وهم رئيس الجمهورية وأعضاء البرلمان ورئيس المجلس الدستوري وأعضائه ورئيس الحكومة وأعضائها ورئيس مجلس المحاسبة ومحافظ بنك الجزائر والسفراء والقناصل والولاة والقضاة، رؤساء وأعضاء المجالس الشعبية المنتخبة أن يتم التصريح بامتلاكات هذه الفئة أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا بالنسبة لامتلاكات رئيس الجمهورية وأعضاء البرلمان ورئيس المجلس الدستوري وأعضائه ورئيس الحكومة وأعضائها ورئيس مجلس المحاسبة ومحافظ بنك

الجزائر والسفراء والقناصل والولاية والقضاة يكون أمام الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته رؤساء وأعضاء المجالس الشعبية المحلية المنتخبة⁽²⁶⁾.

تجدر الإشارة إلى أن هذه الجريمة هي جريمة امتناع قد تتضمن سلوك ايجابي تتمثل في قيام الموظف بدلا عن الامتناع الصريح بالتصريح الجزئي أو التصريح الكاذب بالملكات ولكنها تظل جريمة امتناع متمثلة في امتناع عن الالتزام المفروض قانونا على الموظف بالتصريح بالملكات.

اشترط المشرع ضرورة كون الإخلال بواجب التصريح متعمدا ومن ثم لا يكفي لقيام الجريمة توافر عنصر الامتناع وصفة الموظف فحسب وإنما يقع على القضاء إثبات أن هذا الإخلال لم يكن ناتج عن سهو أو اهمال أو لامبالاة وإنما كان متعمدا⁽²⁷⁾، ويعاقب على الجريمة حسب نص المادة 36 من قانون مكافحة الفساد بالحبس من 6 أشهر إلى خمس سنوات وبغرامة من 50.000 إلى 500.000 دج

3- جريمة تعارض المصالح: جاء في نص المادة 08 من قانون مكافحة الفساد أن الموظف العمومي ملزم بإخبار السلطة الرئاسية التابع لها إذا تعارضت مصالحه الخاصة مع المصلحة العامة، أو أن يكون من شأن ذلك التأثير على ممارسته لمهامه بشكل معتاد، ويقصد بتعارض المصالح في غياب تعريف صريح وواضح من المشرع أن يكون للموظف العمومي أنشطة أخرى أو عمل وظيفي آخر أو استثمارات أو مشاريع أو موجودات أو هبات تتعارض مع النشاط العمومي الذي يمارسه، ومن شأن هذا التعارض أن يؤثر على قدرة الموظف على ممارسة مهامه بشكل عادي⁽²⁸⁾، وتقوم الجريمة على عدم قيام الموظف بالتصريح بوجود تعارض بين مصالحه الخاصة والمصلحة العامة وتجدر الإشارة أن هذه الجريمة هي جريمة شكلية تقوم بمجرد تحقق الركن المادي بمجرد قيام الموظف بالامتناع عن إخبار السلطات التي ترأسه بوجود تعارض في المصالح.

ويعتمد على اثبات الجريمة وجود الموظف في حالة تعارض المصالح وأن يكون من شأن هذا التعارض التأثير على ممارسته لنشاطه الوظيفي بشكل عادي وهذه المسألة متروكة لتقدير قاضي الموضوع وعلى النيابة اثباتها⁽²⁹⁾ ويعاقب عليها حسب نص المادة



34 يعاقب على الجريمة بالحبس من 06 أشهر إلى سنتين وبغرامة من 50.000 دج إلى 200.00 دج .

خاتمة:

من خلال دراستنا لجريمة امتناع الموظف عن أداء واجباته القانونية يتبين لنا أن المشرع الجزائري سعيا منه للموازنة بين مصلحة الفرد ومصلحة المجتمع حاول تطبيق نظرية التجريم الوقائي، إذ أنه باستثناء جريمة إهمال الموظف المتسبب في ضرر مادي فجرائم الامتناع التي يرتكبها الموظف حسب القانون الجزائري لا يشترط فيها توافر نتيجة إجرامية فالنتيجة الإجرامية فيها متمثلة في التهديد بوقوع الخطر على المجتمع . وما يمكن استنتاجه من استقراء أحكام نصوص جرائم الامتناع التي يرتكبها الموظف المنصوص عليها في قانون العقوبات وقانون مكافحة الفساد تبين لنا أن نصوص المواد التي تضمنت جرائم امتناع الموظف في قانون مكافحة الفساد تضمنت صراحة التنصيص على الواجب الوظيفي الذي يعتبر أساس جريمة الامتناع ومنه ما جاء في نص المادة 33 من قانون مكافحة الفساد "..... القوانين والتنظيمات....."، والمواد 6 و8 ومنه التي تنص صراحة على الواجب الوظيفي بالتصريح بالملكات والتصريح بوجود تعارض المصالح على عكس جريمته الإهمال المتسبب في ضرر مادي وجريمة الامتناع عن تنفيذ القوانين فنصوصها لم تتضمن الواجب الوظيفي أساس الجريمة، وبما أن قانون مكافحة الفساد يعتبر قانونا مستحدثا يمكن اعتبار هذا الاختلاف اعترافا من المشرع بأهمية الواجب الوظيفي في جريمة امتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية ومواكبة للتطور الحاصل في تجريم هذه السلوكات السلبية .

كما أنه يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يتضمن تجريم امتناع الموظف عن الإتيان بواجباته الوظيفية في حالة وقوع ضرر غير مادي ملحق بالأفراد، واكتفى بتجريم الإهمال المتسبب في ضرر مادي ومثال ذلك الموظف الذي يمتنع عن تسليم المواطن وثائق معينة بدون أسباب مبررة لهذا الامتناع مما يتسبب له بفوات آجال للحصول على حق يتطلب توافر مثل هذه الوثائق، وإن لم يتسبب هذا الامتناع بضرر مادي ملموس إلا أن الضرر الذي لحق المواطن خطير يترتب عليه المساس بمصداقية الإدارة وتعطيل مصالح الأفراد.



إذ أن التسبب الإداري وانعدام الضمير المهني لا يمكن مكافحته إلا عن طريق استحداث هيئات مكلفة بالرقابة على الوظيف العمومي بشكل عام، وتشديد العقوبات التأديبية إلى الطرد في حالة الإخلال بالواجبات الوظيفية، والقيام بحملات توعوية للتذكير بقدسية الواجب الوظيفي فالموظف كفرد من أفراد المجتمع ليس ملزماً بالقيام بواجبه فقط وإنما يقع عليه واجب النهوض بالوظيفة والقيام بكل ما يحسن العمل الوظيفي .

الهوامش والمراجع:

- (1) - مزهر جعفر عبد: جريمة الامتناع دراسة مقارنة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 1999، ص 63.
- (2) - فتوح عبد الله الشاذلي: أولويات القانون الجنائي النظرية العامة للجريمة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 372.
- (3) - أسامة عبد القايد: الأحكام العامة للنظام الجنائي، دار النهضة العربية، القاهرة، ط3، 1997، ص 244.
- (4) - بكري يوسف بكري محمد: النظرية العامة للجريمة، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، ط1، 2013، ص 388.
- (5) - حبيب ابراهيم الخليلي: مسؤولية الممتنع المدنية والجنائية في المجتمع الاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون طبعة، 1979، ص 107.
- (6) - محمود نجيب حسني شرح قانون العقوبات اللبناني، دار النقري للطباعة، بيروت، ط2، 1985، ص 275.
- (7) - عماد الفقي: المسؤولية الجنائية عن القتل بالامتناع، دار النهضة العربية، القاهرة، ط1، 2014-2015، ص 33-34.
- (8) - مصطفى العوجي: النظرية العامة للجريمة، مؤسسة نوفل، بيروت لبنان، ط1، 1984، ص 427.
- (9) - بكري يوسف بكري محمد، مرجع سابق، ص 389.
- (10) - عصام عشري عبد الظاهر: امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام الصادرة بالتعويض وطرق مواجهته، شركة ناس للطباعة، القاهرة، ط1، 2018، ص 20.
- (11) - صالح الزيداني: الحماية القانونية للموظف إزاء طاعة الأوامر الغير مشروعة، مجلة الفقه والقانون، العدد الثالث، يناير 2013، ص 78.
- (12) - صالح الزيداني، مرجع سابق، ص 80-81.



- (13) - المواد 40-41-43، من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، 16 يوليو 2006، ص 6.
- (14) - محمود نجيب حسني، مرجع سابق، ص 277.
- (15) - المادة 138 والمادة 138 مكرر من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 يوليو سنة 1966 الذي يتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، جريدة رسمية 2012، ص 48.
- (16) - حسين بن عبشي، مرجع سابق، ص 228.
- (17) - محمد عبد الحميد الألفي: الجرائم السلبية في قانون العقوبات، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، بدون طبعة، 2003، ص 28.
- (18) - المواد 138-138 مكرر-139 من الأمر رقم 66-156، قانون سابق، ص 48.
- (19) - أحمد بروال، مرجع سابق، ص 264.
- (20) - قرار صادر عن المحكمة العليا: رقم 152292، المؤرخ في تاريخ 1997/04/23، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 1999، ص 171-172.
- (21) - منتديات الجلفة: جريمة الاهمال الواضح، تاريخ الاطلاع 2019-11-12 الساعة 20: 03
www.Djelfa.info .
- (22) - نجار الويزة: التصدي المؤسساتي والجزائي لظاهرة الفساد في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، تخصص قانون الجنائي والعلوم الجنائية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، سنة 2013-2014، ص 368 .
- (23) - المادة 33، من القانون 06-01، المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق ل 20 فبراير سنة 2006، المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، ط1، 2006، ص 14 .
- (24) - أحسن بوسقيعة: الوجيز في القانون الجزائي الخاص، دار هومة، للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط15، 2014-2015، ص 109.
- (25) - نجار الويزة، مرجع سابق، ص 330.
- (26) - أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص 185-186.
- (27) - رمزي بن الصديق: دور الحماية الجنائية لنزاهة الوظيفة العمومية في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، مذكرة ماجستير، غير منشورة، تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق، جامعة ورقلة، 2012/2013، ص 95.
- (28) - أحسن بوسقيعة، نفس المرجع، ص 188.
- (29) - رمزي بن الصديق، مرجع سابق، ص 93.