

جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم الحقوق



استغلال نفوذ الموظف العمومي و آليات مكافحته

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص قانون اداري

إشراف الأستاذ:
حاحة عبد العالي

إعداد الطالبة:
حساني حميدة

السنة الجامعية : 2017-2018

! Erreur

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

اللهم لك الحمد حتى ترضى ، ولك الحمد اذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا .
فقبل ان اتوجه بالشكر الى العباد ودي ان اتوجه بشكري الى الله عزوجل الذي اعانني
ووفقني لاتمام هذا لا العمل المتواضع والبسيط .

كما اتوجه بالشكر الجزيل الى استاذي والذي كان مساعدا ومشرفا على مذكرتي
الدكتور : حاحة عبدالعالي .

اتقدم بالشكر الخالص الى عمال المكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية ، وخاصة
المحافظ .

كما اتقدم بفائق الشكر الى جميع الاساتذ الذين كانوا سبابا رئيسيا في تكوين نخبة
من طلبة كلية الحقوق ، وذلك بالمتابعة ، والتسيير الحسن ، وتقديم المعلومة للطلبة
على اكمل وجه ، من بداية المسار الدراسي بالجامعة الى غاية النهاية .

كما اشكر كل من قام بدعمي وتشجيعي ، لمواصلة دربي الدراسي من البداية الى
النهاية .

اهداء

الى من اخصهما الرحمن بالبرو والطاعة والإحسان ، وأوصى بهما عبر
ايات من القران وقال فيهما ، بعد بسم الله الرحمن الرحيم { وقضى ربك
ان لا تعبد الا اياه وبالوالدين احسانا اما يبلغن الكبر عندك احدهما او
كلاهما فلا تقل لهما اف ولا تنهرهما وقل لهما قولا كريما ولخض لهما
جناح الذل من الرحمة وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا } صدق الله
العظيم .

اهدي هذا العمل المتواضع والبسيط الى من ، اوصى بصحبته النبي عليه صلوات
الله وازكى التسليم ، وقال عنها بان الجنة تحت اقدامها ، الى من حملتني في بطنها
تسعة اشهر ووضعتني وهنا على وهن ، الى من تحملت العناء والشقاء ، والسهر
لاجلي ، من اجل توفير احسن الظروف من اجل الدراسة وبناء المستقبل ، روي
وقرة عيني امي الغالية ، اطال الله في عمرها وادامها تاجا فوق رؤوسنا .

كما اهديه ايضا الى من كان يدعمني ، ويشجعني في كل مرة ، ويعمل ويكد ، ولا
يمل وذلك في سبيل تحقيق المستقبل والنجاح وتكوين المستقبل لابناءه ، والذي
الغالي ، ادامه الله كل الصحة والعافية .

كما اهدبه ايضا الى جدي الحبيبة كداد فاطمة التي اتمنى لها طول العمر والشفاء
العاجل .

اهديه الى روح جدي الطاهرة ، عسى ان قيتعمده الله برحمته الواسعة ويغفر له ما
تقدم وتاخر من ذنبه ، ويرزقه الفردوس الاعلى باذن الله بن موسى الصالح .

اهديه الى اخوتي واخواتي :

حساني رضوان

حساني سيد علي

حساني عبد اللطيف

حساني شيما

حساني ريان

حساني سندس

والى الكتكوتة العزيزة ، اميرة المنزل ابنة اخي ، ريان .

كما اهديه ايضا الى علاء ، كمال ، حميدة ، سهيلة ، كنزة ، بهية .

وخاصة الى شنة يعقوب ، الذي لاطالما كان يشجعني ويزيد من روعي المعنوية

الى كل زملائي ، وزميلاتي في الدفعة .

الى كل من قام بمساندتي سواء من قريب او من بعيد .

الى كل من قام بقراءة هذه المذكرة .

مقدمة

مقدمة

قال الله تعالى ن بعد بسم الله الرحمن الرحيم : { وثمود الذين جابوا الصخر بالواد وفرعون ذي الاوتاد ، فاكثروا فيها الفساد فصب عليهم ربك سوط عذاب إن ربك لبالمرصاد } صدق الله العظيم .

على ما يبدو ، من خلال الآية الكريمة والتي ذكرت في سورة الفجر ، بان ظاهرة الفساد تلم تعرف حديثا بل عرفت منذ ان ، خلق الله الكون ، وانزل البشر على سطح الكرة الارضية ، وذلك بالرجوع الى القران الكريم ، والسنة النبوية الشريفة ، فقد وردت كلمة الفساد في العديد من السور ، وذكرت في الكثير من الايات .

كما نعود ايضا الى قصص الانبياء والرسل ، واكبر دليل على ذلك قصة سيدنا وابو البشرية ادم عليه السلام ، وذلك بقيام ابنه قابيل بقتل اخيه هابيل ، ولعلا السبب في ذلك يعود الى الغيرة والحقد التي كانتا تتملان قلب قابيل ، وقصة سيدنا نوح عليه السلام ، وصالح و ، الى اخر نبي وهو خاتم الانبياء والمرسلين ، محمد صلى الله عليه وسلم .

ونجد السبب من وراء ورود ظاهرة الفساد في القران ، وقصص الانبياء ، هو التحذير من ارتكاب هذه الظاهرة والتنذير بالجزاء الذي سيوقع من وراء ذلك .

وبالتالي نجد بان الأنبياء عليهم السلام ، من خلال تاديتهم للرسالة ، كان ةهدفهم الوحيد هو القضاء على الفساد .

لكن دون جدوى ، لأننا نرى يوما بعد يوم ، انتشار الفساد بكثرة في أوساط المجتمع ، فالفساد هو عبارة عن وباء ليس له دواء ، نظرا لسرعة تفشيه فهو عبارة عن مرض معدي ، يصيب المجتمعات باكملها .

والسبب في ذلك هو قلة الوازع الديني والأخلاقي ، في نفوس البشرية ، وكثرة الانانية وحب الذات ن وتقديم المصلحة الفردية على حساب المصلحة الجماعية .

فالفساد انواع مختلفة نذكر منها ، الفساد الديني ، الفساد الاخلاقي ، فساد سياسي اقتصادي ثقافي ، والفساد الاداري ، وهنا يكمن المشكل المراد منا معالجته ، فالجزائر حالها كباقي الدول الاخرى ، وهي ايضا لم تسلم من ظاهرة الفساد ، وخاصة الفساد الاداري .

فظاهرة الفساد على مستوى الادارات تلقى رواجاً كبيراً ، على اعتبار ان الادارة ، هي مؤسسة عمومية ، هدفها تسيير مرفق عام ، وتلبية حاجيات المجتمع ومتطلباته ، حيث ان الادارة تعتمد في تسييرها لمرفقها على الموظف العمومي ، فهو ذلك الشخص الذي يشغل منصبا عموميا في ادارة عمومية معينة ، وبالتالي يعد الموظف العمومي المحرك الاساسي والعمود الفقري للادارة ، فاذا قام هذا الموظف بارتكاب جريمة من جرائم الفساد الاداري ، سواء كانت رشوى او اختلاس او استغلال النفوذ ، تكون الادارة العامة قد فقدت فقرة من فقرات عمودها الفقري ، وذلك بصدد انتشار الفوضى والغوغاء في وسطها ، وبين العمال والموظفين .

فيصبح كل موظف يسعى الى تحقيق غاياته الشخصية ، دون تحقيق وتلبية مطالب المجتمع ، ومن هنا تكون ، قد تحققت ظاهرة الفساد ، وهنا نكون قد وقعنا في مشكل عويص يصعب علينا حله الا من خلال

مكافحته ، وذلك بوضع القوانين الصارمة في حق كل من يقوم بارتكاب هذه الجرائم ، ووضع وتفعيل آليات ردعية للقضاء عليها نحن اليوم بصدد ، دراسة موضوع ، من اهم المواضيع في الفساد الاداري ، ومعالجة جريمة تعد من اخطر الجرائم الإدارية ، الا وهي جريمة استغلال الموظف العمومي لنفوذه ، وبالتالي نرى ، بان من يقوم بارتكاب هذا النوع من الجرائم لا يمكن بان يكون شخصا عاديا او طبيعيا فقط ، بل يمكن ان يكون ، موظفا عموميا ، يسعى من وراء ذلك الى تحقيق اهدافه وغاياته الشخصية .

وبالتالي ، يكون الهدف من دراسة هذا الموضوع هو كيفية ، القضاء على هذا النوع من الجرائم ، وماهي الاليات والطرق التي يجب تفعيلها ، في مكافحة هذا الجرم ، وذلك

ضمانا لتسيير المرافق العامة ، وتلبية وتحقيق غايات المجتمع ، وتكوين ادارات عامة ، يسود بداخلها الامن والامان ، ويعم في وسطها النظام ، وتحقيق العدل والمساواة بين الموظفين داخل الادارة .

وفي ظل ما تم تقديمه لا يسعنا الا ان نطرح الاشكال التالي :

{الى اي مدى يمكن القول بان المشرع الجزائري قد وفق ، الى ابعد حد في تفعيل ووضع اليات قانونية ، ووسائل وطرق ردعية ، للحد من ارتكاب جريمة استغلال النفوذ التي تكون من قبل الموظف العمومي}؟

وللاجابة على الاشكالية المعروضة امامنا نطرح جملة من التساؤلات :

- ماذا نقصد بجريمة استغلال النفوذ ، سواء من الجانب اللغوي او الاصطلاحي ؟
- ماهي اهم القوانين والمواد التي تنص على العقوبات التي يجب ان توقع على الموظف العمومي اثناء ارتكابه للجريمة ؟
- فيما تتمثل الاليات الردعية التي قام بتخصيصها المشرع الجزائري للحد من هذه الجريمة ؟

اما النهج المتبع في هذه الرسالة ، هو النهج التحليلي الذي قمنا من خلاله بتحليل هذه الجريمة بحذافيرها ، والمنهج الوصفي الذي يصف لنا هذه الجريمة ، الشخص الذي قام بارتكابها .

اهمية الدراسة :

تكمن اهمية الدراسة في سببين الاول موضعي ، والسبب الثاني ذاتي .

الاسباب الموضوعية :

تتمثل الاسباب الموضوعية لدراسة هذا الموضوع فيمالي ،دراسة جريمة استغلال النفوذ التي تكون من قبل الموظف العمومي بصفة مستقلة عن باقي الجرائم الاخرى ، نظرا لخطورتها ، وسرعة انتشارها ، فكما سبق الذكر بانه من يقوم بارتكاب هذه الجريمة لا

يمكن ان يكون شخصا عاديا فقط ، بل يمكن ان يكون موظفا عموميا ، غايته الوحيدة تحقيق غاياته الشخصية .

الاسباب الذاتية :

تكمن هاته الاسباب ، في الارادة لدراسة هذا الموضوع ، من الجانب الاداري ، نظرا لدراسته في الجانب الجنائي اكثر ، على الرغم من ان جريمة استغلال النفوذ هي نوع من انواع جرائم الفساد الاداري ، وقلة البحث عنها من الزاوية الادارية ، فلا يكفي البحث عنها مرة واحدة بل يجب البحث عنها اكثر من مرة

لايجاد الحلول والاليات المناسبة ، في مكافحة هذه الجريمة .

ومما قد سبق ذكره ، ولمعاجة الاشكالية المدرجة اعلاه ، وللاجابة عن باقي التساؤلات ، نقمنا بتقسيم هذا العمل الى فصلين اساسيين ، وكل فصل يحتوي على مبحثين ، وكل مبحث يضم مطلبين او ثلاثة مطالب ، وكل مطلب ، يحتوي على ثلاثة فروع ، وهي كالآتي :

الفصل الاول: مكافحة استغلال النفوذ في القانون الجنائي

المبحث الاول : الاطار المفاهيمي لجريمة استغلال النفوذ .

المبحث الثاني : الاليات الجنائية لمكافحة استغلال النفوذ .

الفصل الثاني :مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري .

المبحث الاول : ماهيات المخالفات التأديبية .

المبحث الثاني : العقوبات التأديبية للموظف العمومي والسلطة المختصة في توقيع الجزاء

فصل الأول

مكافحة استغلال النفوذ في القانون الجنائي

الفصل الاول : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الجنائي .

تتمتع الوظيفة العامة بنوع من النفوذ أو الجاه أو السلطان فهي تمنح شاغلها صلاحيات لكي يتمكن من القيام بأعمالها يتطلب من الموظف في هذه الحالة إلا يستغل هذه الصلاحيات لأغراضه الخاصة، بل عليه توظيفها فيما يحقق أهداف الوظيفة التي يشغلها، فالاستغلال الشخصي للوظيفة العامة يؤدي إلى تعطيل الواجبات الحقيقية لها، كما انه يفقد ثقة المواطنين كموظف في الدولة، مما يؤدي إلى الإضرار بالأهداف العامة للعامة للأجهزة الإدارية. لهذا تعتبر جريمة استغلال النفوذ الوظيفي مثل غيرها من الجرائم التي لا تقتصر على بلد معين او مجتمع دون آخر، ولا على مرحلة زمنية دون غيرها وإنما هي ترتبط بوجود المجتمع الإنساني، وقد شكلت هذه الجريمة أهمية وخطورة على مختلف المستويات وفي كل بلدان العالم، وتعاليت الصيحات إلى ضرورة وضع الصيغ القانونية الملائمة لمعالجة احكامها ورسم صورتها، وبيان أركانها وتوضيح إطارها. لكن هذه الجريمة لا تزال غامضة يشوبها لبس وغموض، وتفتقر إلى سوابق فقهية وقضائية، لأنها مختلطة بغيرها من الجرائم التي تشابهها ولذلك سنتناول في الفصل الأول مبحثين وكل مبحث يحتوي على مطلبين وكل مطلب يضم ثلاثة فروع، المبحث الأول يتمحور حول الإطار لمفاهيمي لاستغلال النفوذ بينما المبحث الثاني يتمحور حول الآليات الجنائية لمكافحة استغلال النفوذ.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لجريمة استغلال النفوذ

تعد ظاهرة استغلال النفوذ من أخطر الظواهر واغمضها، وقبل التطرق إلى معالجة هذا النوع من الجرائم، يجب أولاً الإحاطة بجميع ما يدور حول هذه الجريمة من مفاهيم وصور وأركان..... الخ وسنتطرق في هذا المبحث إلى كل ذلك وسنتناوله في مطلبين، المطلب الأول يتمثل في مفهوم استغلال النفوذ بينما الثاني في تعريف الموظف العام في القانون الجزائري.

المطلب الأول: مفهوم استغلال النفوذ

ان الشريعة الإسلامية باعتبارها شريعة سماوية وتبغى في الإنسان الكمال وتحارب فيه الرشوة الاتجار بالنفوذ واستغلاله وكل فائدة غير قانونية وغير مشروعة تعود للشخص بسبب نفوذه فهي جريمة محرمة كغيرها من الجرائم الأخرى وبالتالي لم يقرر الله سبحانه وتعالى نوعاً محدداً من العقوبة لها، فهي تعد جرائم تعزيرية وتركبة السلطة التقديرية في تحديد عقوبتها، إلى ولي الأمر العادل حسب ما يراه مناسباً لها فقبل التطرق إلى تحديد العقوبة لهذه الجريمة يجب تعريفها شرعاً واصطلاحاً.¹

الفرع الأول: تعريف استغلال النفوذ لغة واصطلاحاً

أولاً: تعريف استغلال النفوذ لغة: استغلال النفوذ مركب من كلمتين هما الاستغلال والنفوذ.

فالاستغلال لغة: يعني أخذ غلة الشيء أو فائدته واستغلال المستغلات: أخذ غلتها ويقال: اغلت الصبغة بمعنى أعطت الغلة فهي مغلة إذا أنت بشيء واصلها باق، واستغل عبده أي كلفه أن يغل عليه.

1- سليمان بن محمد الجريش ، اساءة استعمال السلطة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ،
اكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية مطابع الشرق الاوسط الرياض ، 2002، ص، 140 ، 141 .

وغل من المغنم غلولا: أي خان.¹

واصل الغلول الخيانة مطلق وغلب استعماله خاصة في الخيانة في الغنيمة.

والنفوذ في اللغة: من النفاذ وهو جواز الشيء عن الشيء والخلوص منه، وأنفذ الأمر: قضاه وأنفذ القوم: صار بينهم وخرقهم ومشى في وسطهم، وطريق نافذ أي سالك، والنافذ الماضي في جميع أموره² وجل نافذ في أمره أي ماض، وأمره نافذا أي مطاع.

ومن هذه التعريفات يتضح أن معنى استغلال النفوذ هو اخذ غلة أو فائدة الأمر الماضي أو النافذ، وهذا ما يجعل النفوذ قريب من الأثيياء التي يمكن بموجبها الحصول على فائدة.

إذن استغلال النفوذ يقصد به لغة: {ما يمكن أن يدره النفوذ من فائدة إذا ما تم استخدامه}

وقد ورد على انه: السلطان والقوة، فيكون استغلال النفوذ: {أخذ الغلة والفائدة من قدرته وقهره وسلطانه}.³

ثانيا: المقصود باستغلال النفوذ اصطلاحا: يعرف استغلال النفوذ اصطلاحا بأنه الاستفادة من السلطة او القدرة على التأثير بصورة قانونية او غير مشروعة بالرغم من ان معظم فقهاء القانون الجنائي تناولوا هذه الجريمة، غير ان البعض منهم فقط وضع تعريفا محددًا لها استمدته معظمهم من النصوص القانونية الخاصة بجريمة استغلال النفوذ في قوانين دولهم العقابية فقد عرفها أحدهم بانها السعي لدى السلطات العامة لتحقيق منافع او الوصول الى غايات لا تقع في دائرة اعمال وظيفية صاحب النفوذ.

1- سليمان بن محمد الجريش ، المرجع السابق ، ص ، 142 .

2 حاحة عبد العالي ، الاليات القانونية لمكافحة الفساد الاداري في الجزائر ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2012 ، ص ، 187 ، 188 .

3 - نفس المرجع ، ص ، 189 .

او انها استخدام النفوذ أيا كان مصدره لدى جهة عامة او خاصة للحصول على منفعة مادية او معنوية، او غاية معينة مقابل لمصلحة الفاعل او الغير.¹

والبعض الاخر عرفها بانها المتاجرة بالنفوذ، للحصول او لمحاولة الحصول لصاحب المصلحة على مزية من السلطات العامة مفروض بداءه انه لا شان له باي عمل او امتناع داخل حدود وظيفته و عرفها اخرون بانها السعي لدى السلطات العامة او الجهات الخضعة لأشرافها لتحقيق غايات والوصول الى منافع تخرج من دائرة وظيفة الساعي، والبعض الاخر يرى بان جريمة استغلال النفوذ هي قيام الجاني الذي له صلة خاصة ببعض اجهزة الدولة والتي تجعله ذا حظوة ادى العاملين فيها تمكنه من ممارسة نوع من الضغط عليهم بإنجازه عن طريقهم بتحقيق فائدة له او لغيره بمقابل ونحن نرى بان استغلال النفوذ هو اتجار الجاني بنفوذه سواء كان هذا حقيقيا او مزعوما سواء كان مستمدا من الناحية الاجتماعية او الوظيفية او المادية، بأخذه او طلبه او قبوله مقابل فائدة ما من صاحب المصلحة نظير حصوله على مزية معينة من السلطة العامة لفائدة الاخيرة باستخدام هذا النفوذ.²

في الشريعة الاسلامية:

يتميز هذا النوع من الجرائم بوضوح معالمه في القران الكريم، وذلك لقوله تعالى {سماعون للكذب آكلون للسحت} والمقصود بالسحت هنا ما لا يحل كسبه وقال ايضا في كتابه العزيز {ولا تأكلوا اموالكم بينكم بالباطل ولا تدلوا بها الى الحكام لتأكلوا فريقا من اموال الناس بالإثم وأنتم تعلمون}، اي بمعنى لا يأكل بعضكم مال بعض بالباطل بالوجه الذي لم يبيحه الله تعالى، ولم يشرعه، ولا تدلوا بها الى الحكام، اي لا تلقوا امرها والحكومة فيها الى الحكام.

1سليمان بن محمد الجريش ، المرجع السابق ، ص 142 ، 143 ،

2 سعد بن سعد بن علي القرني ، استغلال النفوذ الوظيفي ظرف مشدد لعقوبة جريمة غسل الاموال في النظام السعودي ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف للعلوم الامنية ، الرياض ، 2009 ، ص، 59 .

ومن السنة النبوية الشريفة لقوله صلى الله عليه وسلم {إنما اهلك الذين قبلكم، انهم كانوا إذا سرق فيهم الشريف تركوه وإذا سرق فيهم الضعيف اقاموا عليه الحد، وايم والله لو ان فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها}.¹

وفي هذه اشارة جد واضحة الى جريمة استغلال النفوذ، حيث ان الشريف يعنى به من له نفوذ او مكانة اجتماعية، والضعيف من لا مكانة ولا نفوذ له وسط المجتمع. وهنا النبي عليه الصلاة والسلام يشير الى فاطمة كنموذج ممن يمكن ان يستغل النفوذ لكونها ابنته صلى الله عليه وسلم ورضي عنها {صلة القرابة}. وفي عهد الخلفاء الراشدين نجد لاستغلال النفوذ مفهوما واسعا لدى الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه، وقد عبر عنه عندما رأى نياقا عالية الظهر عريضة المنكبين فقال لمن هذه النياق؟ قيل انها لابنك عبد الله فقال: ما كان عبد الله يشبعها لو لم يكن ولدي او كان يغذيها، ردوا النياق لبيت المال ان له حق الزيادة فيها قبل شاريها.

الفرع الثاني: مصادر وصور استغلال النفوذ الوظيفي في النظام السعودي

اولا مصادر النفوذ الوظيفي:

يقصد بلفظ النفوذ ان يكون للشخص نوع من التقدير لدى بعض الرجال الذين يمتلكون نوعا من السلطة ويبيدهم تحقيق مصلحة ذي الشأن ما يمكن له حملهم على قضائها، والتقدير جزء من الكل الذي يحويه النفوذ، فالنفوذ بالإضافة الى كونه امكانية وتقدير، فهو ايضا سلطة وتأثير ووجاهة، فمصلحة كل هذه الامور او بعضها تكون النفوذ الذي يتميز بانه عند الاستخدام يظهر فيه شيء من عامل القهر يحمل الجهة المستخدمة لديها على الاستجابة غالبا.²

1 سعد بن سعيد بن علي القرني ، مرجع سابق ، ص،66 .

2 نفس المرجع ، ، ص، 67 .

والنفوذ بهذا المعنى يكون له مصادر متعددة، فمنها المستمد من الناحية الوظيفية، والتي يقصد بها ما تسبغه الوظيفة العامة على الموظف العام ومن في حكمه من سلطة تنشئ له نفوذا يجعل له مكانا متميزا، فالدولة تسند هذه السلطة لتمكين الموظف من القيام بواجباته لخدمة الصالح العام، فهي امانة بين يديه يجب عليه ان يحسن استخدامها لتحقيق واجبات وظيفية، وعليه ان يفعل هذا كله بنزاهة وحياد، وان لا يستوفي من خلالها تحقيق منفعة خاصة له او لغيره او السعي الى غاية اخرى غير تحقيق المصلحة التي يهدف اليها.¹

ومن النفوذ ما هو مستمد من الناحية السياسية، وهذا ما تسبغه الاحزاب السياسية في الدولة من نفوذ على بعض الاشخاص، حيث يكون لهذه الاحزاب مكانة كبيرة لا تقل اهمية وخطورة عن المؤسسات التي تدير امور الدولة.

ومن النفوذ ايضا ما هو مستمد من الناحية الاجتماعية، الذي يقوم به وتتحدد مكانة الفرد بين غيره من الافراد بحسب ما يتخذه المجتمع من ترتيب وتنظيم في صورة جماعات او طوائف او طبقات تمنحهم نفوذا بغض النظر عن الخلفية التي ادت الى ذلك.

اما النفوذ المستمد من الناحية الاقتصادية فيقصد به النفوذ الذي تسبغه القوة الاقتصادية على من يملكها وتأثيره على غيره تكون سببا في تمييزهم عن غيرهم، وتصبح كلمتهم مسموعة وكل طلباتهم مستجابة.²

والملاحظ في التشريعات العربية انها تناولت معالجة جريمة استغلال النفوذ الوظيفي بصورة عامة واورد النص على بعض الحالات منها، ولكنها اختلفت فيما بينها في تعريف الجريمة وبيان صورها.³

1سعد بن سعيد بن علي القرني ، مرجع سابق ، ص ، 67 .

2 - نفس المرجع ، ص، 68 .

3 المرجع نفسه .

اما في النظام السعودي فتتص المادة الخامسة من نظام مكافحة الرشوة على ان كل موظف عام طلب لنفسه او لغيره او قبل او اخذ وعدا او عطية لاستعمال نفوذ حقيقي او مزعوم للحصول او لمحاولة الحصول من اية سلطة عامة على عمل او اوامر او قرار او التزام او ترخيص او اتفاق توريد او على وظيفة او خدمة، او مزية من اي نوع يعد مرتشيا ويعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة الاولى من هذا النظام.

وهذه الجريمة صورة من صور الرشوة الحكيمة، وهي تتفق مع الرشوة الحقيقية في امرين، لذلك اعتبر النظام المستغل لنفوذه في حكم المرتشي لسببين.¹

1- انها لا تقع الا من موظف عمومي او منفي حكمه.

2- وجود المقابل الذي يحصل عليه الموظف المستغل لنفوذه، والمتمثل في الوعد او العطية التي يطلبها او يأخذها او يقبلها كما في الرشوة الحقيقية او العادية.

ورغم هذا الاتفاقان جريمة استغلال النفوذ بينهما اختلاف يتعلق بالسبب الذي من اجله طلب الموظف او قبل او اخذ مقابل ، ذلك ان المقابل في الرشوة يقصد منه دفع الموظف للقيام بعمل من الاعمال التي يختص او يزعم الاختصاص بها بينما المقابل في جريمة استغلال النفوذ يقصد به دفع الموظف لاستعمال نفوذه الحقيقي او المزعوم، للحصول او محاولة الحصول على ميزة او فائدة ممن يختص بمنحها، ومن ثم يكون الفارق الاساسي بين الرشوة واستغلال النفوذ، ان الرشوة اتجار في اعمال الوظيفة التي يقوم بها الموظف، بينما استغلال النفوذ اتجار في سلطة حقيقية او موهومة للموظف الغير مختص بالعمل المطلوب.²

ثانيا صور استغلال النفوذ الوظيفي:

بينت المادة الخامسة من نظام مكافحة الرشوة السعودي صورا لجريمة استغلال النفوذ {كل موظف عام طلب لنفسه او لغيره او قبل او اخذ وعدا او عطية لاستعمال نفوذ حقيقي او

1 حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 193 .

2 المرجع نفسه .

مزعوم للحصول او محاولة الحصول من اية سلطة عامة على عمل او قرار او التزام او ترخيص او اتفاق توريد او على وظيفة او خدمة او مزية من اي نوع يعد مرتشياً ويعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة الاولى من هذا النظام.

فالمنظم السعودي اشترط وجود فائدة يسعى الى تحقيقها فهي السبب الدافع لارتكاب هذا الفعل.¹

بهذا يتضح مما سبق ان النفوذ محبب لكل نفس، وكل فرد يتمنى ان يكون له نفوذ في المجتمع الذي يعيش فيه، وجريمة استغلال النفوذ الوظيفي في الانظمة المختلفة، تشترط ان يتذرع الجاني بنفوذ معين يستطيع بمقتضاه الحصول على الميزة، سواء كان هذا النفوذ حقيقياً او مزعوماً وسوف يتضح ذلك من خلال المادة الخامسة المتعلقة بنظام مكافحة الرشوة السعودي السابق ذكرها والتي تنص على ما يلي:

اولاً: طلب الموظف العام العطية او الوعد بها.

ثانياً: قبول الموظف العام العطية من صاحب المصلحة او الوعد بها.

ثالثاً: الاخذ وهي ان يأخذ الموظف العطية المقدمة من صاحب المصلحة.

أولاً طلب الموظف العام العطية او الوعد بها:

و تعني طلب الموظف من صاحب المصلحة العطية او الوعد بها ، وتقوم هذه الصورة من صور استغلال النفوذ الوظيفي على مجرد طلب الموظف العام من صاحب المصلحة عطية وعد بها ، لا يشترط في هذه الصورة قبول هذا الطلب من صاحب المصلحة فالجريمة تتحقق بمجرد صدور الايجاب من الموظف ولو لم يصادف قبولا من جانب صاحب المصلحة و العلة في اعتبار مجرد الطلب كافياً لقيام الجريمة لان الموظف بهذا الطلب قد اخل بنزاهة الوظيفة والثقة في الدولة التي عهدت اليه القيام بها ولو لم يجب لهذا الطلب و لا يختلف

1 سعد بن سعيد بن علي القرني ، المرجع السابق ، ص ، 70 .

مدلول هذه الصورة في جريمة استغلال النفوذ الوظيفي عن مدلولها في جريمة الرشوة العادية فلا فرق بين الجريمتين فيما يتعلق بموضوع الطلب او القبول او الاخذ، اذ يجب ان ينصب على عطية وعد بها.¹

وقد بينت القاعدة العامة في القانون الجنائي، ان طلب الموظف للمقابل نظير ما يقدمه لصاحب، المصلحة يعتبر مجرد شروع اذ لم يصادفه قبول من صاحب المصلحة الا ان المشرع اعتبر ذلك جريمة تامة خروجاً على القاعدة لان جريمة استغلال النفوذ الوظيفي تعتبر من الجرائم الخطرة التي ينبغي العقاب عليها، حماية وصيانة نزاهة وكرامة الوظيفة العامة.²

لذلك ساوى النظام بين الحصول على الميزة وبين محاولة الحصول عليها، ولو لم تتجح تلك المحولة، ومعنى ذلك ان النظام قد ساوى في العقاب بين الجريمة التامة والشروع فيها إذا اوقف او خاب أثره لأسباب لا دخل لإدارة الفاعل فيها.

كما ان الطلب لا يخضع لصورة معينة او اسلوب واحد فقد يكون الطلب صريحا كان تستخدم عبارات واضحة في الكلام او عن طريق الكتابة لصاحب الحاجة، وقد يكون ضمنيا يستفاد من تصرفات الموظف التي لا تدع شكاً في دلالتها على التعبير عن استغلاله لنفوذه مقابل وعد او عطية.³

وبالتالي يمكن ان نقول بانه ليس بلازم لقيام هذه الجريمة ان يحقق الموظف المستغل لنفوذه ما وعد به، ويحصل على الميزة او الفائدة، بل تكون الجريمة تامة ولو لم يفي الموظف بما وعد به كما لو أخفق في تحقيق هذا الوعد لأي سبب من الاسباب، وفي ذلك يستوي ان يكون طلب الموظف الوعد او العطية لنفسه او لغيره كابنه مثلاً وموظف اخر مادام هذا الطلب صادر منه ووصل الى الوعد او العطية لقواعد الاثبات في المسائل الجنائية وبصفة

1 حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 193.

2 نفس المرجع ، ص.194.

3 المرجع نفسه.

خاصة يجوز اثبات صدور الطلب من الموظف بطرق الاثبات كافة ومنها شهادة الشهود والقرائن.¹

ثانيا: قبول الموظف العام العطية من صاحب المصلحة او الوعد بها

وهو قبول الموظف العام العطية من صاحب المصلحة او الوعد بها، ويمثل القبول صورة من صور استغلال النفوذ الوظيفي في النظام وفيه ان يقبل الموظف العام من صاحب المصلحة عطية او وعد بها، فالجريمة تتحقق بمجرد قبول الموظف للإيجاب الصادر من صاحب المصلحة، والقبول بهذه الصورة يمثل الرضا بالدفع المؤجل بان تتجه ارادة المستغل لنفوذه الي الرضا بتلقي المقابل في المستقبل، فهو وعد في العادة يتصل بالمستقبل، حيث عبرت عنه مواد النظام بالكلمة او قيل وهذا يعني ان القبول ينصرف الي الوعد بالعطية وليس للعطية الحاضرة.

وفي ذلك اشارت كتابات القانون الجنائي بان قبول الموظف للعطية او الوعد بها يحقق الجريمة سواء حصل بعد ذلك على المقابل ام لا وبصرف النظر عن الاسباب التي ادت الي عدم حصوله عليه كما لا يشترط لقيام الجريمة، قد قام بالعمل الذي قبل الوعد او العطية من اجله و لكن يجب مع ذلك التثبت من قبول للوعد او العطية قبول جديا و حقيقيا ولا يكفي لاعتباره مجرد السكوت لانه قد يكون دليلا على الرفض و عدم الاكتراث و التردد ،و القبول في هذه الجريمة لا يشترط ان يكون صريحا، بل قد يكون ضمنيا يستنتجا من الظروف و التأكد من قبول الموظف للوعد او العطية في حالة السكوت متروك للقاضي ناظر القضية يقدره طبقا لملاسات كل واقعة فالسكوت لا يعتبر قبولا الا اذا كانت هناك قرائن تسانده و تجعل له قيمة التعبير عن الارادة لان نية الموظف قد تكون اتجهت الي تجاهل العرض، دون رفضه صراحة لصاحب المصلحة. كما انه لا يآثر في صحة القبول وثبوت الجريمة ان يقبل الموظف الوعد ويرفض اسلوب التنفيذ، كان يكون صاحب المصلحة قد وعده على ان

1 سعد بن سعيد بن علي القرني ، المرجع السابق ، ص، 71 .

يتم الدفع بموجب شيك فيقبل الموظف الوعد ولكنه يرفض اسلوب الشيك و يطلب ان يتم الدفع نقدا.¹

ومما سبق يتضح ان الركن المادي لجريمة استغلال النفوذ الوظيفي يقوم بقبول الموظف من صاحب المصلحة عطيتا او وعدا بها، فالجريمة تتحقق في هذا الغرض بقبول الموظف للإيجاب الصادر من صاحب المصلحة، وهذا هو الاتفاق بالمعنى الصحيح يعني توافق إرادتين، هما ارادة صاحب المصلحة الموجب واردة الموظف صاحب النفوذ.²

كما ان قبول الموظف للعطية او الوعد بها يحقق الجريمة سواء حصل بعد ذلك على المقابل ام لا ، و بصرف النظر عن الاسباب التي ادت الي عدم حصوله عليها ، كما لا يشترط لقيام الجريمة ان يكون الموظف قد قام بالعمل و الامتناع الذي قبل الوعد او العطية من اجله ، و لكن يجب مع ذلك التثبيت من قبول الموظف للوعد او العطية قبول جديا او حقيقيا ، ولا يكفي لاعتباره قابلا مجرد سكوته او حتى قيامه بها على اثر الوعد، فقد يكون هذا السكوت دليلا عن الرفض او عدم الاكتراث او التردد، كما قد يكون قيامه بالعمل المطلوب أداة تنفيذ لما تفرضه عليه الوظيفة من واجبات.³

ثالثا اخذ الموظف العطية المقدمة من صاحب المصلحة:

وهي ان يأخذ الموظف العطية المقدمة من صاحب المصلحة وتقوم هذه المصلحة من صور استغلال النفوذ الوظيفي على اخذ الموظف فعلا للعطية التي قدمها صاحب المصلحة، وهذه هي الصورة الغالبة من صور استغلال النفوذ، ولا عبرة بنوع العطية ولا بالصورة التي قدمت بها، أو يأخذها بواسطة غيره، كما يستوي ان يأخذها لنفسه او لغيره.⁴

1 سعد بن سعيد بن علي القرني ن، المرجع السابق ، ص ، 72 .

2 نفس المرجع، .

3 حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 195 .

4 نفس المرجع .

كما ان الاخذ قد يكون عن طريق التسلم الحكمي كان ترسل العطية عن طريق البريد او إذا قبل الموظف المدين تنازل الدائن صاحب المصلحة عن دينه أو جزء منه او كما اشترى الموظف سلعة من صاحب الحاجة بأقل من قيمتها الحقيقية او يبيع الموظف لصاحب الحاجة شيئاً يزيد سعره بشكل ملحوظ عن ثمن ما يشابهه.

ولا يشترط ان يكون الاخذ ماديا بل قد يكون الاخذ رمزيا كما لو كان بالاستمتاع ببعض ممتلكات صاحب المصلحة، ولا صعوبة في اثبات اخذ الموظف للعطية إذا كانت مادية فيثبت هذا الامر بكل طرق الاثبات كشهادة الشهود والقرائن، اما إذا كانت الفائدة معنوية كحصول ابن الموظف على تعيين في احدى الوظائف ففي هذه الحالة ينبغي لثبوت فعل اخذ الموظف للفائدة ان تتوفر علاقة سببية واضحة بين ذلك الاخذ واستغلال الموظف لنفوذه، ولا يمكن في العادة اثبات العلاقة السببية الا عن طريق اقرار احد طرفي الجريمة.¹

ومن خلال ما تم بيانه يتضح للباحث ان هناك تداخلا و تلابسا بين جريمة استغلال النفوذ الوظيفي وجرائم اخرى، حتى ان بعضا من هذه الجرائم ، وهي جريمة الرشوة طغت ردحا طويلا من الزمن عليها، وسرت عليها احكامها ولا تزال ،وهناك الكثير ممن لا يميزون بينها و بين جريمة استغلال النفوذ الوظيفي مما حدا بهم الى تطبيق جميع او اغلب القواعد التي تعالج احكام جريمة الرشوة عليها ولكن اتضح لنا ان هذه الجريمة تختص بذاتية مستقلة عن جريمة الرشوة ،وان القول بانها مطابقة قول جانبه الصواب، فهي جريمة لها ذاتية خاصة قائمة و مستقلة بذاتها وتقع لكل من طلب لنفسه او لغيره او قبل او اخذ وعدا او عطية لاستعمال نفوذ حقيقي او مزعوم للحصول بأية سلطة عامة على اعمال او اوامر أو أحكاما و قرارات او التزام او تراخيص او اتفاق توريد او مقاوله او على اية وظيفة او خدمة او اية مزية من اي نوع فهو يعد بذلك حكم المرتشي ويعاقب عليها بعقوبة الرشوة كما سبق بيانه.

1 سعد بن سعيد بن علي القرني ، ص ، 73 .

الفرع الثالث استغلال النفوذ في القانون الجزائري

اولا: تعريف استغلال النفوذ في الفقه الجنائي

يعد استغلال النفوذ جريمة تعاقب عليها مختلف التشريعات الجنائية ، وهي من الجرائم التي استحدثت استقلت عن جريمة الرشوة فالمشرع الفرنسي مثلا الى غاية صدور قانون 1988 لم يكن يميز بين جريمة استغلال النفوذ وبين جريمة الرشوة ، و بصور القانون المذكور اعلاه ثم تجريم فعل استغلال النفوذ تجريما مستقلا بذاته ، وكان بداية يقتصر على الاشخاص ذوي الولاية النيابية اي الاشخاص الذين يمتلكون نوعا من القوة والسلطة و الجاه ، ثم انتقل الى الاشخاص الاخرين سواء كانوا اشخاصا طبيعيين او معنويين وذلك بموجب قانون 1943 و 1945 ولقد زاد اهتمام الفقهاء بهذا النوع من الجرائم لما تمثله من اخطار على المصلحة العامة للمجتمع.¹

وعليه فلقد عرفه الاستاذ محمود نجيب حسني {على انه انجاز يتم على مستوى سلطة حقيقية موجودة فعلا او موهومة لا وجود له من الاساس للجاني المختص بالعمل الوظيفي}.

وقد عرفه الاستاذ عبد الوهاب صلاح الدين {بتمثل استغلال النفوذ في السعي لدى السلطات العامة او الجهات الخضعة لإشراقها كتحقيق لغايات واهداف للوصول الى منافع تخرج من دائرة وظيفة الساعي}.²

وفي تعريف اخر للأستاذ رمسيس بنهام {يعرف هذا النوع من الجرائم بانه المتاجرة بالنفوذ للحصول لصاحب المصلحة على مزية او منفعة من السلطات العامة مفروض بداية انه لها شان باي عمل سواءا كان للقيام به او الامتناع عن تأديته داخل في حدود وظيفته}.

1 حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 189 ، 190 ،

2المادة ، 128 ، من قانون العقوبات الجزائري ،

الفرع الرابع: التعريف القانوني لجريمة استغلال النفوذ في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته

لقد نص على جريمة استغلال النفوذ في المادة 128 من قانون العقوبات الجزائري الملغاة، وقد استبدلت المادة المذكورة وعوضتها المادة 32 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته 01/06.

وقد تضمنت المادة 32 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، على ان كل من وعد موظفا عموميا او اي شخص اخر بانه مزية غير مستحيلة او عرضها عليه او منحه اياها بشكل مباشر او غير مباشر لتحريض ذلك الموظف العمومي او الشخص على استغلال نفوذه الفعلي المفترض بهدف الحصول من ادارة او سلطة عمومية على مزية غير مستحقة لصالح المحرض الاصيلي على ذلك الفعل او لصالح شخص اخر.

والملاحظ ان القانون الجديد اتجه الى تصنيف استغلال النفوذ الى جريمتين مستقلتين احدهما سلبية يرتكبها اي شخص يستغل نفوذه في مواجهة ادارة او سلطة عمومية ليستفيد او يفيد غيره بمنافع غير مستحقة، والاخرى ايجابية يسأل عنها اي شخص يحرض اي شخص اخر على استغلال نفوذه في مواجهة الادارة او اي سلطة عمومية.¹

وبناء على ما سبق يمكن ان نعرف جريمة استغلال النفوذ على انها: {اتجاه الشخص لاستعمال نفوذه سواء كان حقيقيا او وهميا للحصول على مزية او منفعة غير مستحقة لصاحب المصلحة من اي سلطة عامة خاضعة لإشرافه}

وعليه نستطيع ان نقول، بانه لا يمكن التسليم والاخذ بهذا المفهوم نظرا لتركيزه على جانب واحد فقط منه، وهو جريمة استغلال النفوذ فقط بدون التطرق الى الجانب الثاني منه الذي يتمثل في التحريض على ارتكاب الجريمة، بحيث ان التعريف السابق لا يشمل هذا الجزء، ولهذا نقترح تعريفا ثاني لهذه الجريمة وهو {كل شخص سواء كان موظفا عاما او لم

1 المادة ، 32 ، من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته ، 01/06 ، الطبعة الاولى ، 2006 ، ص ، 13 .

يكن كذلك يستعمل نفوذه الفعلي او المفترض او يتم تجريمه على ذلك للحصول على مزية او منفعة غير مستحقة لصالحه او لصالح شخص اخر يكون اما ادارة او سلطة عامة¹.

والملاحظ من هذا كله هو عدم وجود التطابق بين اسم الجريمة في النص العربي و الذي سماها باستغلال النفوذ على غرار المادة 128 من قانون العقوبات الجزائري الملغاة و النص الفرنسي الذي سماها *dinfluence de trafic* والتي تعني المتاجرة بالنفوذ وهي التسمية التي اخذت بها المادة 18 من اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد.

و من خلال التعريفين السابقين ذكرهما وحسب نص المادة 32 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته معنى هو ان هناك اعتداء على سير الوظيفة العامة بمقابل بما يعني ارتكاب الجريمة بشخصين او اكثر ،ويختلفان في دخول طرف ثالث بالنسبة لجريمة استغلال النفوذ والفاعل هنا عند ارتكابه للجرم لا يسعى من من خلاله الى تلقي الفائدة او المزية الغير المستحقة وذلك للقيام بنفسه بعمل او الامتناع عن ادائه او الاخلال بواجبات الوظيفة كما يفرضه نموذج الجريمة استغلال النفوذ مسالة اختصاص الموظف سواء كان الاختصاص حقيقيا او مزعوما او متوهما ، ولكن يهدف مستغل النفوذ الى استغلال نفوذه الحقيقي او المزعوم لكي يحمل الموظف العام او السلطات العامة على القيام بعمل معين لصالح صاحب الحاجة.²

المطلب الثاني: مفهوم الموظف العمومي في القانون الجزائري من الناحية الادارية والقضائية وفي ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته

في حديثنا عن الموظف العام يجب في البداية توضيح ماهية الموظف العام والصفة المرتبطة به ويظهر ذلك جليا من الناحية الادارية والقضائية واخيرا في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

1 حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص،190 .

2 المادة 32 ، منة قانون الوقاية من الفساد ومكافحته 01/06 ، ض ، 13 .

ان اعتبار الموظف ليس هو العمل الذي يسند اليه او اهميته او كونه مثبت او غير مثبت وانما هو من يساهم في عمل في مرفق عام تديره الدولة وتكون مساهمته عن طريق التعيين اساسا بالرغم من انها ليست قاطعة ونهائية، يمكن بمقتضاها الحكم على عامل داخل الهيكل الاداري بانه موظف او غير موظف.¹

الفرع الاول: تعريف الموظف العام من الناحية الادارية:

هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة وغيرها من الوحدات الادارية بأسلوب الاستغلال المباشر، وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق اسناد مشروع لوظيفته ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الادارة وقبول التعيين من صاحب الشأن.²

الفرع الثاني: المقصود بالموظف العام من الناحية القضائية.

هو كل ما تتناط به احدى و وظائف الدولة العامة في نطاق وظيفة احدى السلطات الثلاث سواء كان مستخدم حكوميا او غير مستخدم براتب او بغير راتب ، وانما يشترط اصلا ان تكون في نطاق شؤون الدولة ويكون اختصاصه اليه بطريق الانابة أو بطريق التعيين بمقتضى احد النصوص الدستورية او التشريعية او من المعينين في الوظائف الحكومية تابعة لإحدى الوزارات او الهيئات او المؤسسات العامة، واطافة الي ما ذكر فقد يشمل معنى الموظف العام كل شخص يتمتع ولو بنصيب من الاختصاصات في خدمة الدولة او اي مرفق عام وله الحق بهذه الصفة ان يستلم اموالا وأشياء تحفظ ادلة وتكون في حوزته حيث تتطلب غالبية جرائم العدوان على المال العام صفة الموظف العام اذ لم تكن كلها باعتبارها ركنا في الجريمة³ ، ويترتب على عدم تحقيقه انتقاء الجريمة او تعبير الوصف القانوني للفعل المجرم وعليه يظهر ان السياسة التشريعية السلبية تفترض الاخذ بمدلول واحد

. 5، ص 1 www. droit 7. blogspot . com/2016/04/ blog _post _4 _html .

2 نفس المرجع .

. 5، ص 3مرجع سابق ، ص ، 5 . www. Droit 7 . blogspot . com .

للموظف العام في الجرائم التي تعد فيها الصفة ركننا في الجريمة وباعتبارها جميعا من الجرائم الوظيفية التي تقع من الموظف، وينبغي مد هذا المفهوم الى الجرائم التي تتطلب هذه الصفة سواء كان الموظف جانبا او مجنيا عليه فهو في كلتا الحالتين يمثل الدولة وهيبتها وكرامتها في اعين المواطنين ومن ثمة تجب الحماية منه بقدر ما تجب الحماية له.

الفرع الثالث: معنى الموظف العام في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

يعرف الموظف العام حسب نص المادة 2 من الفقرة ب من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على انه:

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا او تنفيذيا او اداريا او قضائيا او في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء كان معيناً او منتخبا دائما او مؤقتا مدفوع الاجر او غير مدفوع الاجر بصرف النظر عن رتبته او اقدميته.

2- كل شخص اخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة باجر او بدون اجر يساهم بهذه الصفة في خدمة الهيئة العمومية او المؤسسة العمومية او اي مؤسسة اخرى تملك الدولة كل او بعض رأسمالها او اية مؤسسة اخرى تقدم خدمة عمومية.

3- كل شخص اخر معرف بانه موظف عمومي او من في حكمه طبقا للتشريع المعمول به.¹

المبحث الثاني: الاليات الجنائية لمكافحة استغلال النفوذ

بعد التطرق في المبحث الاول من الفصل الاول، الى التعريف بجريمة استغلال النفوذ سواءا الجانب اللغوي او الاصطلاحي وحتى من الجانب القانوني، وابرار اهم الصور والمصادر، كما كنا قد اشرنا الى التعريف بالموظف العمومي قضائيا واداريا وحتى في قانون الوقاية الفساد ومكافحته و سنخرج في المبحث الثاني من هذا الفصل، الى اهم الاليات الجنائية

1 المادة 2 من الفقرة ب، من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته 01/06 ، ص، 4 .

لمكافحة هذا النوع من الجرائم وذلك من خلال الاحكام الموضوعية التي يتضمنها المطلب الاول من اركان و الاساس من تجريم هذا الفعل ، و الغرض من ارتكابه ، و العقوبات المقررة له ، بينما الاحكام الاجرائية لمكافحة استغلال النفوذ يتضمنها المطلب الثاني ، وتتمثل في المتابعة القضائية، و تحريك الدعوى العمومية والاثبات كأحكام إجرائية لمكافحة هذه الجريمة.

المطلب الاول: الاحكام الموضوعية لمكافحة استغلال النفوذ

قبل الاشارة الى الاليات او الاحكام الاجرائية لمكافحة هذا، النوع من الجرائم يجدر بنا، الاشارة اولا الى اهم الاحكام الموضوعية والتي تتمثل في الاركان، والعلة من التجريم، والغرض او الهدف من ارتكاب هذه الجريمة، والعقوبات المقررة لها.¹

الفرع الاول: اركان جريمة استغلال النفوذ

يبدو ان المشرع الجزائري قد اشار الى هذه الاركان، في الفقرة الثانية من المادة 32 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته 01/06 والتي تقابل صورة الرشوة السلبية، وبيانها القانوني ويقوم على ثلاثة اركان كباقي جرائم الفساد الاداري وهي:

اولا: الركن المفترض:

لا داعي للإشارة اليه، لأنه وقد قمنا في السابق بالتطرق اليه من خلال تعريفنا له.

ثانيا: الركن المادي:

وفقا لنص المادة 2/32 من قانون الوقاية من الفساد لا تتحقق جريمة استغلال النفوذ الا بتوفر الركن المادي والذي يعتبر الركن الاساسي لقيام الجريمة، ويكون بطلب من الجاني او

1 ضيف فيروز ، جرائم الفساد الاداري التي يرتكبها الموظف العمومي ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2013/2014 ، ص 51.

قبوله لأية مزية أو منفعة تكون غير مستحقة وتكون لصالحه أو لصالح¹ شخص آخر اكي يستغل هذا الأخير نفوذه أو الشخص الآخر ويكون النفوذ اما فعليا حقيقيا او وهميا مفترضا تكون الغاية منه، الحصول على منافع غير من الادارة او اي سلطة عامة، وينقسم الركن المادي الى عدة اقسام سنقوم بتفصيلها كما يلي:

السلوك الاجرامي: يتمحور النشاط الاجرامي في عنصرين اساسيين وهما:

ا- صور استغلال النفوذ: لا داعي للتفصيل فيها بحيث كنا قد تطرقنا اليها فيما سبق.

ب- المزية غير المستحقة (مقابل استغلال النفوذ، مقابل الاتجار بالنفوذ)

-الاتجار بالنفوذ: يمكن تعريفه بانه المزية الغير المستحقة، بحيث اشار اليها المشرع الجزائري في نص المادة 32 فقرة 2 عند قوله بان كل موظف عاما واي شخص اخر يقدم بشكل مباشر او غير مباشر بطلب قبوله لأية مزية أو منفعة غير مستحقة، ولقد كانت المادة 128 من قانون العقوبات الجزائري الملغاة تتكلم عن هبة او هدية او اية منافع اخرى يعنى بها مصطلح المزية.²

1-مدلول المزية الغير مستحقة:

تتداخل تتشابه المزية الغير مستحقة في جريمة استغلال النفوذ مع الذي سبق التطرق اليه في جريمة الرشوة وعليه فقد تكون المنفعة مادية او معنوية، كما قد تكون صريحة او ضمنية وكما قد تكون ايضا مشروعة أو غير مشروعة، كما يمكن لصالح الجاني او لصالح شخص اخر.

1 حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 192 .

2 ضيف فيروز ، مرجع سابق ، ص ، 52 .

2- عدم استحقاق المزية:

اي تكون المزية او الفائدة التي حصل عليها الجاني المستغل لنفوذه، غير مستحقة، خارجة عن حدود المشروعية وتكون كذلك، إذا لم يكن هناك سبب يبرر للموظف طلبها او قبولها. واذ تحققت المنفعة بالمعنى السابق وتوافرت شروطها تحققت الجريمة، اما إذا انتفت المزية انتفت معها الجريمة، كما يكون ما حصل عليه مستغل النفوذ ما هو الا سداد للدين، او اجر عمل ما.¹

وان لم يشترط المشرع قدرا معيننا من المال، لأن الفقه متفق على ان تكون الفائدة متناسبة مع المقابل الذي اعطيت من اجله بمعنى ان يكون للفائدة تأثير على ارادة الجاني ليصل الى التعبير عن نيته. غير انه بالرجوع الى نص المادة 02/32 السالف ذكرها نجد بانه قد استعمل فيها كلمة.....اية مزية..... مما يدل على ان الجريمة تتحقق مع ضالة المزية او المقابل.

فالمشرع لم يشترط استفاضة الجاني من المزية الغير مستحقة لوحده مثلما كان في نص المادة 128 من قانون العقوبات الملغاة حيث جاء في نص الجديد من المادة 02/32 بانه يمكن لشخص اخر ان يستفيد فالمزية الغير مستحقة في ظل هذا النص كما يمكن ان تكون لصالح الجاني يمكن ان تكون لصالح شخص اخر ولا يهم ان كان الطلب او القبول للفائدة الغير مستحقة تم بطريقة مباشرة ام لا كان تكون عبر وسيط مثلا، وبالتالي تتحقق الجريمة في جميع الاحوال في ظل النص الجديد من القانون 01/06.²

3- توسل الجاني بنفوذه الحقيقي او الوهمي:

ينبغي ان يجعل المستغل لنفوذه ان يجعل من التذرع بنفوذه وسيلة يعتمد عليها لطلب او قبول المزية غير المستحقة، كما يستوي ان يكون للمجرم نفوذا حقيقيا او لا يكون له نفوذ

1 المادة 32 من القانون 01/06 ، مرجع سابق .

2 حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص، 193 .

اصلا وانما اوهم صاحب المصلحة بان له هذا النفوذ، فالمشرع لم يفرق بين وجود النفوذ فعلا او افتراضيا مزعوما بوجوده.¹

وإذا كان الشخص المستغل لنفوذه موظفا عاما، فعلى الاغلب ان يتذرع بنفوذه الفعلي، وعليه يكون غير مختصا بالعمل المطلوب ولم يزعم الاختصاص بوجوده، والا قامت جريمة الرشوة السلبية ولكن يعد صاحب المصلحة مستعملا لنفوذه بهدف التأثير على المختص، وبالتالي يقوم بأداء هذا العمل لتحقيق المصلحة لصاحب الحاجة، فان لم يكن للموظف نفوذا او سلطة على المختص بالعمل، فالأصل الا يكون له نفوذ من الاساس او يكون نفوذه محدودا، فيوهم صاحب المصلحة بان له نفوذ لا حدود له وتكون هذه الحالة بمثابة النفوذ المزعوم او الافتراضي.

كما قد يكون مستغل النفوذ غير موظف، وانما شخص عادي يدعي بوجود نفوذا له يكون اما فعليا او وهميا على الموظف المختص بالعمل كالأب الذي باستطاعته ممارسة نفوذه الفعلي على ابنه او الابن الذي كما قد يزعم غير الموظف بان له نفوذ مثل القريب الذي يدعي بان له على قريبه السلطة التي تمكنه من التأثير عليه للقيام بالعمل المطلوب.²

ثالثا: الركن المعنوي

لكي يتم قيام الجريمة {استغلال النفوذ} يجب ان يتوفر فيها اهم ركن وهو الركن المعنوي او القصد الجنائي لأنها تعد من الجرائم العمدية، ولقامها يكفي ان يتحقق القصد الجنائي العام والذي يتم تحقيقه بالعلم والارادة.³

ويتوافر العلم إذا كان المتهم يعلم بوجود النفوذ الحقيقي او المفترض، ويكون على علم بنوع المزية او الهدف الذي يعد صاحب المصلحة بالحصول عليها، ويعلم كذلك بانها من اختصاصات الادارة او السلطة الوطنية العامة.

1 المرجع نفسه .

2 حاحة عبد العالي ، المرجع السابق ، ص ، 193 .

3 ضيف فيروز ، المرجع السابق ، ص ، 52 .

وبالتالي لا تقوم الجريمة الا إذا كان، الشخص المستغل لنفوذه ليس له دراية حقا، بان الهدية او الشيء الموهوب له، او اية مزية اخرى غير مستحقة كانت قد قدمت اليه بقصد استغلال نفوذه، بحيث يجب ان يكون على علم تام بان الشيء المقدم له سواءا كان نوع الهدية هبة او مزية غير مستحقة، تكون الغاية من وراءها هو، حمله على استغلال نفوذه.¹

كما يشترطان لا يكون العمل او المصلحة المرجوة داخلة في اختصاص صاحب النفوذ الوظيفي، والا اصبحت الجريمة المرتكبة رشوة لا استغلال النفوذ.

كما يتطلب القصد العام اتجاه ارادة المتهم الى طلب او قبول المزية غير المستحقة، ويقع عبء اثبات توافر القصد بعنصرية، على النيابة العامة تطبيقا للقواعد العامة.

ويتوافر القصد الجنائي العام وفقا للمعنى السابق، فلا اهمية ولا بعبارة بنية المتهم اتجاه ما اتفق عليه مع صاحب المصلحة، فعليه يجب ان تكون نية الجاني قد اتجهت لبذل الجهد من اجل الحصول على ما وعد او اتفق عليه مع صاحب المصلحة، كما يجب ان تكون نيته متجهة منذ البداية الى عدم بذل اي جهد في سبيل ذلك، وانما كان يستهدف فقط مجرد الاستيلاء على مال صاحب المصلحة، وتصبح جريمة استغلال النفوذ هنا أقرب الى جريمة الرشوة السلبية التي تقوم رغم اتجاه قصد الموظف الى عدم القيام بما وعد به الراشي.

الفرع الثاني: أساس تجريم استغلال النفوذ او علة التجريم:

القانون هو الاداة الفاعلة لتنظيم الواقع الاجتماعي، فهو الوسيلة الوحيدة للتعبير عن مختلف المصالح الاجتماعية وكان لا يزال هدفه الحيلولة دون الاستغلال ومراعاة ظروف الانسان وضمان كرامته عن طريق تحقيق العدالة الاجتماعية وهذا هو الهدف الأسمى للقانون ولقد فأت على المجتمعات عصور عرفت فيها أبشع انواع الاستغلال ولا تزال لحد الان معظم المجتمعات تعاني من الاستغلال في وقتنا الحالي.²

1 حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 198 .

2 المرجع نفسه .

وعليه فان الاساس الذي يقوم عليه فان تجريم استغلال النفوذ يكون تحقيقا لمبدأ المساواة وهذا ما سيتم عرضه من خلال دراسة قسمين اساسيين وهما كالآتي:

اولا: مبدأ المساواة:

تعني محو الامتيازات الخاصة التي تجعل للبعض نفوذا حيث تميل كفة الاغلبية الى ذلك حيث قد يكون النفوذ سياسيا او اجتماعيا او اقتصاديا او اداريا والذي بدوره يؤدي الى نشر المساواة وسط افراد المجتمع، وبالتالي يشعر الاغلبية بالغبين والظلم ومن هذا المنطلق يمكن التسليم بمبدأ المساواة كأساس لتجريم ظاهرة استغلال النفوذ وفرض العقوبة على كل من يرتكبها من افراد المجتمع أيا كانت صفته.¹

ثانيا: مبدأ العدالة:

ان هذا المبدأ يعد من المبادئ الاساسية للعقاب الذي يهدف الى تحقيق المصلحة العامة وحيث ان فكرة العقاب تقوم على اساس التفكير عن الخطأ وان العقوبة هدفها ردع المجرم تجنباً لتكرار العمل او السلوك الاجرامي ومنع الاخرين من ارتكاب مثل هذا النوع من الجرائم فان المبدأ يتنافى ومبدأ الظلم في المجتمع و متى كانت العلاقة قائمة على اساس من الاحترام و الانصاف في التعامل المتبادل بينهم ، فان استغلال النفوذ يتحقق عندما يكون هناك ظلم بحق بعض الاشخاص دون غيرهم وعدم وجود تعامل منصف بحيث

1 ميسون خلف محمد ، جرائم استغلال النفوذ ، جامعة النهرين ، كلية الحقوق ، [https:// WWW . iasj. net](https://WWW.iasj.net)

يكون هناك طرف قوي منفذ و اخر ضعيف منفذ عليه لما كانت ظاهرة استغلال النفوذ جزء من ظاهرة الاستغلال بشتى انواعه في

المجتمع لذا كان القضاء عليه يحقق مبدا العدالة في المجتمع وعليه فان استغلال النفوذ اي كان مصدره حقيقيا او وهميا يؤدي الي الاختلال بمبدأ العدالة الاجتماعية بين الافراد اي مجتمع ذلك حيث يستخدم لتحقيق مصالح خاصة على حساب المصلحة العامة مما يؤدي الى انتشار الفساد الاداري والمالي وكذلك يمكن اعتبارها مدخلا واسعا لارتكاب مخالفات ترقى لجريمة اخلاقية وذلك لما يحققه النفوذ من تأثير وقهر على من يمارس ضده بصورة سلبية.¹

الفرع الثالث: الغرض من استغلال النفوذ

يتمثل الغرض من استغلال النفوذ سواء كان النفوذ حقيقيا او مزعوما ، في الحصول على منفعة غير مستحقة تكون لفائدة الغير ويكون الحصول عليها من طرف ادارة او سلطة عمومية ولقيام هذه الجريمة يشترط ان يقوم الجاني بممارسة نفوذه ، الحقيقي او المزعوم لتحقيق غايته (الحصول على منفعة)، تكون لشخص اخر وليس لنفسه ، وهكذا قضي في فرنسا بان جريمة استغلال النفوذ هي جريمة الوسيط ، و يستشف هذا كله من نص المادة 02/32 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته و التي تشترط قيام الجاني بسلوكه الاجرامي بغرض الحصول من ادارة او اية سلطة عمومية على منافع ومزايا غير مستحقة.²

وكانت المادة 128 من قانون العقوبات الجزائري الملغاة أكثر وضوحا بنصها ليتحصل الجاني او الشخص المستغل لنفوذه على عدة مزايا ومنافع غير مستحقة تمنحها السلطة العمومية.

1 بويكر اسمهان ، جريمة استغلال النفوذ في ظل قانون مكافحة الفساد (01/06) ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2014/2013 ، ص ، 48.

2 حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 196 .

او صفقات او مقاولات وغيرها من الارباح الناتجة من اتفاقيات مبرمة مع السلطة العمومية او يحاول الحصول على اي من ذلك.

او يستصدر بصفة عامة قرار من مثل هذه السلطة او تلك الادارة لصالحه او يحاول استصداره.¹

ويقصد بالمنافع والتي هي الغرض استغلال النفوذ والتي يهدف الجاني الى الحصول عليها من ادارة او سلطة عمومية ما يلي: كل ما يصدر عن ادارة او سلطة عامة من اراء او اوامر او قرارات او احكام في مصلحة صاحب الحاجة وبالتالي يمكن ان نحدد معنى المنافع بحيث تكون اما منافع مادية أو منافع معنوية او اية منفعة مهما كانت طبيعتها، فثمة قيدان أساسيان يردان عليها، وهذا ما سيتم تناوله في العنصرين التاليين:

اولا: شروط المنفعة

يستشف من نص المادة 02/32 ضرورة توافر شرطين هامين على اعتبار انهما غرضا لاستغلال النفوذ هما: ان يتم الحصول على منافع من ادارة او سلطة عمومية او تكون هذه المنافع غير مستحقة.²

1- ان يتم الحصول على المنافع من ادارة او سلطة عامة. اشترط المشرع ان يكون الحصول على المنافع، من ادارة او سلطة عمومية يترتب على ذلك، ان الجاني لا يقوم بارتكاب الجريمة (استغلال النفوذ)، الا إذا استغل سلطاته ومركزه من اجل تحقيق مصلحة لغيره لدى جهة خاصة، كشركة خاصة مثلا.³

هذا من ناحية، ومن ناحية اخرى، لا يرتكب الجريمة موظف المستغل لنفوذه الحقيقي للحصول على فائدة او ميزة من سلطة غير وطنية، كسفارة او قنصلية او اي مؤسسة اجنبية

1 نفس المرجع .

2 بوبكر اسمهان ، مرجع سابق ، ص ، 49 .

3 المادة 32 من قانون الوقاية من الفساد و مكافحته ، مرجع سابق ، ص،13.

داخل الدولة فصاحب النفوذ الحقيقي على قنصلية دولة اجنبية، بحيث لا يقوم هذا الاخير بأخذ مبلغ من المال لتسهيل حصول أحد المواطنين على تأشيرة دخول تلك الدول الاجنبية او الحاقه بوظيفة سلطة شاغرة في الحصول على تلك المنفعة.¹

اما إذا كانت السلطة العامة وطنية، فيستوي ان تكون السلطة المركزية، او المؤسسات والشركات العامة التي تخضع لوصاية الدولة او اشرافها، من الهيئات العامة اللامركزية او المؤسسات او الشركات العامة التي تخضع لوصاية الدولة او اشرافها.

2- ان تكون المنافع غير مستحقة:

يعتبر هذا الشرط من اهم الشروط الاساسية و الجوهرية، ليتم قيام جريمة استغلال النفوذ، فاذا كانت المنفعة او المزية مستحقة و اذا كان استصدارها و الحصول عليها من ادارة او اية سلطة عامة مبررا و مشروعاً و يجيزه القانون، فان الجريمة تنتفي، والمشرع كان واضحا و صريحا وعند نصه على عدم احقية المنفعة لقيام الجريمة.²

حيث من الملاحظ ان المشرع في نص المادة 128 من قانون العقوبات الجزائري، لم يكن يشترط استحقاق المنفعة، حيث كانت الجريمة تقوم حتى كان الهدف من وراء ذلك، الحصول على منفعة مشروعة ومستحقة، على اساس ان العلة من تجريم هذا الفعل هو الاخلال بنزاهة الوظيفة العامة من خلال التوسط. والساعي لتعجيل استصدار امر او قرار لمصلحة صاحب الحاجة، فمتى توافرت هذه الشروط تمت الجريمة بغض النظر عما سيحصل بعد ذلك. سواء تحقق الغرض المراد تحقيقه، ام لا، وسواء تحصل الجاني على المزية او لا.³

1 حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 197 .

2 المرجع نفسه .

3بويكر اسمهان ، مرجع سابق ، ص ، 64 .

الفرع الرابع: العقوبات المقررة لجريمة استغلال النفوذ حسب قانون الوقاية من الفساد ومكافحته (01/06)

حيث نص ذلك فيما سبق ، في نص المادة 128 الملغاة من قانون العقوبات الجزائري على ما يلي : يعد مستغلا لنفوذه ويعاقب على ذلك بعقوبة جنحة ، وهي الحبس من سنة الى خمس سنوات ، وغرامة من 500 الى 5000 دج كل شخص يطلب او يتلقى هبة او هدية او اية منافع اخرى على انماط او سمة او ميزات او مكافئات او مراكز او وظائف او خدمات او اية مزايا تمنحها السلطة العمومية او على صفقات او مقالات او غيرها ومن الارباح الناتجة من اتفاقية مبرمة مع السلطة العمومية ، او مع مشروعات استغلالية موضوعة تحت اشراف السلطة العمومية او يحاول الحصول على اي من ذلك يستصدر بصفة عامة قرار من هذه السلطة او تلك الادارة لصالحه.¹

او يحاول استصداره ويستغل بذلك نفوذا حقيقيا او مفترضا فاذا كان الجاني قاضيا او موظفا، او ذا وكالة نيابية تضاعف العقوبة المقررة.²

وتتقسم العقوبات المقررة بدورها الى قسمين وهما ك الاتي:

أ- العقوبات الاصلية:

حيث نصت المادة 32 من القانون 02/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته على ما يلي: يعاقب مرتكب جريمة استغلال النفوذ بالحبس من سنتين الى عشر سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج الى 1000.000 دج:

- كل من وعد موظفا عموميا او اي شخص اخر بأية مزية مستحقة او عرضها عليه او منحه اياها بشكل مباشر او غير مباشر لتحريض ذلك الموظف العمومي او الشخص على استغلال نفوذه الفعلي او المفترض بهدف الحصول من ادارة او من سلطة

1 بوبكر سمهان ، مرجع سابق ، ص ، 65 .

2 المادة 32 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته 01/06 ، مرجع سابق ، ص، 13 .

عمومية على مزية غير مستحقة لصالح المحرض الاصيلي او ذلك الفعل او لصالح اي شخص.

• كل موظف عمومي او اي شخص اخر يقوم بشكل مباشر او غير مباشر بطلب او قبول اية مزية مستحقة لصالحه او لصالح شخص اخر لكي يستغل ذلك الموظف العمومي او الشخص نفوذه الفعلي ا و او المفترض بهدف الحصول من ادارة او سلطة عمومية على منافع غير مستحقة.¹

او يحاول استصداره ويستغل بذلك نفوذا حقيقيا او مفترضا فاذا كان الجاني قاضيا او موظفا، او ذا وكالة نيابية تضاعف العقوبة المقررة.

1- تشديد العقوبة:

تشدد العقوبة الاصلية من 10 الى 20 سنة في احدى الفئات المنصوص في المادة 48 من قانون 01/06 إذا كان مرتكب لجريمة او أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، قاضيا او موظفا يمارس وظيفة عليا في الدول او ضابط او عون شرطة قضائية او من يمارس بعض صلاحيات الشرطة القضائية او موظف امانة الضبط يعاقب بالحبس من 10 الى 20 سنة وبنفس العقوبة المقررة للجريمة المرتكبة.²

2- العفاء من العقوبة وتخفيفها:

يستفيد الجاني من الاعفاء من العقوبة او بتخفيفها حسب الظروف ووفق الشروط الاتية ذكرها والمنصوص عليها في نص المادة 49 من القانون 01/06 يستفيد من الاعذار المعفية من العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات كل من ارتكب او شارك في جريمة او اكثر من الجرائم

1 بويكر اسمهان ، مرجع سابق ، ص ، 65 .

2 المادة 48 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته 01/06 ، مرجع سابق ، ص ، 17 .

المنصوص عليها في هذا القانون وقام بمباشرة اجراءات المتابعة بإبلاغ السلطات الادارية و القضائية او الجهات المعنية عن الجريمة ويساعد على معرفة مرتكبها، عدا الحالة المنصوص عليها في الفقرة السابقة الذكر تخفض العقوبة الى النصف بالنسبة لكل من ارتكب او شارك في احدى الجرائم المنصوص في هذا القانون ، والذي يعد مباشرة اجراءات المتابعة يساعد في القبض على شخص او اكثر من الاشخاص الضائعين في ارتكابها.

ب- العقوبات التكميلية

حيث نرى ان المشرع الجزائري قد نص على انه في حالة ارتكاب ادانة الشخص بارتكاب جريمة او أكثر من الجرائم المنصوص عليها في نفس القانون، يمكن للجهة القضائية المختصة بمعاينة الجاني ويتسليط عليه عقوبة واحدة او أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات، كما ان القانون يميز ويفرق في تحديده للعقوبات بين عقوبات تكميلية مقررة وموقعة على شخص طبيعي او معنوي.¹

بينما نجد في نص المادة 50 من القانون 01/06 وانه في حالة الادانة بجريمة او أكثر من الجرائم المنصوص عليها في نفس القانون يمكن للجهة القضائية ان تعاقب الجاني بعقوبة او أكثر من العقوبة التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات، ونجد بان هذه العقوبة حسب نص المادة المعدلة والمتممة بموجب قانون الوقاية من الفساد ومكافحته لسنة 2006 م مقسمة الى قسمين بحيث تكون اما الزامية او اختيارية وهذا ما سنوضحه من خلال عرض هاتين العقوبتين:²

1 بويكر اسمهان ، مرجع سابق ، ص 67 .

2 نص المادة 50 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته ، مرجع سابق ، ص ، 18 .

1- عقوبة الزامية تكميلية:

وتتمثل في ثلاثة عناصر وهي كالآتي:

* الحرمان من حق او أكثر من الحقوق الوطنية والمدنية، العائلية المنصوص عليها في المادة 09 مكرر.

* الحجز القانوني .

* المصادرة الجزئية للأموال¹

2-العقوبة الاختيارية التكميلية:

بالإضافة الى العقوبات التكميلية الالزامية السابقة الذكر جاز للهيئات القضائية او الجهاز القضائي المختص بتوقيع العقوبة التكميلية الاختيارية والتي تتمثل في تحديد الإقامة او المنع من الإقامة من ممارسته اي عمل او نشاط وغلق بصفة نهائية او تكون مؤقتة ومنع اصدار اي شيك او استعمال بطاقات الدفع، والاقصاء من الصفقات العمومية وسحب او توقيف رخصة السياقة او الغاءها مع منعه من استصدار رخصة جديدة وسحب جواز السفر.²

بحيث لا تتجاوز مدة هذه العقوبة 10 سنوات ما عدا سحب رخصة السياقة وجواز السفر الذي لا تتجاوز مدته 05 سنوات لان نوع الجريمة يعد جنحة اما بالنسبة للنظام العقابي في مصر، فهو لا يفرق كثيرا عن النظام العقابي في الجزائر، بحيث يقسم العقوبة الى قسمين عقوبة اصلية واخرى تكميلية.

حيث ان المشرع المصري، اعتبر العقوبة جزاء يوقع باسم المجتمع حماية له، وضمانا لمصلحته ويكون متناسبا مع جسامة وخطورة الواقعة الاجرامية، وعليه فان المشرع المصري،

1 بوبكر اسمهان ، مرجع سابق ، ص ، 68 .

2 نفس المرجع ، ص ، 70 .

ارتأى وسلم بضرورة وحتمية توقيع الجزاء وذلك حماية للنظام العام السياسي والاقتصادي والاجتماعي.

كما ساوى المشرع المصري في التشريعات الجنائية المقارنة العقوبة بين جرمي الرشوة واستغلال النفوذ، وتتعدد العقوبات الى اولى اصلية واخرى تكميلية.

اولا: العقوبة الاصلية: نجد بان المشرع المصري في هذا الجزء من العقوبات، قرر عقوبة السجن المؤبد إذا كان مرتكب الجريمة او المستغل لنفوذه موظفا عاما وإذا كان شخصا عاديا ولم تتوفر فيه صفة الموظف تكون العقوبة المقررة هي الحبس والغرامة التي لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد عن خمسمائة جنيه او بإحدى هاتين العقوبتين فقط في الاحوال الاخرى.¹

ثانيا:العقوبات التكميلية:

تضمنت التشريعات الجنائية المصرية على بعض الجزاءات كالجزاءات التكميلية وتشمل ما يلي:²

1-المصادرة:

والمصادرة عقوبة وجوبية لابد من الاشارة اليها في نص الحكم وتشمل المصادرة كل ما حصل عليه الموظف المستغل لنفوذه من مقابل مادي، ومن ثم فلا محل للمصادرة إذا لم يكن هنالك تسليم للمال على الاطلاق.³

وتقتصر الجريمة فقط على طلب او وعد، وهنا لا نقصد به اشتراط التسليم الحكمي كوضع المال تحت تصرف الموظف العمومي ليستولي عليه حينما يشاء، ولا تتم المصادرة الا على مال مضبوط في حوزة الجاني.

1 عصام عبد الفتاح مطر ، جرائم الفساد الادري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية مصر، 2015 ، ص ، 235

2 نفس المرجع .

3 عصام عبد الفتاح مطر ، مرجع سابق ، ص ، 238 ، 239 .

2- الغرامة النسبية:

وتقدر نسبة الفائدة التي تحققت او التي كان يراد تحقيقها بواسطة ارتكاب الجريمة، وهي تختلف من لأخرى.

والغرامة النسبية يجب ان ينص عليها الحكم بجانب العقوبة الاصلية وهي لا تتعدد بتعدد المحكوم عليهم، وانما يحكم على الجميع بغرامة واحدة يلتزمون بها.

ويحكم بالغرامة النسبية ولو لم يستلم الموظف المستغل لنفوذه الفائدة.¹

المطلب الثاني: الاحكام الاجرائية لمكافحة استغلال النفوذ

لعل السبب الرئيسي الذي ادى الى تفاقم هذا النوع من الجرائم ، هو غياب الاليات الرقابية و او وسائل الرقابة الواجب تفعيلها في هذا المجال ، بحيث يجد هذا النوع من الجرائم طريقا مفتوحا ، امام النهب وسرقة الاموال العامة ، وقد جعل الجاني من جريمة استغلال النفوذ ، سبيلا لتحقيق او للوصول الى الغاية المرجو تحقيقها ولذا نجد بان المشرع الجزائري كان يجب عليه وضع حد لمثل هذا النوع من الجرائم والوقوف في وجه كل مرتكبيها ، وبالتالي لم تخطا الدولة الجزائرية عند مصادقتها على اتفاقية الامم المتحدة لأنها تعد بمثابة خطوة جيدة قامت بها ، مما نتج عنها سن قانون الوقاية من الفساد و مكافحته ، والذي ينص على مجموعة من التدابير الوقائية التي تحول دون وقوع هذه الجرائم ، وذلك عن طريق سد الفراغ القانوني الذي تنفذ منه هذه الجرائم.²

فبالتالي نجد ان المشرع قد قام باستحداث، مجموعة الاجراءات الجديدة خاصة بقمع الجرائم كالجرائم المتعلقة بالصفقات العمومية مثلا، والتي تتمثل في سير الدعوى العمومية، وهي اساليب البحث والتحري الجديدة، بحيث تسهل عملية الكشف هاته الجرائم، واحالة مرتكبيها

1 عصام عبد الفتاح مطر ، المرجع السابق ، ص ، 239 .

2 زوزو زوليجة ، جرائم الصفقات العمومية والية مكافحتها في التشريع الجزائري ، دار الياية للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، الطبعة الاولى ، 2016 ، ص ، 209.

الى الجهات الجهات القضائية المختصة والتي تقوم بدورها بتوقيع الجزاء وتطبيق العقوبة المقررة لها وبالتالي نجد بان الاجراءات والاحكام الاجرائية المتبعة لمكافحة جرائم الصفقات العمومية هي نفس الاجراءات والاحكام المتبعة لمكافحة جريمة استغلال النفوذ.

الفرع الاول: المتابعة القضائية كحكم اجرائي لمكافحة استغلال النفوذ.

نظرا للخطورة التي يشكلها هذا النوع من الجرائم، وجب على المشرع الجزائري وضع حد لها من خلال سن بعض النصوص والقواعد القانونية التي تكون غايتها ردع الجاني من؛ حيث تسليط العقوبة، وتوقيع الجزاء عليه، فتبقى النصوص القانونية حبرا على ورق اذ لا يمكن ان تبلغ هدفها إذا لم تلازمها احكام اجرائية تساهم في تفعيلها.¹ والجهة القضائية المختصة التي لها الحق في التهام، والتي لها لها الحق في الاتهام، والتي لها لها الحق في تقرير تحريك الدعوى العمومية، وهي النيابة العامة، وذلك عند علمها فورا بوقوع الجريمة والهدف من ذلك هو توقيع الجزاء القانوني وتطبيق العقوبة.

اولا - اساليب التحري الخاصة:

ويعنى بها البحث والتحري بشتى الطرق، والوسائل والاجراءات ونجد الاصل فيها السرية بشرط ان تتسم بالمشروعية والا كانت هذه المخاطر باطلة بطلانا مطلقا²، وفي حين ثبت في اسلوب التحري استعمال وسائل غير مشروعة كإتتهاك حرمة المنزل والمساس بالحرية الشخصية}.

ويتضمن التحري ايضا جمع الادلة والقرائن، على اختلاف انواعها من اوجه الاثبات، الهدف منه نسب الجريمة الى الفاعل الاصلي ومرتكبها اضافة الى تلقي الشكاوى وتحرير محاضر بأعمالهم، بحيث يتم فيها تدوين كل وجميع الاعمال التي قام بها رجال الضبطية القضائية.

1 زوزو زوليخة ، المرجع السابق ، ص ، 216 .

2 حاحة عبد العالي ، المرجع السابق ، ص ، 254 .

وبمجرد ان يتم اخطار الضبطية القضائية، فيقومون مباشرة بالإجراءات الاولية، وتكون مرتبطة بالبحث والتحري، وهو بمثابة المرحلة التمهيدية للدعوى العمومية، مما يتضح لنا ان هذه الاجراءات لزوم وتأکید قيامها نظرا لضرورتها فكلما كانت الجريمة متزامنة مع الاجراء كانت الادلة واضحة أكثر وسليمة لا يشوبها اي تغيير وتحريف.

وللتصدي الى جرائم الفساد والوقاية منها، نرى بان المشرع قام باستحداث اساليب تحري جديد، بالإضافة الى الاساليب السابقة الذكر، والتي يتضمنها ونص عليها قانون الاجراءات الجزائية تحت تسمية اساليب التحري الخاصة.¹

1-الاذن بالتسرب

كما اورد المشرع الجزائي اساليب التحري الخاصة في تعديل 20 / 12 / 2006 رقم 22/06 وبحيث يمكن تصنيف هذه الاساليب الى اعتراض المراسلات والاصوات والتقاط الصور والتسرب او كما سماه قانون الوقاية من الفساد ومكافحته اسلوب الاختراق.

ولقد عرف الفقه اساليب التحري الخاصة بكونها تلك العمليات او الاجراءات او التقنيات التي تستخدمها الضبطية تحت مراقبة وإشراف السلطة القضائية تحت مراقبة وإشراف السلطة القضائية، البحث والتحري عن الجرائم الخطيرة المقررة في قانون العقوبات، وجمع الادلة عنها والكشف عن مرتكبيها، وذلك دون علم ورضا المعنيين ولهذا قام المشرع بالتوسيع في نطاق اختصاصات ضباط الشرطة القضائية.²

ومنه نجد بتحريك الدعوى العمومية، تتوقف على ما تتوصل اليه الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد من الوقائع تشكل جريمة من جرائم استغلال النفوذ.

1 زوزو زوليخة ، المرجع السابق ، ص ، 2018 ، 2019 .

2 حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 255 .

الفرع الثاني: تحريك الدعوى العمومية كحكم اجرائي لمكافحة جريمة استغلال النفوذ

عند وصول الهيئة الى الوقائع ذات الطابع الجنائي، يحول الملف الى وزير العدل حافظ الاختصاص الذي بدوره يقوم بإخطار النائب العام المختص بتحريك الدعوى العمومية عند الاقتضاء، والمقصود بها هو البدء فيها وذلك بإجراء تحقيق فيها من قبل النيابة العامة، او انتداب أحد رجال الضبط القضائي او تعيين قاضي لإجراء هذا التحقيق.¹

ومن الملاحظ هنا ان المشرع لديه رغبة في مكافحة جرائم الفساد، حيث نص على انشاء ديوان مركزي لقمع الفساد.

وبالتالي تكمن مهمة هذا الديوان الذي سينشأ الى جانب الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته بمجرد تنصيبه

بالبحث والتحري عن جرائم الفساد، لإيجاد حلول للقضاء على مختلف صور جرائم الفساد، التي مست العديد من المشاريع والصفقات العمومية رغبة في استغلال اموال العامة، ومنه نجد بان تحريك الدعوى العمومية. تتوقف على ما توصلت اليه الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد من وقائع ذات وصف جزائي، بعدما ان يتحول الملف الى وزير العدل الذي بدوره يقوم بأخطار النائب العام المختص لتحريك الدعوى العمومية إذا كانت الوقائع تشكل جريمة من جرائم استغلال النفوذ.²

الفرع الثالث: الاثبات كحكم اجرائي لمكافحة جريمة استغلال النفوذ

وذلك بإخفاء الهوية الحقيقية، ويقدم المتسرب نفسه على انه شريك او فاعل، كما يجوز لضباط او اعوان الشرطة القضائية المحرض لهم بإجراء عملية التسرب والاشخاص الذين يسخرون لهذا الغرض، دون ان يكونوا مسؤولين جزائياً.³

1 زوزو زوليخة ، مرجع سابق ، ص، 215 .

2 نفس المرجع .

3 زوزو زوليخة ، مرجع سابق ، ص 226 .

الفصل الثاني

مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري .

لقد تطرقنا في الفصل الاول من هذه الرسالة ، حول الاطار المفاهيم لجريمة استغلال النفوذ ، وذلك من تعاريف خاصة بهذا النوع من الجرائم ، وفصلنا فيها كما كنا قد فصلنا في اعطاء لمحة مفاهيمية حول الركن المفترض، و الاساسي الا وهو الموظف العمومي ، كما تطرقنا في هذا الدراسة الى مكافحة هذه الجريمة من حيث الاليات الجنائية اما في الفصل الثاني ، من هذه الرسالة سنتعرض الى الاليات القانونية الادارية لمكافحة جريمة استغلال النفوذ في ظل قانون الوظيفة العمومية من خلال ابراز اهم الاجراءات التأديبية الخاصة بالموظف العمومي هذا من ناحية ومن ناحية اخرى سندرس السلطة التأديبية المختصة في توقيع الجزاء او العقوبة القانونية على الموظف العام فقد قسمنا هذا الفصل الى مبحثين وكل مبحث يحتوي على مطلبين ، و كل مطلب قسمناه ما بين ثلاث واربعة فروع.

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

المبحث الاول: ماهية المخالفة التأديبية

مما لا شك فيه ان موضوع تأديب الموظف العمومي، يكون من أبرز واهم المسائل الوظيفية، كما يعتبر موضوع التأديب من ادق الدراسات التي تهدف الى تنظيم الجماعة وتحقيق اهدافها، فالغاية من التأديب ليس الانتقام وانما غايته هو السير الحسن للمرفق العام علناً أكمل وجه وستتناول هذا الجانب في مطلبين وهي مفهوم المخالفة التأديبية، والضمانات الاساسية القانونية لتأديب الموظف.

المطلب الاول: مفهوم المخالفات التأديبية

يتعين لنا عند ارتكاب الموظف العمومي للخطأ التأديبي، خضوعه للمساءلة امام الجهة المختصة، وهذا من مصلحة المرفق العام، ولذا سيتم تناول موضوع المخالفة التأديبية على المنوال التالي:

الفرع الاول: تعريف المخالفة

يبدو ان للمخالفة التأديبية عدة تسميات منها: الخطأ التأديبي وأبرزها الجريمة التأديبية والذنب التأديبي، سنعطي مفهوما للمخالفة التأديبية من ناحيتين التشريعية والقضائية.

اولاً: مفهوم المخالفة التأديبية في نطاق التشريع

حيث أغفل المشرع الكويتي كغيره في اغلب التشريعات المقارنة، في وضع تعريف واضح محدد للجرائم التأديبية، فاكتمل في نص المادة 27 من قانون الخدمة المدنية {على ان كل موظف يخل بالواجبات او يخالف المحظورات المنصوص عليها في القوانين واللوائح يعاقب تأديبياً}.¹

1 سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، 2007 ، ص ، 233 .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

بينما المشرع الجزائري صنف المخالفة التأديبية على حسب خطورة وجسامة الفعل الجرم المرتكب وذلك وفقا لنص المادة 177 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري.¹

ثانيا: مفهوم الجريمة التأديبية قضائيا

نظرا لعدم، اعطاء تعريفا واضحا ومفهوما خاصا بالجريمة التأديبية، وجب ان يتصدى بنفسه، لتحديد مفهوم هاته الاخيرة، وتوضيح اهم العناصر التي تقوم عليها، وعلى هذا الاساس، قررت محكمة التمييز الكويتية بان تعطي مفهوما واضحا وصريحا للمخالفة التأديبية.²

بحيث تنص على ان الجريمة التأديبية هي {اخلال الموظف بواجبات وظيفته سواءاكانت واجبا او سلبا او اتيانه عملا من الاعمال المحرمة عليه فكل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها قانونا او يسلك سلوكا معيبا ينطوي على الخروج عن مقتضيات الوظيفة او الاخلال بنزاهتها وكرامتها او لا يستقيم مع ما تفرضه عليه الوظيفة من استقامة يبعد عن مواطنالريبانما يرتكب ذنبا اداريا يستوجب تأديبه.³

وفي ذلك ذهبت المحكمة الادارية العليا بمصر الى القول لبيان المستقر عليه ان ما يأتيه الموظف خارج مجاله العملي يعد اخلالا بواجباته الوظيفية إذا كان ينعكس بأثر على وظيفته ووضعه العملي باعتبار ان الموظف العام ملزم بان يسلك السلوك القويم سواء داخل العمل او خارجه.⁴

1 سعد نواف العنزي المرجع السابق ، ص ، 234 .

2 نفس المرجع ، ص ، 235 .

3 حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 456 .

4 المادة ، 177 ، من الباب السابع ، من القانون الاساسي للوظيفة العمومية (03/06) .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

الفرع الثاني: تصنيفات المخالفة التأديبية

وفقا لنص المادة 177 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية 03/06 صنفتم المخالفات الى أربع اخطاء تأديبية وسنوضحها بالتسلسل حسب المواد 178-179 - 180-181 من نفس القانون، وتعد جريمة استغلال النفوذ التي يرتكبها الموظف العمومي نظرا لخطورتها ، وجسامتها ، مخالفة تكون من الدرجة الرابعة ، بغض النظر عن المخالفات الاخرى التي تكون من الدرجة الاولى والثانية والثالثة .

1-الاطفاء التأديبية من الدرجة الاولى:

نصت المادة 178 من ق.ا.و.ع هي كل اخلال بالانضباط العام والذي يمكن ان يمس بالسير الحسن للمصالح العمومية كعدم احترام الاوامر الرئاسية مثلا.¹

2-الخطأ التأديبي من الدرجة الثانية:

وهذا ما يؤكد لنا نص المادة 179 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية والذي يوضح لنا بصراحة الاعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

أ- المساس سهوا او اهمالا بأمن المستخدمين .

ب-الاخلال بالواجبات القانونية الاساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين:180/181.

3-الخطأ التأديبي من الدرجة الثالثة:

طبقا لأحكام المادة 180 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية والتي من خلالها قيام الموظف بما يأتي:

1-تحويل الوثائق الادارية بطريقة غير قانونية.

1 المادة 178 من نفس القانون 03/06 .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

- 2- اخفاء المعلومات ذات الطابع المهني والتي يجب عليه تقديمها اثناء تأديته لمهام.
- 3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.¹
- 4- افشاء او محاولة افشاء الاسرار المهنية
- 5- استعمال تجهيزات او املاك الإدارة لأغراض شخصية او لأغراض خارجة عن المصلحة.

4- الخطأ التأديبي من الدرجة الرابعة:

- اعتمادا على نص المادة 181 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية تعتبر الاخطاء من الدرجة الرابعة التي يرتكبها الموظف كالتالي:
- أ- الاستفادة من الامتيازات، من اي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.²
 - ب- ارتكاب اعمال عنف على اي شخص كان في مكان العمل.
 - ج- التسبب عمدا في اضرار مادية جسيمة بتجهيزات املاك المؤسسة او الادارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة.
 - د- تزوير الشهادات او المؤهلات او كل وثيقة سمحت له بالتوظيف او بالترقية.
 - هـ- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح اخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من نفس الامر.³
 - و- قيام الموظف العمومي باستغلال نفوذه .

1 احاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 457 .

2 المادة 181 من الامر 03/06 .

3 نفس المرجع .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

الفرع الثالث: العلاقة بين الجريمة التأديبية الادارية والجريمة التأديبية الجنائية.

نلاحظ بان هناك تشابه بين المخافة التأديبية مع الجريمة الجنائية في عدة امور، كما تختلف معها في امور كثيرة، ويكمن هذا التشابه في، ان كلاهما تقومان على اساس الخطأ، ويترتب من وراء هذا الخطأ الحاق الضرر بالآخرين وبالمصلحة العامة المحمية قانونا وهذا ما يبرر التدخل لحماية المصلحة.

الا ان الفقه والقضاء استقرا على مبدا واحد وهو، استقلالية الجريمتين (التأديبيةوالجنائية) نظرا لان المخلة التأديبية تختلف عن الجريمة الجنائية، فالمخالفة التأديبيةقوامها اخلال الموظف العمومي بالواجبات الوظيفية والمساس بكرامة ونزاهة الوظيفة، بينما الاخرى مناطها خروج المتهم على المجتمع فيما ينهى قانون العقوبات عنه.¹

وعليه يمكن القول انه في حالة إذا كانت الجريمة الجنائية تشكل في نفس الوقت جريمة تأديبية جاز لها ان توقع الجزاء التأديبي على الموظف العمومي اضافة الى الجزاء الجنائي، لان الحكم على الموظف جنائيا لا يغل يد الدارة عن اعادة تقييم ما ارتكبه من الناحية التأديبية ومن ثمة لها جاز لها ان توقع الجزاء المناسب عليه.

وعليه يمكن للجهة التي يعمل فيها الموظف، تقرير مجازاته تأديبيا دون انتظار نتيجة التحقيق الجنائي.²

المطلب الثاني: الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي : من اجل اظهار الحقيقة وتحقيق العدل اثناء المساءلة التأديبية، التي يتعرض اليها الموظف العمومي، اوجبت مختلف التشريعات الدولية منح بعض الضمانات، التي يستوجب على السلطة التأديبية مراعاتها، تجنباً للظلم، وفي حالة ما إذا اهملت هذه الضمانات ولم تحترم، فان القرار التأديبي يصبح قرارا مشوبا بعيب ويكون عرضة للأبطال.

1 سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص ، 236 ، 237 .

2نفس المرجع .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

فالهدف من هذه الضمانات، هو تحقيق محاكمة، منصفة للموظف المتهم، وهذه الضمانات منها ما هو سابق على تطبيق الجزاء ومنها ما هو لاحق على توقيعه ولذا سنتطرق الى عرضها في ثلاثة فروع:

الفرع الاول: الضمانات السابقة لصدور القرار التأديبي

تتمثل القرارات السابقة لصدور القرار التأديبي فيما يلي:

1- اجراء التحقيق:

حيث نص المشرع الجزائري في المادة 171 من الامر 03/06 بانه يمكن للجنة المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي فتح تحقيق اداري، بهدف اظهار الحقيقة، حتى تثبت المخلفة التأديبية في حق الموظف او براءته، فالتحقيق في المادة السالفة الذكر يكون امرا جوازيا، اي يتم بطلب من من المجلس التأديبي، على هذا المنوال يمكن ان يكون الخطأ التأديبي المرتكب من الدرجة الثالثة او الرابعة.¹

حيث نرى ان التحقيق في التشريع الاردني اجباري، على خلاف التشريع الجزائري.

حيث قسم ضمانات التحقيق الى قسمين الاولى شكلية والثانية موضوعية.

يعد ابلاغ الموظف العمومي بالتهم المنسوبة اليه ضماننا اساسيا لحقوقه، حيث لا بد من مواجهته، وسؤاله، عن الخطأ الذي ارتكبه، لإتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه، حيث يترتب عن مخالفة هذا الاجراء ينتج عنه بطلان مطلقا، الا إذا ثبت انه لم يؤثر في القرار من حيث الموضوع او لم ينتقص من الضمانات المقررة قانونا للموظف العمومي.²

ففي الاردن قضت المحكمة العليا للعدل في أحد احكامها بالقول {إذا لم يعلم الموظف خطيا بمضمون الشكوى المقدمة ضده ولم يطلب اليه الجابة عليها في غضون مدة معينة فلا تعتبر هذه المخالفة اجراء شكليا مجحفا بحق المستدعي في الدفاع عن نفسه او مؤثرة في

1 احمد الساقوط ، الضمانات التأديبية للموظف ، كلية الحقوق ، السويسي - سلا ، www.maroc droit. com

2 احمد الساقوط ، المرجع السابق .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

القرار المطعون فيه، وذلك لأنه أتيحت له الفرصة مرتين للإجابة على الشكوى الاولى عندما جرى التحقيق معه من قبل المحقق، والثانية عند مثوله امام المجلس التأديبي}.

كما نصت المادة167 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية03/06، بأنه يحق للموظف الذي تعرض للأجراء التأديبي ان يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه.¹

فالسطة التأديبية بعد معاينة الافعال التي تشكل خطأ مهنيا، تلتزم بأخطار الموظف المخطأ بأنه سيمثل امام المجلس التأديبي في تاريخ معين، وبالأفعال التي يتابع من اجلها، وقيدها بأجال وهي مدة 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى،فهذا الاخطار هو ضمان جوهرى حيث يكون بإمكانه تهيئة نفسه للدفاع عن نفسه واثبات براءته.²

3-السماح للمتهم بالاطلاع على ملف الدعوى التأديبية:

للموظف الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي، فهو يعد ضمانا اساسيا للدفاع عن نفسه في حالة ما اذا كان المتهم بريئا، وذلك عند مباشرة اجراءات الدعوى التأديبية على الفور، ونعني بالملف

التأديبي الملف الذي يتضمن الاجراء التأديبي المتبع، اي الملف الشخصي الذي يحتوي ، على كافة الوثائق والمستندات المبينة للوضعية الادارية للموظف ، المسجلة المرقمة والرتبة بانتظام ، الا الوثائق المتعلقة بالأراء السياسية والدينية للمعني ، و السبب من وراء هذا الحق هو تقادي معاقبة الموظف لأسباب سرية او مجهولة و لأسباب ذات طابع سياسي .³

وهذا ما نصت عليه المادة 167 من الامر 03/06 قد تطرقنا اليها فيما سبق.

1حاحة عبد العالي، المرجع السابق ، ص، 475 .

2المادة 167 ، من القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، 03/06 .

3حاحة عبد العالي ، المرجع السابق ، ص ، 476 .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

4- تمكين الموظف العام من الدفاع عن نفسه:

يعتبر حق الدفاع من الحقوق المقدسة، ومن الضمانات الاساسية الواجب توافرها في كافة المحاكمات التأديبية، كما يعد حق الدفاع من المبادئ العامة التي تحكم اجراءات المساءلة التأديبية، ولا يحتاج الى نص يقره، لأنه من المبادئ المستقرة في الضمير الانساني وحق الدفاع مكفولا قانونيا ومعترف به لكل متهم المحال الى هيئة التحقيق، وقد أكد المشرع الجزائري في القانون الاساسي للوظيفة العمومية وبالتحديد في نص المادة 02/169 من نفس القانون على ما يلي يحق للمتهم الاستعانة بمدافع مخلوا او موظفا يختاره بنفسه.¹

ومن اهم الضمانات التي اجازها المشرع للمتهم هي تقديم الدفاع يكون اما مكتوبا او شفويا غير ان الطريقة الاولى هي الطريقة الاكثر ترجيحاً للطابع الكتابي لإجراءاته التحقيق. وهي كما يأتي:

وهو ما دلت عليه الفقرة الاولى من نص المادة 169 من قانون الوظيفة العمومية بانه يمكن للموظف المتهم تقديم دفاعه اما مكتوبا أو شفاهة غير ان طريقة الدفاع الذي يكون مكتوبا هي الطريقة الانسب لإجراءات التخطيط.²

أ- الاستعانة بالشهود:

وهذا اكدته نفس الفقرة من نفس المادة من نفس القانون بحيث سمحت للموظف للدفاع عن نفسه باستحضار شهودا يؤيدون مزاعمه ولأثبات براءته وهذا بغض النظر على صفة هؤلاء الشهود فقد يكونوا موظفين او مرتفقين مما شاهدوا الواقعة محل الخطأ التأديبي.³

1 احمد الساقوط ، المرجع السابق.

2 المادة 169 من الامر 03/06 .

3نوفان العقيل العجارمة،سلطةتاديب الموظف العام ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، 2007 ، ص 308.

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

ب- حق الاستعانة بمدافع مخول او موظف يختاره بنفسه:

حيث نصت المادة 151/ ا من نظام الخدمة المدنية الاردني بالقول {للموظف المحال الى المجلس التأديبي ان يوكل محاميا في الدعوى للدفاع عنه، على ان يحضر جلسات المحاكمة التأديبية مع محاميه} وعدم تمكين الموظف المتهم من الاستعانة بمحاميه يعتبر اخلافاً بحقوق الدفاع، ويصبح هذا الاجراء باطلاً بطلاناً مطلقاً.¹

بينما المشرع الجزائري اجاز في نص المادة 02/169ق.ا.و.ع. صراحة للموظف العام بمحام يدافعوا عنه وهو ما لم يكن منصوص عليه صراحة في القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة ويعد ان الاستعانة بالمدافع من اهم الضمانات واساسها، حينما قرر المشرع الجزائري في المجال التأديبي لأنه في اغلبية الاحيان يكون الموظف عاجز عن الدفاع عن نفسه نظراً لعدم احاطته بالقانون التأديبي وهذا ما يسمح للمدافع بتمثيل الموظف المتهم في حالة غياب هذا الخير بمبرر مقبول.²

الفرع الثاني: الضمانات التأديبية اللاحقة للموظف العمومي

بعدما كنا قد تطرقنا الي ابراز اهم الضمانات الأساسية السابقة للموظف العمومي والتي تمثلت في التحقيق واعلام الموظف بالتهمة المنسوبة اليه، واعطائه الحق في الاطلاع على ملفه التأديبي كما اجاز له المشرع حق او ضمانا اخر و يعد من اهم الضمانات التي يمكن اثبات براءة المتهم بها هي الدفاع عن نفسه و يكون اما عن طريق محامي أو شخص اخر يكون مخولاً للدفاع كموظف او شاهد وبالرغم من كون ان هذه الضمانات اساسية تأديبية للموظف العام الا ان هناك ضمانات اخرى لاحقة تتمثل في،التظلم الاداري ، و الضمانات القضائية و

1نوفان العقيل العراجمة ، مرجع سابق ، ص 309 .

2نفس المرجع.

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

التي تتمثل في الطعن القضائي بالقرار الصادر بتوقيع الجزاء الغاء و تعويضا وفقا للشروط المقررة قانونا وهذا ما سيتم عرضه من خلال تبيان هاتين الضمانتين.¹

اولا: التظلم الاداري.

يعرف التظلم الاداري على اساس انه: شكوى او طلب يقدم من طرف الموظف المراد تأديبه، الى السلطة المعنية بذلك، بهدف النظر بهذا التظلم، بحيث يمكن ان تكون هي السلطة المصدرة للقرار

ويكون هذا التظلم اما ولائيا او امام لجنة الطعن والغاية منها هو اعادة النظر في القضية ومراجعة القرار بسحبه او تعديلها وإلغائه.²

- التظلم الولائي:

وبالتالي نجد المشرع الجزائري وبموجب نص المادة 01/830 من الإجراءات المدنية والادارية على ما يلي يجوز للشخص المعني بالقرار الاداري تقديم تظلم الى الجهة الادارية مصدرة القرار

كما نلاحظ بان المادة قد حددت المدة القانونية لأجل لرفع التظلم، وتتمثل في اربعة أشهر يتم سريانها بداية من تاريخ التبليغ، من القرار التأديبي الفردي او من تاريخ نشر القرار الاداري الفردي او التنظيمي.³

كما توضح الفقرة الثانية من المادة 830 الاثار التي تترتب على عدم رد الادارة، في خلال مدة شهرين، يعدم بمثابة الرفض، يكون من تاريخ التبليغ، بحيث يستفيد المتظلم من شهرين، لتقديم الطعن امام القضاء في حالة سكوت الجهة الادارية، ويكون ساري المفعول من تاريخ انتهاء مدة الطعن.

1 احاحة عبد العالي، مرجع سابق، ص 478.

2 نوفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص 309، 308.

3 سعد نواف العنزي، مرجع سابق، ص 312، 311.

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

حيث نصت المادة 22 من المرسوم 10/84 على ضرورة تنصيب وانشاء مستويات الادارة هما:

أ- لجان الطعن للإدارة المركزية لدى الوزير لمعني:

ويكون على رأسها الوزير او ممثله ويتمثل اختصاصها في دراسة الطعون المقدمة من طرف اعوان الادارة المركزية والمؤسسات والادارات العمومية، وهذا الصنف من لجان الطعن لدى المؤسسات والادارات العمومية وقد استحدثه المشرع بموجب نص المادة 01/65 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية والتي تنص على تنشأ لجان الطعن لدى كل وزير او وال او مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات او الادارات العمومية.¹

اما بالنسبة لتشكيلة هذه اللجنة فقد نصت عليها المادة 02/65 من ق.ا.و.ع. بقولها تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الادارة وممثلي الموظفين المنتخبين، ويترأس هذه اللجنة السلطة الموضوعة على مستواها او ممثل عنها.²

ب- اختصاصات هذه اللجان:

طبقا لنص المادة 67 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية والمادة 175 من نفس القانون بان اختصاص لجان الطعن الوزارية او الولائية او اية ادارة عمومية بالنظر في التظلم المرفوع من قبل الموظف العمومي المتعرض للعقوبة التي تكون من الدرجة الثالثة او الرابعة ان له الحق في تقديم التظلم امام لجنة الطعن المختصة، الا انها مقيدة بأجال مدة شهر كأقصى حد من تاريخ تبليغه بالقرار من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين.³

بحيث ان التظلم امام لجنة الطعن كان اجله محدد في ظل المرسوم 10/84 ب 15 يوما فقط ولقد أحسن المشرع عند قيامه بتمديد المدة، لان مدة 15 يوما تعد مدة غير كافية.

1 احاحة عبد العالي، مرجع سابق، ص 479.

2 نفس المرجع.

3 نفس المرجع.

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

وبتالي يمكن القول في هذا الموضوع بان المادة السابقة الذكر حددت العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة دون غيرها جعلنا نقول ان العقوبات من الدرجة الاولى والثانية لا يجوز رفع التظلم فيها امام هذه اللجان، وتكون المدة المحددة لرفع التظلم فيها شهرا واحدا من تاريخ التبليغ.

ثانيا: الطعن القضائي في القرار التأديبي:

اضافة الى الضمانات الادارية قرر المشرع الجزائري ضمانات اخرى اضافية وهذا في حالة استنفاد جميع الطرق او الوسائل الادارية التي تتصف الموظف العمومي عادة.

فالقضاء بعد من اهم الضمانات الاساسية التي تعد مصدر انصاف للموظف العمومي، ولذا خول المشرع الجزائري حق اللجوء الى العدالة من اجل الغاء القرار او التعويض.¹

وإذا سوف نفصل في كل واحدة على حدى:

1-دعوى الغاء القرار التأديبي:

يجوز للموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي غير مشروع ان يلجا الى القضاء الاداري برفع دعوى لإلغاء هذا القرار الذي صدر ضده.

وعلى الشخص الذي قام بالطعن ان يتقيد بالشروط الموضوعية والشكلية لدعوى الإلغاء، والا رفضت دعواه سواء من الناحية الشكلية او الموضوعية لانعدام أحد عناصرها.²

1 احاحة عبد العالي،مرجع سابق،ص481.

2قرار مجلس الدولة،بتاريخ 2003/03/18.

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

ولذا يستوجب وجود كل من الشروط الشكلية والشروط الموضوعية في القرار المراد الطعن فيه بحيث حددت لنا المادة 13 من قانون اجراءات مدنية وادارية شرطين اثنين وهما، شرط الصفة والمصلحة وجوبا في الغاء القرار التأديبي، اضافة الى الاهلية كشرط اساسي.¹

2- دعوى القضاء الكامل:

الى جانب دعوى الإلغاء قرر المشرع الجزائري، اضافة دعوى القضاء الكامل، لمنح الموظف الذي صدر في حقه القرار التأديبي، الحق في اللجوء الى القضاء لرفع احدى دعاوى القضاء الكامل، تعويضا عن الاضرار التي سببت له، من خلال تعرضه للعقوبة التأديبية، الغير مشروعة.²

الفرع الثالث: الضمانات الاساسية التأديبية للموظف العمومي اثناء مثوله امام المجلس التأديبي.

بعدما تطرقنا في السابق الى عرض اهم الضمانات الاساسية، سواء كانت ضمانات سابقة او ضمانات لاحقة التي يعتمد عليها الموظف العمومي، في اثبات براءته، والغاية منه تكون الغاء القرار الذي تسبب له بالضرر، الا ان هناك ضمانات اخرى لا يمكن الاستغناء عنها وهي ضمانات تأديبية تتمثل في مثوله امام المجلس التأديبي.³

وهي كالتالي: حياد اعضاء المجلس التأديبي، تعليل القرارات التأديبية وهذا ما سنوضحه من خلال عرضنا لهذين العنصرين:

1 احاحة عبد العالي، مرجع سابق، ص482.

2 نفس المرجع ، ص482.

3 احمد ساقوط المرجع السابق.

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

اولا: مبدأ حياد اعضاء المجلس التأديبي

بدون شك انه لا وجود لفائدة من اعلام الموظف العمومي بالتهم المنسوبة إليه، وسماع الشهود، ودفاع المحامي عنه إذا، ما لم تتصف هيئات التحقيق بالحيادة و النزاهة، فمن الطبيعي ان لا تكون الادارة لا طرفا ولا خصما في النزاع، فالمحاكمة العادلة تكون، بعدم ابداء الخصوم اوجه دفاعهم بحرية فقط، بل يتعين ان لا تبدى تلك الآراء في الفراغ، لذا يتعين احترام المبدأ الاساسي للقاضي بان لا يكون نفس الشخص خصما وحكما في ذات النزاع، وان يتمتع المتهم بحق الرد، وعلة ذلك مخالفة المبدأ الجوهرى ووسائل تطبيقه تؤدي الى افرار الضمانات التأديبية من مضمونها ومحتواها وجعلها مظاهر خارجية بلا معنى حقيقي.¹

ثانيا: تعليل القرارات التأديبية

سبب القرار التأديبي هو العنصر القانوني او الواقعي الذي يدفع بالإدارة الى اصداره، لأنه حالة واقعية او قانونية تحمل الادارة على التدخل قصد احداث اثر قانوني معين محل القرار بغية تحقيق الصالح العام وهو هدف القرار، وسبب القرار التأديبي هو ثبوت مخالفة الموظف للواجبات الوظيفية التي كان من المفروض عليه ان يؤديها.²

ويعتبر الاسلوب الردعي الذي تتخذه الادارة، لتحقيق المنفعة العامة وللحفاظ على كرامة الوظيفة التي ينتمي اليها، ولقد استقرالقضاء الاداري على الجزاء التأديبيكأي قرار اداري يقوم على سبب يبرره.

ومن شروط السبب المؤدي الى اتخاذ القرار التأديبي ان يكون قائما عند اتخاذه القرار حقيقيا ومحددا بوقائعظاهرة،وإذا كان السبب هو الحالة الواقعية والقانونية التي دفعت بالإدارة لاتخاذ

1 احمد ساقوط،المرجع السابق

2حاحةعبد العالي ، مرجع سابق ص 471 .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

قرارها فانه يعني توفر الظروف المادية الخاصة التي كانت سببا في اتخاذ القرار او الشروط القانونية المؤدية الى صدوره، فمتى انعدم الواقع المادي كان القرار مشوبا بعيب السبب.¹ لان السبب يعد من اهم الاركان في القرار التأديبي، فاذا كان القرار التأديبي مشوبا بعيب السبب جاز للسلطة المختصة الغاءه.

المبحث الثاني: العقوبات التأديبية للموظف العمومي والسلطة المختصة في توقيع الجزاء

مثما تطرقنا الى فيما سبق إلى، تصنيفات المخالفات التأديبية بالتدرج من مخالفات من الدرجة الاولى، الى غاية الدرجة الرابعة وهي تعد أخطر المخالفات، وفصلنا فيها، كما كنا قد بينا اهم الضمانات الاساسية التي منحها المشرع الجزائري، كحقوق للموظف العمومي، المستغل لنفوذ له يستند عليه في الدفاع عن نفسه لأثبات براءته، وتنقسم بدورها الى ثلاثة اقسام: ضمانات تأديبية سابقة و ضمانات تأديبية لاحقة، و ضمانات تأديبية عند مثوله الى امام المجلس التأديبي. بينما الان سنتطرق الى تصنيف العقوبة حسب درجة المخالفة، عقوبات من الدرجة الاولى عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة، وتعد العقوبة التأديبية الموقعة على الموظف العمومي المستغل لنفه من الدرجة الرابعة كاقصى عقوبة نظرا لخطورة هذ الجرم المرتكب ، والجهة المختصة بتوقيع الجزاء.

المطلب الاول: العقوبات التأديبية الموقعة على الموظف العمومي

عند ارتكاب الموظف العمومي للمخالفة، فانه يكون عرضة لا محال الى تلقي الجزاء او العقوبة التي يستحق، والعقوبة التأديبية تعد وسيلة ردعية، للحد من التواصل في ارتكاب الجرم لذا قسمنا الجرائم الى اربعة درجات، سنبينها كما يلي:

1 احاحة عبد العالي ،مرجع سابق ، ص ، 171 ، 172 .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

الفرع الاول:العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى

تتمثل في ثلاث عقوبات تختص بتوقيعها السلطة الرئاسية، وهي عبارة عقوبات بسيطة، وتتميز بالطابع الانضباطي وقد قام المشرع بإدراجها، بالتسلسل، حيث بدأ بأخف عقوبة وهي التنبيه الى اقصاها وهي التوبيخ ونظرا لهذا التدرج سنقوم بعرض هذه العقوبات كما يلي:

1-التنبيه:

ويعنى به حث الموظف على الزامية الموظف مراعاة واجباته الوظيفية، ويعتبر أخفجزاء، والسبب في توقيعه ارتكاب الموظف لخطا بسيط، يكون بتهديد الموظف على المخالف بعدم العودة الى ارتكاب تلك المخالفة، ويكون انذارا شفويا بأسلوب فيه نوع من الحدة والترهيب.¹

2-الانذار الكتابي:

على عكس التنبيه الذي يكون شفاهة، ففي هذه الحالة يكون تحذير الموظف كتابة، بقيام الرئيس بإرسال كتاب الى الموظف، يذكر فيه نوع المخالفة المرتكبة، كما يحثه فيها على عدم تكرارها وضرورة عدم الاخلال بالواجبات الوظيفية مرة اخرى، وضرورة الانضباط حتى لا يتعرض لعقوبة اشد في حالة ما إذا اعد ارتكاب الخطأ مرة اخرى.²

كما تعد هذه العقوبة من أخف العقوبات التي يجوز توقيعها على الموظف عند ارتكابه للخطأ، كما يختلف التنبيه عن الانذار الكتابي في ان الاول يكون شفويا، بينما يكون الثاني كتابيا ويدرج في الملف التأديبي الخاص بالموظف.

1سعد نواف العنزي ، مرجع سابق ، ص250، 251 .

2حاجة عبد العالي،مرجعسابق،ص،495

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

3-التوبيخ:

فهي ثالث عقوبة والاخيرة من العقوبات الانضباطية، وهي من العقوبات المعنوي التي يكون التوقيع فيها من اختصاص السلطة الرئاسية.

كما ترسل عقوبة التوبيخ الى الموظف العمومي في كتاب، يذكر فيه الخطأ المرتكب،

مع السبب الغير مرضي الذي جعل من الادرة تقوم بتوقيع الجزاء.¹

وفي الاخير، نستنتج بان العقوبات التي تكون من الدرجة الاولى، ماهي الا عقوبات تأديبية ولها اثار معنوية هدفها تحذير الموظف من العودة الى ارتكاب المخالفة مرة اخرى، ولا ترتب اثارا مادية مما يؤثر على المركز القانوني للموظف.

الفرع الثاني: العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية

طبقا لنص المادة 163 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية، تتمثل العقوبات التأديبية فيما

1-التوقيف عن العمل من يوم الى ثلاثة أيام:

اباح المشرع الجزائري توقيع العقوبة التي تتمثل في التوقيف عن العمل، من يوم الى ثلاثة أيام بالنسبة للموظفين الذين ارتكبوا أخطاء مهنية، وهو منع الموظف من ممارسة اعمال وظيفته جبرا عنه بصفة مؤقتة.²

ويعتبر التوقيف عن العمل من يوم الى ثلاثة ايام كمتا حددها المشرع، خصما من راتب الموظف.

وتعد عقوبة من العقوبات المالية التي تنصب مباشرة على راتب الموظف.

1المادة 163 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية 03/06

2المادة 163 من الامر 03/06

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

ب - الشطب من قائمة التأهيل:

يقصد بالشطب من قائمة التأهيل: شطب الموظف المعاقب من قائمة الجدول الخاص بالترقية، ويشترط لتوقيعها ان يكون وجود اسم الموظف مدرجا ضمن قائمة التأهيل بعنوان السنة المالية ويحرم من تسجيله في جدول الترقية ويحرم من ترقية مشروعة كان ينتظرها طوال مدة مساره المهني.¹

الفرع الثالث: العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة

حسب ما نصت عليه المادة 163 من القانون 03/06 تتنوع العقوبة التي تكون من الدرجة الثالثة الى ما يلي:

1- التوقيف عن العمل من اربعة ايام الى ثمانية ايام:

حيث اننا تطرقنا فيما سبق بالإشارة الى التوقف عن العمل التي تضمنتها العقوبة من الدرجة الثانية وتكون من يوم الى ثلاثة ايام ،اما بالنسبة للعقوبة للعقوبة التي تكون من الدرجة الرابعة فان مدة الايقاف عن العمل تكون من اربعة ايام الى ثمانية ايام، وبعد إجراء الاحتياطات ، تلجا اليها السلطة العامة التي لها صلاحية التعيين ، ولا تعد بمثابة ابعاد الموظف العمومي عن عمله بصفة نهائية ولا يكون استبداله بموظف اخر بصفة دائمة ، وانما يكون بصفة مؤقتة²، وهذا ضمانا للسير الحسن للمرفق العام، بحيث يكون للموظف الحق في العودة الى منصبه بعد انتهاء مدة العقوبة ،تعتبر هذه العقوبة بمثابة الخصم من الراتب الشهري للموظف العمومي ، ولذا يمكن لنا ان نقول بانها عقوبة ذات طابع ماليوعليه، وجب علينا التفريق بين التوقيف عن العمل في العقوبة من الدرجة الثاني والعقوبة

1حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 460

2المادة 01/174من القانون الاساسي للوظيفة العمومية 03/06 .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

من الدرجة الثالثة، على اعتبار انها عقوبة اصلية تطبق على الموظف، بحيث نص عليها
المشرع الجزائري في نص المادة 01/174 من القانون 03/06 على ما يلي: يوقف فورا
الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، فهناك صنفين من
التوقيف يجب ان يكون اجراء تحفظي في حالة ارتكاب احدى الجرائم المتعلقة بالفساد الاداري
كجزاء تأديبي في حالة ما اذا قام الموظف العمومي بارتكاب افعال تخل بالسير الحسن المرفق
العمومي.¹

2-التنزيل في الرتبة من درجة الى درجتين:

ويعنى بها جعل الموظف في الدرجة او الدرجتين ن دون درجته التي كان فيها في السلم
الاداري، ولا يرفع منها الا عند استكماله شروط الترقية في الدرجة من جديد، بحيث يترتب
عنها النقص في الراتب مباشرة بمقدار الدرجة التي انزل اليها.²
ومن الواضح ان هذه العقوبة تدمج عقوبتين معا، بحيث انها تتضمن التنزيل من رتبة الى
رتبتين في السلم الاداري، وهي الدرجة او الدرجتين الادنى مباشرة وتكون قبل توقيع العقاب،
كما تتضمن ايضا التخفيض في الراتب بقدر ما كان عليه قبل الترقية، كما يتبع كذلك
التخفيض في الزيادات والعلاوات.³

1المرجع نفسه .

2حاحةعبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 461 .

3نفس المرجع .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

3-النقل الاجباري:

ويكون ضمن العقوبات من الدرجة الثالثة، اذ ينقسم بدوره الى قسمين النقل المكاني والذي يتم بنقل الموظف من مكان الى اخر والنقل النوعي والذي يتمثل بنقل الموظف من وظيفة كان شغلها الى وظيفة اخرى.¹

وعليه يتم نقل الموظف الذي قام بارتكاب الخطأ الذي يكون قد وصل الى حد الجسامة مما يجعله عرضة الى تلقي العقوبة من الدرجة الثالثة، مما يدفع بالسلطة التأديبية الى توقيع قرار النقل اجباريا وبدون موافقته الى مكان اخر غير الذي عين فيه اوالى وظيفة اخرى غير الوظيفة التي عين فيها من قبل.

كما يعرضه النقل الاجباري الى فقدان بعض الامتيازات التي كان يتضمنها مركزه الوظيفي.

الفرع الرابع: العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة

بحيث يتميز هذا النوع من العقوبات بالشدة والصرامة عند تطبيقه، فلا يمكن ان تطبق الا إذا قام الموظف بارتكابه خطأ يصيل الى حد الخطورة كقيامه بجريمة استغلال النفوذ لتحقيق غايات واهداف شخصية على حساب المجتمع ، ومن هنا نجد ان القانون الاساسي للتوظيف العمومي 03/06 قد خص المادة 173 منه ، التي توضح لنا كيفية توقيع الجزاء على الموظف العمومي المرتكب للجريمة السابق الاشارة اليها .

حيث نجد ان العقوبة التي تكون من الدرجة الرابعة تشمل نوعين وهما كالآتي :²

1-التنزيل من الرتبة الاصلية الى الرتبة الادنى مباشرة:

تصنف هذه العقوبة من العقوبات التي تمس الجانب المالي للموظف العام، كما تتصف ايضا بالشدة عند تطبيقها، بحيث تطبق بصورة فورية ومباشرة مما يؤدي الى تنزيله من رتبته

1حاجة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 462.

2المادة 173 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية 03/06.

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

الاصلية والتي كان يشغلها الى الرتبة السفلى مباشرة اي لرتبته التي تسبق رتبته الاصلية في السلم الاداري.

ويكون التنزيل بمرتبة واحدة فقط وبفرض لتطبيق هذه العقوبة وجود مثل هذه الرتبة ولا يمكن ان يكون التخفيض باي حال من الاحوال ان يترتب عنه الاقصاء من القطاع الذي ينتمي اليه.¹

ب-التسريح:

ويكون بعزل الموظف عن الوظيفة بصفة نهائية وقطع صلته الوظيفية بينه وبين الوظيفة بشكل نهائي، ولهذا تعد من اشد العقوبات على الاطلاق.²

كما ينتج عنه فقدانه للصفة التي يكتسبها وهي صفة الموظف وحرمانه من الراتب الشهري والاستفادة من العلاوات والتمتع بالمنح والزيادات ويتم تقرير هذا نتيجة ارتكابه لمخالفة مالية كاستغلال النفوذ.

لذا نجد ان المشرع قد رتب حكما في غاية الخطورة على الموظف الذي تم تسريحه وهي عدم دمج الموظف وارجاعه الى وظيفته من جديد وهذا طبقا لنص المادة 185 من الامر 03/06.

كما قام بتقييد السلطة التي لها صلاحية التعيين نظرا لخطورة العقوبات التأديبية التي تكون من الدرجة الثالثة والرابعة، كما الزمها بضرورة تبرير القرار التأديبي الخاص بها بعد اخذ الراي الملزم للجنة الادارية المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في اجل 45 يوما من تاريخ التبليغ حسب ما نصت عليه المادة 02/165 من الامر 03/06.³

1حاجة عبد العالي،مرجع سابق ، ص ، 462.

2المادة 185 من الامر 03/06

3المادة 02/165 من الامر 03/06 .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

المطلب الثاني: السلطة المعنية بتوقيع الجزاء على الموظف العمومي المرتكب للخطأ: من الطبيعي ان لكل خطأ عقاب وجزاء ، يكون موقعا من طرف السلطة المعنية المخولة قانونا ،فتوقيع العقوبة على الموظف المخطأ تعد بمثابة سلاح قوي تملكه الادارة كوسيلة ردعية عند في وجه الموظف المخل بواباته الوظيفية ، بحيث نرى بان القانون منح للإدارة هذه السلطة ، يعد ضمانا للحفاظ على كرامتها ، وحفاظا على حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، وتتمثل هذه الاجهزة في الانظمة المختلفة كسلطة مختصة في توقيع الجزاء والسلطات الرئاسية كهيئة مختصة في توقيع الجزاء ،اللجان الادارية المتساوية الاعضاء ،ودورها في توقيع الجزاء .¹

الفرع الاول: الانظمة المختلفة كسلطة مختصة في توقيع الجزاء

تعد الانظمة المختلفة سلطة مختصة في توقيع الجزاء على الموظف المرتكب الخطأ، بالرغم من اختلاف القوانين في الدول، الا انها تدور حول نظامين، النظام القضائي والنظام الشبه القضائي والتي سيتم عرضها كما يلي:

اولا: النظام القضائي:

يتميز النظام القضائي في تماثل الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية، بحيث جعل النظام التأديبي القضائي نظاما قضائيا بالمعنى الصحيح، وذلك بفضل السلطة الرئاسية التي سنتطرق اليها فيما بعد، وينفرد النظام القضائي التأديبي بعدة خصائص ومميزات وهي كالتالي:

1-يحقق النظام القضائي مبادا العدالة والموضوعية فيالتأديب، بحيث تكون السلطة التأديبية في ظله بعيدة عن مساوئ كل من النفوذ السياسي والاداري.²

1Siencesjuridiques.almontada .net/t597. Topi2

2نفس المرجع .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

2- اية نظام كفيل بمنع استبداد او انحراف السلطات الرئاسية فيما لو باشرت بالاختصاص التأديبي.

3- ان النظام القضائي التأديبي أقرب الى النظام التأديبي في الوظيفة الادارية.

مما لا شك فيه ان النظام القضائي يحقق قدرا من الضمان الاساسي للموظف في مواجهة السلطة الرئاسية، ونجد بان المانيا ومصر تأخذان بهذا النوع من الانظمة، على الرغم من افتقاد هذا النظام للفعالية المطلوبة، الا ان بعضا من الدول لجأت الى الاخذ به ومنحت له السلطة التأديبية الحق في ممارسة بعض السلطات منها تحريك الدعوى التأديبية، والوقف المؤقت عن العمل.¹

كما نجد بان المشرع الجزائري في هذا المجال، اتخذ موقف الوسط بين النظام القضائي والنظام الرئاسي، بحيث انه حاول تجنب السلبيات والاخذ بالإيجابيات لكل من النظامين لا سيما التعسف

في استغلال السلطة بالنسبة للنظام الرئاسي، وبقي ينص على هذا الموقف في جميع القوانين المتعلقة بالوظيفة العمومية سواء في الامر 66/133 والمرسوم 59/85 او في التعديل الاخير في الامر 03/06. مع اضافة بعض التعديلات البسيطة الخاصة بهذا المجال.²

ثانيا النظام الشبه قضائي:

يعد هذا النظام صورة من صور النظام الرئاسي ذلك ان توقيع الجزاء يكمن من اختصاص السلطة الرئاسية، ومع ذلك يستوجب قبل توقيع الجزاء بصفة نهائية استشارة هيئات مشكلة من ممثلين الادارة والموظفين فيرفع اليها القرار للنظر في الاجراءات واقتراح الجزاء المناسب للواقعة وكقاعدة عامة يكون الرئيس فيه مقيدا للسلطة الادارية وهو مطبق بصفة اساسية في كافة من الدول فرنسا بلجيكا ايطاليا.

1 احاحة عبد العالي مرجع سابق ، ص ، 450 .

2 نفس المرجع ، ص ، 451 .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

الفرع الثاني: السلطة الرئاسية كهيئة تأديبية مختصة في توقيع الجزاء

كان هذا النظام بمثابة السبيل الوحيد الذي يعتمد عليه في توقيع العقوبات على الموظف العمومي المرتكب لجريمة استغلال النفوذ، فهو النظام الاصيلي في ذلك، وخاصة في تقرير تقدير الاخطاء وتوقيع العقوبة، انما هم الرؤساء المخول لهم ذلك والمختصون في السلم الاداري بدون مساعدة او تدخل من اي هيئة استشارية كانت.

ومن بين الدول التي اتبعت هذا النظام،الذنمرك، اسبانيا، كندا.¹

ويستمد هذا المبدأ منطقه من عدة اعتبارات منها:

-ان الجريمة الادارية لا تقوم الا على مجرد اعتبارات قانونية ، بل هي موزونة ومقاسة على اساس التقليد المستقر بها العمل ، بحيث لا تقوم بالكشف عنها النصوص فهي تصعب على القضاة ، وعليه فهي تكون صعبة على القضاة ، فمن الاحسن ترك المجال الى الادارة التي تراس الموظف المذنب.²

- يعد نزع السلطة من يد الادارة، وترك لها سلطة الاتهام يؤدي لا محال الى التردد في اللجوء سلطة التأديب لان هيئتها سوف تهتز إذا ما اتهمت شخص وقامت السلطة التأديبية لأسباب معينة بتبرئته.

- يستوجب السرعة والحسم في الامور عند تأديب الموظف المتهم، وان يكون التأديب في نفس المكان الذي حدث فيه الخطأ، ليتحقق أثرالتأديب على أكمل وجه وضمن استمرارية المرفق العام وحسن سيره.³

1المرجع نفسه .

2حاجة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص، 453 .

3 نفس المرجع .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

الفرع الثالث: اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء ودورها في توقيع الجزاء على الموظف العمومي المستغل لنفوذه :

تقوم اللجنة المتساوية الاعضاء بمساعدة السلطة التي لها صلاحيات تعيين الموظف العمومي كما لها الصلاحية في تأديبه، وخاصة عندما تكون العقوبة المرتكبة من الدرجة الثالثة والرابعة التي نصت عليها المادة 165 في الفقرة الثانية من المادة من الأمر 03/06.

ونظرا لخطورة هذه العقوبات، وتأثيرها الكبير على المركز القانوني للموظف العمومي، المشرع الجزائري لم يمنح للسلطة الرئاسية وحدها الصلاحية بالتوقيع على مثل هذه الجزاءات وانما الزمها بضرورة اخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء.¹

ومن خلال ذلك يتضح لنا بان المشرع قد منح للجنة الادارية المتساوية الاعضاء ايضا سلطة تأديب الموظف، وجعل من الرأي الذي تتخذه رايًا ملزمًا للإدارة عند اتخاذها للقرار.

ومن خلال ما تم تقديمه عن اللجنة المتساوية الاعضاء لا يسعنا الا ان نبين مفهوم هذه الاخيرة واختصاصها في المجال التأديبي.

اولا: المقصود باللجان الادارية المتساوية الاعضاء

تعرف اللجان الادارية المتساوية الاعضاء بانها هيئة استشارية تم استحداثها من قبل المشرع الجزائري في نظام الوظيفة العمومية كهيئة مشاركة للسلطة الرئاسية تسيير حياة الموظف المهنية، وتتشكل من طرفين هما: ممثلي الادارة والموظفين يكونوا بعدد متساوي وتترأسها السلطة التي لها الصلاحية في التعيين.²

1 المادة 165 من الامر 03/06 المتعلق بالنظام الاساسي للوظيفة العمومية .

2 المادة 62 ،من القانون الاساسي للوظيفة العمومية ، 03/06.

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

وقد نص عليها من قبل المشرع في نص المادتين 62 و63 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية، بحيث تنص المادة 62 على ما يلي تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية:

لجان ادارية متساوية الاعضاء، لجان الطعن، لجان تقنية.

يبدو ان المشرع الجزائري قد غير من تسميتها السابقة بإضافة مصطلح الادارية، والهدف من ذلك هو الفرقة بين اللجان المتساوية الاعضاء في المؤسسات الاخرى كما قد احوال الى التنظيم لتحديد اختصاصاتها وتشكيلها وتنظيمها وسيرها.¹

ثانيا: اختصاصات اللجان الادارية المتساوية الاعضاء

بالعودة الى نص المادة 64 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية يتبين لنا بان اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء لها دورين هامين هما:

ا-الهيئة الاستشارية:

تستشار اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في المسائل التي تكون فردية وتخص المسيرة المهنية للموظف العمومي وهذا طبقا لنص المادة 64 في الفقرة الاولى منها من الامر 03/06 كأصل عام تختص بالنظر في جميع المسائل التي تخص الموظفين.²

وبالرجوع الى المرسوم 10/84 وخصوصا في نص المادتين 09 و10 من ذات المرسوم وكذا التعليم رقم 20 المؤرخة 26 جوان 1984 المتعلقة بسير وتنظيم اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، وعليه يمكن ان نميز بين نوعين من الآراء الاستشارية للجان المتساوية الاعضاء هما:

1المادة 63 ، من الامر 03/06 ، المتعلق بالانظام الاساسي للوظيفة العمومية .

2المادة ، 64 ، من الامر 03/06 ن المتعلق بالانظام الاساسي للوظيفة العمومية .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

1-الهيئة الاستشارية للجان المتساوية الاعضاء الغير ملزمة:

يبدو ان الآراء التي تبديها اللجان المتساوية الاعضاء في في المسائل ذات الطابع الفردي والتي تخص حياة الموظف المهنية ليست ملزمة للسلطة التي لها صلاحية التعيين تتمثل في: التمديد في فترة التربص، الاحالة على الاستيداع لأسباب شخصية، الجدول السنوي لحركة التنقلات الادراج في أحد اسلاك الانتداب، الانتداب التلقائي او النقل التلقائي.¹

2-الآراء الاستشارية للجان المتساوية الاعضاء الملزمة:

تتصف الآراء التي تدلي بها اللجان المتساوية الاعضاء بالإلزامية للسلطة التي لها صلاحية التعيين في المسائل التالية:

رفض قبول الاستقالة، الترقية في الرتبة، التنزيل في الرتبة، الاحالة على التقاعد تلقائيا والتسريح مع ابقاء حقوق المعاش او الغاءها.²

والجدير بالذكر ان السلطة الرئاسية مجبرة بأخذ راي اللجان المتساوية الأعضاء في المسائل السابقة الذكر، كما انها مجبرة بالالتزام بالرأي وتتبعه والا أصبح القرار التأديبي عرضة للإلغاء.

أ- لجنة الترسيم:

نجدها في نص المادة 02/64 من القانون الاساسي للوظيفة العمومية، بحيث تجتمع اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء لترسيم الموظفين العموميين بعد استيفاء الشروط المنصوص عليها في القانون وهو اختصاص وجوبي لصحة قرار الترسيم، ومن ثم فان التي لها صلاحية التعيين ملزمة بمراعاة هذا الاجراء.³

1 احاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 454 .

2 نفس المرجع .

3 احاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص ، 454 .

الفصل الثاني : مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري

ج-المجلس التأديبي:

وهذا ما اكدته المادة 02/64 من القانون الاساسي للوظيفة العامة، وكذلك الفقرة رقم 02 من المادة 165 من نفس القانون بنصها على ما يلي: تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرارمبرر، بعد اخذ الراي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء

المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب ان تثبت في القضية المطروحة عليها في اجل لا يتعدى خمس واربعين يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

وتعد الاستشارة الإلزامية للجنة المتساوية الاعضاء من الضمانات الاساسية التي تحمي الموظف المحال على التأديب من تعسف الادارة في استعمال سلطة التأديب.

وبالتالي يمكن القول بان المشرع الجزائري قد اخذ بالنظام الشبه قضائي، كما قد تبني معيار جسامة العقوبة التأديبية في تحديد الجهة المختصة بالسلطة التأديبية.

الخاتمة

الخاتمة

وخلاصة القول لما تقدم من دراسة هذا الموضوع ، لايسعنا الا ان نقول بان المشرع الجزائري خص، المادة 32 من الاملا 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد واليات مكافحته والتي تنص على مفهوم جريمة استغلال النفوذ ، والعقوبات الموقعة على كل من يقوم بارتكاب هذا الفعل ، حيث اننا نرى بان المشرع الجزائري سعى جاهدا لوضع قواعد قانونية ردية ، خاصة بمكافحة جرائم الفساد ، التي يقوم بارتكابها الموظف العمومي ، وضع ايضا الياية اخرى من الاليات الردعية الا وهي ، القانون الاساسي للتاديبية العمومية ، القانون 03/06 والذي نجد في محتواه تصنيف المخالفات التاديبية على حسب درجاتها ، والضمانات الاساسية للموظف العمومي ، والعقوبات الموقعة على عاتقه وكل عقوبة تكون درجاتها موازية لدرجة المخالفة التي يقوم بارتكابها .

وبالتالي نجد بان المشرع الجزائري، يبذل قصرى جهده في تفعيل هذه الاليات من خلال ، القواعد القانونية المميزة التي ، يقوم باصدارها في كل مرة .

فجريمة استغلال النفوذ نجد بانها من اخطر الجرائم المنصوص عليها في قانون الوقاية من الفساد واليات مكافحته ، الا ان المشرع الجزائري قبل قيامه بالنص عليها في المادة 32 من الامر 01/06 نرى بانه قد قام بالنص عليها لافي قانون العقوبات سابقا ، في نص المادة 128 ، ثم قام بجعلها جريمة مستقلة في الامر 01/06 المتعلق بالوقاية من بالفساد واليات مكافحته ، كما ان المشرع الجزائري قام بتفعيل عدة اساليب لمتابعة ، الموظف العمومي اثناء ارتكابه للجريمة ، لان هدف الموظف العمومي هو تحقيق غاية ومصلحة خاصة على المصلحة العامة ، نظرا لسرعة تفشي هذه الظاهرة ، وسط المجتمع ، والادارة كذلك ، فما

كان على المشرع الجزائري الا يتدخل للقضاء على هذا المرض المعدي ، من خلال تفعيله لعدة اليات واساليب قانونية .

وعلى الرغم من كل هذه الجهود ، التي قام وبها نجد بان المشرع الجزائري لم يوفق بالحد البعيد للحد منها ، فالتشريع وحده لا يكفي للقضاء عليها ، فعلى القضاء الاداري تقديم المساعدة ، والوقوف الى جانب المشرع الجزائري يد بيد وذلك من خلال الاجتهادات القضائية ، وتفعيل الاليات الرقابية على مستوى الادارات العامة ، وبين الموظفين العموميين ، وذلك لتحقيق العدالة والمساواة بين المجتمع ، وبين الموظفين ولتسيير المرافق العامة على اكمل وجه ، ولضمان كيان يسوده النظام و الهدوء داخل المجتمع.

التوصيات

-على المشرع الجزائري ان يساوي في العقوبة بين الشخص المقدم للخدمة ، والشخص صاحب الحاجة .

- وضع مواد قانونية اخرى تكون اكثر صرامة وردعا من المادة 32 من الامر 01/06.

- على المشرع الجزائري الاشارة الى مستخدم النفوذ لدى السلطات العامة لتحقيق منافع تخصه وتلبية حاجياته .

- فعلى القضاء الاداري ، ان يتدخل من خلال اجتهاداته القضائية وتفعيل الياته الرقابية داخل المؤسسات والادارات العمومية .

- يجب زرع روح التفاني في تقديم العمل والنزاهة ، والاخلاص بين الموظفين من اجل تحقيق العدالة والمساواة بين افراد المجتمع .

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

اولا المصادر :

1-القران .

2-السنة .

ثانيا المراجع :

الكتب :

سليمان بن محمد الجريش ، اساءة استعمال السلطة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية ، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية مطابع الشرق الاوسط الرياض ، 2002.

سعد بن سعد بن علي القرني ، استغلال النفوذ الوظيفي ظرف مشدد لعقوبة جريمة غسل الاموال في النظام السعودي ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف للعلوم الامنية ، الرياض ، 2009 .

ميسون خلف محمد ، جرائم استغلال النفوذ ، جامعة النهدين ، كلية الحقوق .
عصام عبد الفتاح مطر ، جرائم الفساد الادري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية
مصر، 2015 .

زوزو زوليجه ، جرائم الصفقات العمومية والية مكافحتها في التشريع الجزائري ،دار الولاية
للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، الطبعة الاولى ، 2016 .

سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية
، 2007 ، ص ، 233 .

نوفان العقيل العجارمة،سلطة تاديب الموظف العام ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، 2007 ،
ص 308 .

اطروحات الدكتوراه والماستر :

حاحة عبد العالي ، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2012، 2013 .

ضيف فيروز ، جرائم الفساد الإداري التي يرتكبها الموظف العمومي ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2013/2014 .
بويكر اسمهان ، جريمة استغلال النفوذ في ظل قانون مكافحة الفساد (01/06) ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2013/2014 .
المواقع الإلكترونية :

Siencesjuridiques.almontada .net/t597. Topic .

www.droit 7. blogspot . com/2016/04/ blog _post _4 _html .

· احمد الساقوط ، الضمانات التأديبية للموظف ، كلية الحقوق ،السويسي - سلا ،
www.maroc droit. co

القوانين والأوامر :

1-القانون 01/06 المؤرخ في 21 محرم عام 1724 هـ الموافق 20 فبراير سنة 2006 و متعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته .

2-الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 هـ الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام لوظيفة العمومية .

الفهرس المحتويات

المحتويات .	الصفحة
البسمة .	
شكر و عرفان .	
الاهداء .	
مقدمة .	أ - د
الفصل الاول: مكافحة استغلال النفوذ في القانون الجنائي .	6
المبحث الاول : الاطار المفاهيمي لجريمة استغلال النفوذ .	7
المطلب الاول : مفهوم استغلال النفوذ.	7
الفرع الاول :تعريف استغلال النفوذ لغة واصطلاحا.	7
الفرع الثاني : مصادر وصور استغلال النفوذ الوظيفي في النظام السعودي .	10
الفرع الثالث :استغلال النفوذ في القانون الجزائري .	18
الفرع الرابع : التعريف القانوني لجريمة استغلال النفوذ.	19
المطلب الثاني : مفهوم الموظف العمومي في القانون الجزائري من الناحية الادارية في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته .	20
الفرع الاول: تعريف الموظف العام من الناحية الادارية .	21
الفرع الثاني :المقصود بالموظف العام من الناحية القضائية .	21
الفرع الثالث : معنى الموظف العام في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته .	22
المبحث الثاني : الاليات الجنائية لمكافحة استغلال النفوذ.	22
المطلب : الاول الاحكام الموضوعية لمكافحة استغلال النفوذ .	23
الفرع الاول :اركان جريمة استغلال النفوذ.	23
الفرع الثاني :اساس تجريم او علة تجريم استغلال النفوذ .	27

29	الفرع الثالث :الغرض من استغلال النفوذ .
32	الفرع الرابع: العقوبات المقررة لجريمة استغلال النفوذ حسب قانون الوقاية من الفساد ومكافحته(01/06)
37	المطلب الثاني : الاحكام الاجرائية لمكافحة استغلال النفوذ.
38	الفرع الاول: المتابعة القضائية كحكم اجرائي لمكافحة استغلال النفوذ .
40	الفرع الثاني :تحريك الدعوى العمومية كحكم اجرائي لمكافحة جريمة استغلال النفوذ .
40	الفرع الثالث : الاثبات كحكم اجرائي لمكافحة جريمة استغلال النفوذ .
42	الفصل الثاني :مكافحة استغلال النفوذ في القانون الاداري .
43	المبحث الاول : ماهية المخالفة التأديبية .
43	المطلب الاول : مفهوم المخالفات التأديبية .
43	الفرع الاول: تعريف المخالفات التأديبية .
45	الفرع الثاني :تصنيف المخالفات التأديبية .
47	الفرع الثالث :العلاقة بين الجريمة التأديبية الادارية والجريمة التأديبية الجنائية
47	المطلب الثاني :الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العمومي .
48	الفرع الاول: الضمانات السابقة لصدور القرار التأديبي .
51	الفرع الثاني : الضمانات التأديبية اللاحقة للموظف العمومي .
55	الفرع الثالث: الضمانات الاساسية التأديبية للموظف العمومي اثناء مثوله امام المجلس التأديبي .
57	المبحث الثاني : العقوبات التأديبية للموظف العمومي والسلطة المختصة في توقيع الجزاء .
57	المطلب الاول : العقوبات التأديبية الموقعة على الموظف العمومي .

58	الفرع الاول : العقوبات التأديبية من الدرجة الاولى .
59	الفرع الثاني : العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية .
60	الفرع الثالث : العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة .
62	الفرع الرابع : العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة .
64	المطلب الثاني :السلطة المعنية بتوقيع الجزاء على الموظف العمومي المرتكب للخطا .
64	الفرع الاول : الانظمة المختلفة كسلطة مختصة في توقيع الجزاء .
66	الفرع الثاني : السلطة الرئاسية كهيئة مختصة في توقيع الجزاء .
67	الفرع الثالث : اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء ودورها في توقيع الجزاء .
78	الخاتمة
81	قائمة المصادر و المراجع

ملخص الدراسة

من خلال ما تم تقديمه في هذه الدراسة ، نستنتج بان المشرع الجزائري قد ادرجه جريمة استغلال النفوذ ضمن ، قانون الوقاية من الفساد ومكافحته 01/06 في نص المادة 32 الفقرة 02 منه ، بعدما نصت عليها المادة 128 من قانون العقوبات الجزائري ، نظرا لخطورة وجسامه هذا النوع من الجرائم ، نجد بان المشرع الجزائري ، قد حفاها بمجموعة من الاليات والاجراءات القانونية الردعية للحد منها ، نظرا لما لها من تاثيرات سلبية على المجتمع ككل ، وبالتالي نجد بان جريمة استغلال النفوذ جريمة قائمة بذلتها ، فالشخص الذي يقوم بارتكلبها ، لايمكن ان يكون شخصا طبيعيا وعاديا ، يمكن ان يكون موظفا عموميا يعمل لدى مؤسسة عمومية ، هدفه تحقيق مصلحة وتقديم خدمة شخصية ، بدل من تقديم خدمة جماعية ولذا نجد بان قانون الوظيفة العمومية 03/06، قد وضع عقوبات بالتسلسل و وكل عقوبة تكون موقعة حسب خطورة وجسامه الخطا المرتكب فجريمة استغلال النفوذ هي جريمة من الدرجة الرابعة ، والعقوبة الموقعة عليها تكون من نفس الدرجة ، وذلك لتحقيق العدالة والمساواة ، بين الموظفين ، ولتحقيق النظام في الادارة العمومية ، لتحقيق الغايات الجماعية ، على الغايات الشخصية .