

الحماية الإجرائية للموظف العام_دراسة تحليلية وفق أحكام التشريع الجزائري

Procedural Protection of the Public Employee - an Analytical Study according to the Provisions of Algerian Legislation



طالبة الدكتوراه/ جيهان بوعمرة^{1,2}

PhD(c)/ Djihane Bouamra

¹ جامعة تبسة، (الجزائر)

University of Tébessa, (Algeria)

² المؤلف المراسل (author correspondent): bmrdjihane@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/04/28 تاريخ القبول للنشر: 2022/08/30 تاريخ النشر: 2022/09/28



مراجعة الهقال: اللغة العربية: د. / زهور شتوح (جامعة باتنة) اللغة الإنجليزية: د. / محمد أكرم عربات (جامعة سطيف 2)

ملخص:

إنّ الحماية الجنائية التي يتمتع بها الموظفون العامون ومن هم في حكمهم لا تقف عند حال تلك التي تقررها لهم نصوص قوانين العقوبات فقط، وإنما تمتد لتشمل ما تقررها لهم نصوص الإجراءات الجزائية أيضا وبعبارة أخرى يمكن القول أن الحماية الجنائية المقررة للقائمين بأعمال الوظيفة العامة تكون على صورتين: الأحكام موضوعية والثانية إجرائية.

وإذا كانت الحماية الموضوعية تستمد عناصرها من قواعد التجريم والعقاب، فإن الحماية الإجرائية تستمد عناصرها من قواعد الإجراءات الجزائية، أي القواعد التي تتخذ من تنظيم حماة القضاء واختصاصاتها وكشف الجرائم والتثبت من وقوعها وضبط مرتكبيها والتحقيق معهم ومحاكمتهم عنها موضوعا لها.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام؛ الوظيفة العامة؛ الحماية الموضوعية؛ الحماية الإجرائية؛

الإذن.

Abstract:

The criminal protection enjoyed by public officials and those who are in their position does not stop at the state decided for them by the provisions of the penal laws only, but extends to include what is decided for them by the provisions of the penal procedures as well. The provisions are objective and the second is procedural.

If substantive protection derives its elements from the rules of criminalization and punishment, then the procedural protection derives its elements from the rules of criminal procedures, that is, the rules taken from the organizing of the protectors of the judiciary and its competencies, detecting crimes and verifying their occurrence, arresting the perpetrators, and investigating and prosecuting them as its subject matter.

Key words: public servant; public office; substantive protection; procedural protection; permission.

مقدمة:

لما كان الموظف العام هو الأداة التي تتصرف عن طريقها الإدارة، أي اعتداء عليها يعتبر اعتداء على الإدارة. فقد كان الزاما حماية الموظف العام ضد أي اعتداء يقع عليه أثناء تأديته وظيفته أو سببها. وقد جرم المشرع في كل من فرنسا والجزائر أي اعتداء يقع على الموظف العام أثناء تأدية وظيفته أو بسببها.

وقد تأخذ الحماية الجنائية للموظف العام غالبا صورة تشديد العقاب الموقع على الجاني الذي ارتكب جريمته ضد الموظف العام أثناء تأدية وظيفته أو سببها.

ويكتسب موضوع "الحماية الجنائية" للموظف العام أهميته الخاصة من اتصاله بأهم شريحة من شرائح المجتمع ألا وهي الموظفين العاملين الذين يعبرون عن إرادة الدولة من خلال ممارسة وظائفها وتنفيذ برامجها وترجمة سياستها الى العامة، وقد برزت مكانة هذه الشريحة تبعا لتعاظم نشاط الدولة، فبعد أن كان قاصرا على الوظائف التقليدية المتمثلة بحفظ الامن الداخلي والخارجي وإقامة العدل توسع ليشمل مختلف ميادين الحياة مما زاد من اعتقاد الدولة على الموظفين العاملين في تصريف شعوبها المتشعبة كما زاد من اهتمامها بهم الى درجة احاطتهم بحماية جنائية اكثر من تلك المقررة لبقية المجتمع.

وقد أقرت معظم الدول الحماية الجنائية للموظف، حماية موضوعية كانت اهتماما وسرد في قانون العقوبات، وحماية إجرائية اقرها المشرع الجزائري في قانون الإجراءات الجزائية ولقد كانت الجزائري من أولى اهتماماتها الحماية الجنائية للموظف، وكونها تدرك أبعاد هذه الظاهرة وضعت حيث سياسة جنائية جديدة في الحماية الجنائية للموظف بين التجريم والردع والوقاية من كافة مظاهر الاعمال المضرة بالموظف العام.

أهمية الموضوع:

تبرز أهمية هذا الموضوع من خلال:

الأهمية النظرية: الإحاطة والالمام بمختلف جوانب الموضوع من خلال التعرف على مختلف النصوص القانونية ذات الصلة وكذا بيان العديد من المفاهيم المرتبطة بهذا الموضوع.

الأهمية العلمية: تبرز في تحديد الاليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري والكفيلة بتحقيق الحماية من هذا النوع من الجرائم.

أهداف الدراسة:

- التخصيص المتعمق والدقيق لحماية الموظف العام جنائيا.
- تحديد مسؤولية الموظف العمومي وبيان العقوبات المقررة له.
- ضمان سير العمل الوظيفي وحماية الموظف العام.

إشكالية الدراسة:

في إطار كل ما سبق تتمحور الإشكالية حول هذا الموضوع:
ما مدى فعاليات التشريعات المتتالية في حماية الموظف العام إجرائيا؟
منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي لتوضيح الحماية التي أقرها المشرع وأيضا تحليل السياسة الجنائية لمواجهة الاخطار التي تحيط بالموظف.

تقسيمات الدراسة:

تسنى لنا الإجابة على الإشكالية المطروحة تناولنا هذا الموضوع من خلال مبحثين قيد الإذن كوسيلة للحماية الإجرائية المقررة للموظف العام، حيث سنتناول في الاول ماهية الاذن، وفي الثاني عن حالات الاذن.

المبحث الأول:

ماهية الإذن

بغية إعطاء صورة واضحة عن ماهية الإذن كأحد قيود تحريك الدعوى الجزائية سنقسم هذا المبحث الى مطلبين: لنحدد في الاول مدلول الاذن لغة واصطلاحا، ونبين في الثاني ذاتية الاذن.

المطلب الأول: مدلول الإذن

حيث سنتناول من خلال هذه الجزئية من الورقة البحثية الإذن من ناحية اللغة والإصطلاح:

الفرع الأول: الإذن لغة

هو الموافقة على الشيء بعد العلم به، فيقال أذن بالشيء أي علم به، ويقال فعله بإذني أي بعلمي، ويعني أيضا اذن بالشيء أي اباحه له واجازه له واستأذنه أي طلب منه الإذن. (الفيرزو آبادي، 2005، الصفحة 197)

الفرع الثاني: الإذن إصطلاحا

أما عن معناه الاصطلاحي: فقد وضع له الفقه الجنائي تعاريف شتى، اذ عرف بأنه "تنازل من جانب هيئة عامة عن التمسك بالحصانة الاجرائية المقررة لمن ينتمي اليها من الافراد، من شأنه ان يزيل العقبة الاجرائية التي تعترض اجراءات اقتضاء النيابة العامة لحق الدولة في معاقبة متهم معين ينتمي اليها" كما عرف بأنه "كتاب خطي تصدره جهة معينة تسمح بموجبه اقامة الدعوى العامة ضد شخص معين ينتمي اليها لاقترافه جريمة من الجرائم".

وكذلك عرف بأنه إجراء يتضمن رغبة او موافقة جهة عامة محددة بالقانون على اقامة الدعوى الجزائية واتخاذ الاجراءات القانونية بحق أحد الافراد التابعين لها في جريمة علق المشرع اقامة الدعوى فيها على موافقتها". (السليمان، 2004، الصفحة 185)

وتوحي هذه التعاريف من خلال قراءتها بأن المشرع لا يعلق تحريك الدعوى الجزائية على صدور إذن من جهة رسمية معينة الا في الحالات التي يكون المتهم بارتكاب الجريمة تابعا او منتميا للجهة المخولة بإصدار الإذن، فبينما في الواقع هناك حالات يتطلب المشرع فيها ايضا صدور اذن من جهة رسمية معينة لتحريك الدعوى الجزائية ضد المتهم رغم ان الأخير قد لا يكون تابعا او منتميا لأي جهة من الجهات الرسمية اصلا وانما يمثل فردا عاديا في المجتمع لا أكثر، ولذلك نعتقد بأن التعاريف سابقة الذكر كانت تنقصها الدقة في هذا الجانب.

ومن التعاريف التي اوردها الفقه الجنائي لقيد الإذن أيضا، هي "انه اجراء يضدر من جهة معينة تعبر به عن عدم اعتراضها والسماح بالسير في اجراءات الدعوى الجنائية ضد شخص معين ينتمي اليها او بصدد جريمة معينة ارتكبت ضدها".

وما يعاب على هذا التعريف انه يخلط بين فكرتي الاذن والطلب، اذ يعد وقوع الجريمة على احدى الجهات الرسمية حالة من الحالات التي تستوجب استحصال اذنها لتحريك الدعوى الجزائية ضد المتهم بارتكاب الجريمة الواقعة عليها، في حين ان المشرع غالبا من يعلق تحريك الدعوى الجزائية في مثل هذه الحالة على طلب تلك الجهة وليس على اذنها بوصفها مجنيا عليها.

وفي ضوء ما تقدم من ملاحظات تفصل تعريف مصطلح الاذن كأحد قيود تحريك الدعوى الجزائية بأنه: استحصال موافقة او عدم ممانعة جهة رسمية معينة بخصوص تحريك الدعاوي الجزائية ضد أحد اتباعها من الموظفين العامين او ضد شخص عادي متهم بارتكاب جريمة يوجب القانون موافقة تلك الجهة على تحريك الدعوى الجزائية فيها. (الفيروزآبادي، 2005، الصفحة 187)

المطلب الثاني: ذاتية الإذن

إن قيد الاذن لربما يكون مثار ليس أمام القارئ مع القيود الاخرى التي ترد على حرية الجهة المختصة في تحريك الدعوى الجزائية فيها، لذا سنخصص هذا المطلب لتبيان أوجه الشبه والاختلاف بين الإذن والشكوى والطلب.

الفرع الأول: أوجه الشبه والاختلاف بين الاذن والشكوى

تعرف الشكوى بأنها تصرف قانوني يقوم به المجني عليه او من بمثله قانونا ضمن المدة التي حددها القانون، يتضمن اخبار السلطة المختصة بتحريك الدعوى الجزائية بوقوع جريمة من الجرائم التي اشترط التي اشترط القانون لتحريك الدعوى فيها تقديم شكوى من المجني عليه، طالبا تحريك الدعوى الجزائية الناشئة عنها للوصول الى معاقبة مرتكبها.

وبمقارنة هذا التعريف لقيد الشكوى بالتعريف الذي اوردناه لقيد الاذن يتبين لنا وجود أوجه شبه واختلاف كثيرة منها، سنحاول الكشف عنها تباعا.

أولا: أوجه الشبه:

يتفق الاذن مع الشكوى من ناحية أن كلاهما يعد قيودا على حرية الجهة المختصة بتحريك الدعوى الجزائية في القيام بذلك، فبدون استحصال الاذن او تقديم الشكوى في الحالات التي يوجب القانون ذلك، لا يمكن تحريك الدعوى الجزائية ضد المتهم. (أوهايبي، 2004، الصفحة 96)

ثانيا: أوجه الاختلاف:

يختلف الإذن عن الشكوى في عدة نواحي أهمها ما يأتي:

1- الإذن إجراء شخصي بحث، فمتى ما اعطي عن متهم معين فلا يمتد أثره الى غيره من المتهمين ممن يكون متمتعاً بذات الحصانة ولو كان مساهماً معه في الجريمة، أما الشكوى فهي إجراء عيني، إذ ان تقديمها ضد أحد المتهمين يعد مقدمة ضد الباقيين ايضاً.

2- الإذن يجب ان يصدر بصورة مكتوبة لان طبيعته تستوجب ذلك، في حين يجوز تقديم الشكوى بصورة شفوية او تحريرية.

3- يجوز للجهة المخولة بإصدار الاذن في اي وقت تشاء طالما ان الدعوى الجزائية لم تنقض لأي سبب من الاسباب، في حين يجب تقديم الشكوى خلال ثلاثة أشهر من يوم علم المجني عليه بوقوع الجريمة وبمرتكبها او من يوم زوال العذر القهري المانع من تقديمها وبعبءه يسقط الحق فيها.

4- لا يجوز للجهة المخولة بإصدار إذن التنازل عن حقها في استعمال الإذن، وإذا صدر عنها الذن فلا يجوز لها ايضاً ان تسحبه او تعدله عنه، في حين يمكن للمشتكي التنازل او العدول عن شكواه بعد تقديمها.

5- تختلف سلطة الجهة المختصة بإتخاذ الاجراءات في الدعوى الجزائية من حيث نطاقها قبل صدور الاذن عنها قبل تقديم الشكوى، فقبل صدور الإذن يجوز لتلك الجهة ان تتخذ كافة الإجراءات التي لا تمس شخص المتهم، كسماع الشهود وإجراء الكشف وندب الخبراء وضبط الأشياء بعيداً عن شخص ومسكن المتهم، أما قبل تقديم الشكوى فلا يجوز لها اتخاذ اي اجراء من إجراءات التحقيق أو مباشرة الدعوى الجزائية او حتى جمع الأدلة حول الجريمة. (السليمان، 2004، الصفحة 189)

الفرع الثاني: أوجه الشبه والاختلاف بين الاذن والطلب

يعرف الطلب بأنه: "الشكوى او الادعاء الشخصي المقدم من هيئة او مصلحة عامة من أجل إقامة دعوى الحق العام في الجرائم التي يقيد القانون فيها تحريك الدعوى العامة ولتخاذ الإجراءات اللازمة للدعوى، الا بناء على صدور طلب من هذه الهيئة او المصلحة بصفتها مجنيا عليها ومتضررة من وقوع الجريمة".

ويتضح لنا من خلال قراءة هذا التعريف بأن قيد الطلب ياتقي مع قيد الاذن في نواحي عدة، ويفترق عنه في نواحي أخرى سنحددها على التوالي:

أولاً: أوجه الشبه

يلتقي الاذن مع الطلب في نواحي عدة تتمثل بما يأتي:

1- كلاهما يصدر من جهة رسمية عامة، لانها اقدر من غيرها في نظر المشرع على تقدير ملائمة تحريك الدعوى الجزائية ضد المتهم في ضوء الظروف، والملابسات المحيطة به عند ارتكابه للجريمة.

2- كلاهما يتضمن التعبير عن ارادة شخص معنوي في رفع القيد المفروض على تحريك الدعوى الجزائية ومباشرة اجراءات استعمالها امام جهات التحقيق والحكم ومن دون التقيد بمدة معينة في ذلك

3- كلاهما يصدر بشكل كتابي، لأن طبيعتهما تقتضي ذلك، كما يخضع كلاهما بشأن سقوط الحق فيهما لقواعد التقادم العامة ذات العلاقة بسقوط الدعوى المتعلقة بهما بمضي المدة.
ثانيا: أوجه الاختلاف:

يفترق الاذن عن الطلب في عدة نواحي هي:

1- الاذن اجراء شخصي بحث كما ذكرنا سابقا، في حين ان الطلب هو اجراء عيني؟، فصدوره ضد أحد المتهمين يعد صادرا بحق الباقيين ايضا.

2- لا يجوز للجهة المخولة بإصدار الاذن بالتنازل عن حقها في الاذن او العدول عنه بعد اصداره، في حين يجوز ذلك بالنسبة للجهة المخولة بإصدار الطلب.

3- تكون سلطة الجهة المختصة باتخاذ الاجراءات في الدعوى الجزائية اوسع قبل إصدار الاذن منها قبل إصدار الطلب، فقبل صدور الاذن يجوز لتلك الجهة ان تتخذ كافة الاجراءات التي لا تمس شخص المتهم، أما قبل تقديم الطلب فلا يجوز لها اتخاذ أي اجراء من اجراءات التحقيق او مباشرة الدعوى الجزائية أو حتى بجمع الادلة حول الجريمة.

فالأصل أن كلا من التحقيق التأديبي وكذا المحاكمة التأديبية منفصلان عن بعضهما البعض إلا أنه يعد محالا على المجلس التأديبي كل موظف صدر في حقه تحقيق إداري، وهو ما نصت عليه المادة 171 من الأمر 06-03 بأنه يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة.

وعليه فبعد الانتهاء من التحقيق مع الموظف المنسوبة إليه ارتكاب المخالفات التأديبية وعلى ضوء ما كشف عنه التحقيق من ثبوت المخالفة في حق هذا الموظف فإن الإدارة التي ينتمي إليها تصدر قرارها بإحالاته إلى مجلس التأديب متى ارتأت أن تلك المخالفة تستحق توقيع إحدى العقوبات التأديبية والتي تخرج عن نطاق تلك المخولة لها قانونا ونقصد هنا العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة مثلما نص عليه المشرع الجزائري، لكن التساؤل الذي يظل مطروحا يكمن في ما مدى اعتبار قرار الإحالة إلى مجلس التأديب قرارا إداريا نهائيا من عدمه.

فالقرار كما عرفه جانب من الفقه "هو إفصاح عن إرادة منفردة يصدر من سلطة إدارية ويرتب أثارا قانونية". (الحلو، 1994، الصفحة 498)

وعليه فإن قرار الإحالة ينطبق عليه ما ينطبق على القرار الإداري من حيث كونه صادر عن جهة إدارية وإرادة منفردة، مرتبا لأثاره القانونية، فالقرار الإداري يتكون من عدة عناصر، من أبرزها أنه عمل قانوني يتمثل في التعبير عن إرادة الإدارة بقصد ترتيب أثر معين، وهذا الأثر قد يتمثل في إنشاء مركز قانوني أو إلغائه أو تعديله، كما أنه عمل صادر بالإرادة المنفردة يحدث أثرا مباشرا في المراكز القانونية القائمة. (شيحا، 2002، الصفحة 342)

هذا وقد ذهب جانب من الفقه إلى أن قرار الإحالة إلى مجلس التأديب يمكن الطعن فيه بالإلغاء استقلالا عن القرار التأديبي النهائي، حيث ذهبوا إلى أن قرار السلطة المختصة بإحالة الموظف إلى مجلس التأديب لا يخرج في جوهره ومضمونه عن كونه إجراء من إجراءات الدعوى التأديبية يستهدف الدخول في

مرحلة جديدة من مراحلها ولا يستهدف في ذاته إنشاء أو تعديل المراكز القانونية لذوي الشأن، وبهذا فإن القرار الإداري الصادر بإحالة الموظف إلى التأديب وإن كان يترتب عليه التأثير في المركز القانوني للموظف من ناحية اعتباره محالاً للمجلس التأديبي، إلا أن هذه الإحالة ليست هدفاً نهائياً مقصوداً لذاته في هذا المجال وإنما مجرد تمهيد للنظر في أمر الموظف والتحقق مما إذا كان هناك ما يستوجب عقوبته وبهذا الاعتبار فإن القرار المذكور لا ينطوي على تعديل نهائي في المركز القانوني للموظف وبالتالي لا يعد قراراً نهائياً مما يجوز الطعن فيه. (عفيفي، 1976، الصفحة 204)

بينما اتجه جانب آخر من الفقه إلى اعتبار قرار الإحالة إلى مجلس التأديب قراراً إدارياً نهائياً ومن ثم لا يجوز الطعن فيه استقلالاً عن القرار التأديبي، وبما أن الأصل في الموظف البراءة، فالثابت أن قرار الإحالة يترتب العديد من النتائج الجسيمة ذات الأثر البالغ على حياته الوظيفية.

غير أن الواضح من خلال ما سبق بيانه وباستقراء الرأيين أن قرار الإحالة لا يرقى إلى مستوى القرارات الإدارية التي يجوز الطعن فيها بالإلغاء، وذلك لعدة اعتبارات:

- 1- الفصل في الطعن بالإلغاء في قرار الإحالة على المجلس التأديبي قد يستغرق فترة زمنية تفوق التي يستغرقها الفصل في الدعوى التأديبية ذاتها نتيجة بطء إجراءات التقاضي والتي سوف تزداد بظناً نتيجة لازدياد الطعون في قرارات الإحالة على المجالس التأديبية.
- 2- قد يترتب صدور حكم قضائي بإلغاء قرار الإحالة على المجلس التأديبي، وذلك بعد صدور قرار مجلس التأديب بمجازاة المحال وهو ما يترتب العديد من المشكلات القانونية.
- 3- زيادة الأعباء على القضاء وتضاعف أعداد القضايا نتيجة لطعن المحالين إلى مجالس التأديب في قرارات الإحالة استقلالاً عن الأحكام التأديبية.

المبحث الثاني:

حالات الإذن

باعتبار الموظف العام العنصر الحيوي لقيام الإدارة العامة بنشاطاتها، فقد تقرر له حماية قانونية مميزة، تتجلى في العديد من المجالات وتشمل مختلف نواحي حياته الشخصية والوظيفية، ومن وقت التحاقه بالوظيفة إلى غاية انقطاع العلاقة التنظيمية الوظيفية بينه وبين الإدارة المستخدمة.

وتشكل هذه الحماية القانونية ضمانات للموظف العام من أجل تقوية مركزه القانوني، من أجل أدائه النشاطات والأعمال المنوطة به على الوجه الحسن وبكل مصداقية وطمأنينة، لذا فهي تتخذ مجالات ومظاهر هامة في المسار الوظيفي للموظف، والتي يجب أن تعزز وتفعّل وتجدد في كل مرة، وتراجع وفق التطورات الحاصلة في المجتمع، وقاية له من كل شهة وحماية له من كل فساد، الذي تعود جل أسبابه لعدم فعالية وضعف أدوات الحماية المقررة للموظف العام.

وعليه فإن حالات اشتراط الإذن لتحريك الدعوى الجزائية ضد المتهمين من الأشخاص ذوي الصفة الوظيفية العامة لم ترد في قانون واحد فقط، وإنما وردت في قوانين متفرقة، وهذه الحالات

تشكل مجموعة من الحصانات الاجرائية التي تنقسم بحسب طبيعة المركز الوظيفي للشخص المتمتع بها الى سياسية وبرلمانية واستشارية وقضائية وعسكرية وادارية وبغية الاحاطة بها جميعا سنقسم هذا المبحث الى مطلبين وفق الآتي بيانه:

المطلب الأول: الحصانة السياسية والبرلمانية

لقد كرس المشرع الجزائري الحماية للموظف العمومي في مجال التكوين، فقد أفاد القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأنه يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف العام وترقيته. وهذا لأن التكوين يعمل على تزويد الموظف العام بالأساليب والخبرات المهنية، وتأهيله لمهام جديدة والاتجاهات السليمة اللازمة لاستخدام المعارف والمهارات الحالية، ويعدده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية. فالتكوين هو العملية التي من خلالها يتمكن الموظف العام من تنمية قدراته العلمية والعملية، وتزويده بالمعلومات اللازمة بغرض تحسين أدائه الوظيفي. والتكوين بهذه المقومات يكون الموظف القائم بترتيب الصفقات العمومية الأحوج إليه بحكم تقنية مادة الصفقات، لاعتمادها على حسابات وتقديرات كمية وكيفية، تشترط خبرات عديدة ومتنوعة تنوع مجالاتها، سواء من حيث أساليب إبرامها، أو طرق تنفيذها وحتى آليات رقابتها وتتبع مراحل إنجازها، علاوة على حاجة هذا الموظف للشرح المستفيض لنصوص التنظيم القانوني للصفقات العمومية والتنظيمات المرتبطة به، لاسيما مع كثرة تعديلاته المتلاحقة التي تتطلب التفصيل والتوضيح، والتطبيق والإعمال الفعلي لأحكامه، والتي لا يمكن استيعابها وتحصيلها إلا عن طريق التكوين المستمر. وعلاوة على التكوين العلمي والعملية الواجب ضمانه للموظف القائم على الصفقات العمومية لوقيته من الفساد، فإنه أيضا بأمس الحاجة إلى التكوين الأخلاقي والديني، في النزاهة والقيم الإنسانية والإخلاص لله في العلم والعمل والروح الوطنية، لتوخي وتجنب مضار الفساد، ويلزمه توعية مستفيضة وصارمة بالفساد ومخاطره على جميع فواعل المجتمع.

نعني بالحصانة السياسية: تلك المقررة في غالبية دساتير دول العالم لرئيس الدولة ونوابه ووزرائه، لاعتبارات تتعلق بتمكينهم من ممارسة سلطتهم ووظائفهم الدستورية فيما يخص الرئيس الذي يمثل عنوان سيادة الدولة. (السليمان، 2004، الصفحة 191)

أما الحصانة البرلمانية حصدت غالبية دساتير الدولة ذات النظام الديمقراطي على احاطة أعضاء البرلمان الممثلين لعامة الشعب بحصانتين إحداها موضوعية والاخرى اجرائية وذلك من اجل تسهيل مهامهم في التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم التشريعية على أكمل وجه وكذلك حمايتهم من التهم الباطلة أو الدعاوي الكيدية.

وضمننا لاستقلال أعضاء البرلمان وحماية لهم ضد أنواع التهديد والانتقام سواء من جانب السلطات الأخرى في المجتمع أم من جانب الأفراد تتضمن دساتير معظم دول العالم نصوصها تكن لهم الطمأنينة التامة والثقة الكاملة عند مباشرة أعمالهم.

الحصانة الإستشارية: حيث نصت مختلف التشريعات على أنه يجوز توقيف الرئيس ونائب الرئيس والمستشار المنتدب والمستشار المساعد واتخاذ الإجراءات الجزائية ضدهم في غير حالة ارتكابهم جناية إلا بعد إستحصال إذن وزير العدل.

وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الحصانة البرلمانية هي تلك القواعد التي تتضمنها الأحكام الدستورية والنصوص القانونية، والتي تسمح بموجبها منح أعضاء البرلمان بعض الاستقلالية والحماية تجاه السلطات والأفراد، من خلال عدم جواز اتخاذ أي إجراءات جزائية في حقهم طيلة مدة المهمة النيابية الموكلة لهم إلى غاية زوالها لطرق المنصوص عليها قانونا.

وإجمالاً لما سبق بيانه يمكن القول بأن مفهوم الحصانة البرلمانية، يتحدد في كونها تلك القواعد التي تتضمنها الأحكام الدستورية والنصوص القانونية، والتي تسمح بموجبها منح أعضاء البرلمان بعض الاستقلالية والحماية تجاه السلطات والأفراد، من خلال عدم جواز اتخاذ أي إجراءات جزائية في حقهم طيلة مدة المهمة النيابية الموكلة لهم إلى غاية زوالها لطرق المنصوص عليها قانونا، وفي هذا الشأن تتفق مجمل الدساتير في العالم على نوعين من الحصانة البرلمانية، يتجسد النوع الأول الذي يسميه الفقه لحصانة الموضوعية أو عدم المسؤولية البرلمانية والتي عدم جواز مؤاخذة أعضاء البرلمان جزائياً أو مدنياً عما يصدر عنهم من آراء كتابية أو شفوية داخل البرلمان وحتى خارجه، وذلك بمناسبة ديتهم للتوظيف أو المهام النيابية، أما خصائصها فتتميز لاستمرارية والشمولية، أما النوع الثاني، فيتمثل في عدم جواز اتخاذ أي إجراءات جزائية ضد أي عضو من أعضاء البرلمان إلا وفق شروط محددة قانوناً، وهو ما يعرف بالحصانة الإجرائية، وتبرز أهم خصائص هذه الحصانة في كونها حصانة مؤقتة ومقيدة كما أنها ذات طابع إجرائي وهي من النظام العام، أما بخصوص نطاق الحصانة البرلمانية فتحدد من حيث الأشخاص والزمان والمكان والموضوع.

المطلب الثاني: الحصانة القضائية والعسكرية والإدارية

الحصانة القضائية: نظراً لأهمية الوظائف والمهام الملقاة على عاتق القضاة ولخطورتها واحتمال تعرضهم في أي وقت للمضايقات والدعاوي المفتعلة من قبل الخصوم في الدعاوي المنظورة أمامهم (شهاب، 1985، الصفحة 133-135) فقد عمد المشرع في معظم الدول لاحاطتهم بحصانة إجرائية، تحول دون تعرضهم لهذه المضايقات، وفضلاً عدم الاسراع في توجيه التهم اليه بشأن الوقائع الواردة في الدعاوي المرفوعة عليهم من قبل الخصوم أو اصحاب المصلحة والتي تكون الهدف منها في الغالب التنكيل بهم. (أوشاعو، 2006، الصفحة 112)

الحصانة العسكرية: بلا شك تعد القوات المسلحة بمثابة الحصن المنيع الذي يضمن أمن وسلامة الدولة من الاخطار والاعتداءات الخارجية، لذا كان لا بدّ من إحاطة افرادها أيضاً بحصانة إجرائية تسهل عملية تنفيذ مهامهم وواجباتهم العسكرية وفي الشكل المطلوب، وهذا ما جعله المشرع في معظم الدول ومن ضمنها الجزائر. (مصباح، 1999، الصفحة 87)

الحصانة الادارية: ويقصد بالحصانة الادارية تلك المقررة للموظفين العامين كافة ومن هم في

حكمهم.

وعليه يمكن القول أن الحماية القانونية للوظيفة العامة لها عظيم الأثر على إجراءات الدعوى الجنائية، حيث أن جل الأنظمة القانونية ما فتئت تحت على العدل أما القانون والمساواة في تطبيقه ورصد الجزاء المناسب للمخالف، غير أنه ورغم هذا التنظيم قد ترد بعض الإستثناءات تتمثل في خص بعض فئات المجتمع بميزة أملت الظروف في الممارسة العملية وهو ما يعرف بالحصانة، وهو ما يجعل من الحصانة أكثر العقوبات المعيقة لتحقيق العدالة، حيث أنها أضحت تشغل الأوساط القانونية والاجتماعية جراء المصاعب المترتبة عنها في صعوبة مقضاة المتمتع بها.

الخاتمة:

وختاما لما سبق بيانه من خلال هذه الورقة البحثية يمكن القول أن الحماية الجنائية للموظف تتمثل في حمايته موضوعيا وإجرائيا، وهذا من خلال ما أقره المشرع من خلال قانون العقوبات، وقانون الإجراءات الجزائية وهذا راجع الى الدور الكبير الذي يلعبه الموظف في تسيير أجهزة الدولة.

نتائج ومقترحات الدراسة:

- إن مدلول الموظف العام في قانون العقوبات أوسع من مفهومه في القانون الإداري.
- ان شعور الموظف العام بعدم الاطمئنان في أداء أعمال وظيفته وتعرضه للقتل في أي وقت يؤدي الى انتشار الرعب في نفسه واحجابه عن القيام بعمله الوظيفي خشيا من تعرضه للقتل.
- يتبين لنا ان المشرع الجنائي قد حقق حماية للموظف العام اثناء قيامه بأداء واجباته وظيفته، فلا يسأل عن افعاله التي تكون فيها مسا بحقوق وحریات الافراد إذا توافرت شروط مهنية وهي ان تكون حسن النية، وانه لم يرتكب فعله الا بعد التثبت والتحري، وذلك حتى لا يكون الخوف من المسائل الجنائية حائلا دون قيام الموظف بأداء واجبات وظيفته.
- على المشرع الجزائري تضمين نصوص قانون العقوبات نصا يحمي الموظف العام من تعرضه للقتل اثناء تأدية وظيفته او بسببها كطرف مشدد أسوة بالتشريعات العربية، لأنه من غير المستساغ ان يتضمن قانون العقوبات الجزائري نصوصا تحمي الموظف العام من جرائم التعدي عليه بالسب أو بالإهانة أو الضرب، ولم يتضمن نصا يحمي الموظف العام من تعرضه للقتل أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، وذلك أن الموظف العام يمثل الدولة ويعمل باسمها ولحسابها. وإن الاعتداء عليه بالقتل يعتبر إعتداء على الدولة.

الإحالات والمراجع:

1. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز ابادي: القاموس المحيط، ج4، دار الجيل، المؤسسة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ب ت، 2005، ص 197.
2. صباح مصباح محمود السليمان، الحماية الجنائية للموظف العام، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 185.
3. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز أبادي، مرجع سابق، ص: 187.
4. عبد الله اوهابيه: شرح قانون الاجراءات الجزائية (التحري والتحقيق) دون طبعة، دار هومة الجزائر 2004، ص 96.
5. صباح مصباح محمود السليمان: المرجع السابق، ص 189.
6. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1994، ص 498.
7. إبراهيم عبد العزيز شيجا، القضاء الإداري وولاية القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 342.
8. مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1976، ص 204.
9. صباح مصباح محمود السليمان: المرجع السابق، ص 191.
10. مفيد شهاب، القانون الدولي العام، جامعة القاهرة، مصر، 1985، ص 133-135.
11. أوشاعو رشيدة، الحصانة الشخصية لرؤساء الدول الأجنبية والمبعوثين الدبلوماسيين والاليات القانونية لتنفيذها، مذكرة الحصول على شهادة الماجستير في القانون الدبلوماسي، كلية الحقوق الجزائر، 2005-2006، ص 112.
12. مصباح زايد عبد الله: الدبلوماسية، الطبعة الاولى دار الكتب الوطنية، ليبيا، 1999، ص 87.

