

حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر

أ. بوقرط ربيعة

أ. مساعدة قسم أ - كلية العلوم القانونية والإدارية

جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف. rabiaboukortt@yahoo.fr

ملخص

تناول في هذا البحث حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب الإدارية بالجزائر وذلك بتسليط الضوء على مدى التزام سلطات التأديب بالأحكام الجنائية الصادرة بالإدانة ، وعلى أثر الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة على سير الدعوى التأديبية . توصلنا إلى ضرورة التقيد بالأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة لاتقاء الوجود المادي للوقائع ، وتلك الصادرة بالبراءة للشك في الأدلة ، ومع ذلك يجوز لجهات التأديب عقاب الموظف العام عن مخالفة مسلكية أخرى غير تلك التي برئ منها جنائيا ، بأن وضع نفسه موضع الشبهات متى قام موجب لها .

Abstract

This study set out to examine the argument of the final penal decision in front of the disciplinary powers Algeria. In this concern, this chapter clarified the commitment of the disciplinary powers with the penal decisions which are pronounced with guilt. Furthermore the effect of the penal decisions which are pronounced with innocence on the advancement of the disciplinary action was also discussed.

In the conclusion and recommendation chapter, some points were eventually highlighted. For example, one point was shown concerning the necessity of giving in addition to those decisions that are pronounced with innocence due to the existence of doubt in the evidences. However, the disciplinary parties have the right to punish the civil servant for any behavioral violations –other than those which were pronounced by innocence- in the case that the civil servant has any suspicion concerning his status.

مقدمة

تطورت وظيفة الدولة في العصر الحديث تطورا كبيرا، وانعكس هذا التطور على الوظيفة العامة، فتزايدت أهميتها وتعاضل دورها في المجتمع. ونتيجة لهذا التطور أصبح للموظف العام دور غاية في الأهمية على اعتبار أنه المنفذ لسياسة الدولة، والمسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والمنوط به أداء الخدمات الأساسية للمواطنين. ومن هذا المنطلق فالموظف العام هو الأمين على المصلحة العامة، وهو مسؤول عن بذل قصارى جهده لأداء الخدمة التي أنيطت به خير أداء، فإذا أخل بواجباته الوظيفية أو خرج عن مقتضياتها تعرض للتأديب الوظيفي على ما أتاه من فعل يعتبر مخالفة مسلكية تستوجب العقاب.

إلا أن الموظف العام على اعتبار أنه عضو في المجتمع وعنصر في الهيئة الوظيفية يجد نفسه أمام مسؤوليتين جزائيتين وتأديبيتين تهددانه، فيحدث أن يبرأ هذا الموظف جزائيا، في حين تستمر الملاحقة التأديبية بحقه، فنكون أمام حكمين متناقضين، ومن ثم كان لابد من حتمية بحث مسألة احتواء فعل الموظف العام لخطأ مسلكي وجريمة جنائية في الوقت ذاته، فيكون أمام حق عام للدولة في اقتضاء العقاب حفاظا على الأمن العام عن طريق الدعوى العمومية، وحق عام للإدارة لحفظ سير المرافق العامة عن طريق دعوى التأديب، لذلك كان من الضروري بحث مدى حجية الأحكام الجنائية النهائية أمام سلطات التأديب الإدارية في ظل التشريع الجزائري.

فتعرضنا بدايتا إلى الحكم الجنائي المتمتع بالحجية وذلك

جانبان سلبي وإيجابي، و ينحصر الجانب السلبي في المجال الذي صدر فيه الحكم مدنيا أو إداريا أو جنائيا، وهو جوهر الحجية والذي يتمثل بمنع المحاكم الأخرى من إعادة النظر في الدعوى من جديد، ويبدو الجانب الإيجابي في افتراض الحقيقة فيما قضى به الحكم. والحجية لا تكون إلا لمنطوق الحكم و أسبابه المرتبطة به ارتباطا وثيقا بحيث، لا تقوم للحكم قائمة بدونها⁽¹⁾.

ولكي ينتج الحكم الجنائي النهائي أي أثر من آثاره العقابية و أيا كان المجال الذي يحدث فيه هذا الأثر، فيجب أن تتوافر فيه خصائص معينة يتطلبها قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية⁽²⁾.

وستتناول هذه الخصائص باختصار على النحو الآتي:

1- أن يكون الحكم الجنائي صادرا من محكمة وطنية :

إن ضرورة صدور الحكم الجنائي من محكمة وطنية هو في الواقع تطبيق لمبدأ إقليمية القانون الجنائي ولأن قواعد القانون الجنائي متعلقة بالنظام العام، ويترتب على ذلك أن لا يكون للحكم الأجنبي أية حجية أو قوة تنفيذية أمام القضاء الوطني ما لم تعطه هذه الحجية وهذه القوة التنفيذية معاهدة طرفها الدولة مصدرة الحكم والدولة التي يراد تنفيذ الحكم على أرضها، ويسري هذا بالنسبة للعقوبة الأصلية أو التبعية أو التكميلية، وفي حالة عدم وجود مثل هذه المعاهدة، فلا يكون للحكم الأجنبي حجية أمام السلطة التأديبية المختصة سوى أن يكون مجرد دليل من أدلة الاتهام شأن سائر أدلة الاتهام الأخرى الموجودة، ويخضع كالأخيرة لرقابة المحكمة التأديبية المختصة وتقديرها⁽³⁾.

2- أن يكون الحكم الجنائي صادرا من جهة قضائية :

يعني ذلك أن تكون الجهة مصدرة الحكم جهة قضائية تطبق في القضايا المطروحة عليها أحكام قانون العقوبات، ومرجع ذلك أن العقوبة التبعية أو التكميلية و هي العزل من الوظيفة، يرتبها قانون العقوبات على الحكم⁽⁴⁾، إلا أنه قد تنشأ المحاكم الخاصة أو الاستثنائية لاعتبارات معينة، كازدياد نشاط الدولة وتنوعه في الميادين الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في أوقات الأزمات، مما يثير التساؤل عن مدى حجية ما يصدر عن هذه المحاكم من أحكام؟

وتختلف المحاكم الخاصة عادة عن المحاكم العادية من حيث التشكيل و الإجراءات كخضوع أحكامها للتصديق من السلطة التنفيذية، كما أنها تعتبر أيضا من مظاهر استقلال بعض الجهات كالمحاكم العسكرية بالنسبة للعسكريين⁽⁵⁾، يجب أن يتم إنشاء المحكمة الخاصة بقانون يحدد اختصاصها يصدر قبل نشوء الدعوى، و إلا كان في ذلك انتزاع للقضية من قاضيه صاحب الولاية في الدعوى، مما يعد مساسا بمبدأ استقلال القضاء وحياده⁽⁶⁾، أن أحكام

ببيان خصائصه، ثم تعرضنا لمبررات حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب. كما تحدثنا عن أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على سير الدعوى التأديبية من حيث نطاق حجيته عليها، وبحثنا في أثر العزل كنتيجة لعقوبة جنائية على الدعوى التأديبية. بالإضافة إلى تناولنا لحجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة أمام سلطات التأديب وذلك حال صدوره لانتفاء الوجود المادي للوقائع، أو لحال صدوره دون ذلك. وتوصل البحث لأهم الاستنتاجات والتوصيات التي نرى يجب الأخذ بها تصورا منا لنظام تأديبي أفضل.

تم تقسيم مسار البحث حسب التقسيم الآتي:

المبحث أولا : الحكم الجنائي المتمتع بالحجية ومبرراته أمام جهات التأديب

المطلب الأول: خصائص الحكم الجنائي المتمتع بالحجية

المطلب الثاني: مبررات حجية الحكم الجنائي المتمتع بالحجية أمام سلطات التأديب

المبحث الثاني : حجية الحكم الجنائي النهائي الصادر بالإدانة أمام سلطات التأديب

المطلب الأول: نطاق حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام سلطات التأديب

المطلب الثاني: أثر العزل الناتج عن الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على سير الدعوى التأديبية

المبحث الثالث : حجية الحكم الجنائي النهائي الصادر بالبراءة أمام سلطات التأديب

المطلب الأول: البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع

المطلب الثاني: البراءة دون انتفاء الوجود المادي للوقائع

الخاتمة

المبحث أولا : الحكم الجنائي المتمتع بالحجية ومبرراته أمام جهات التأديب

ارتأينا قبل أن نتعرض لأثر الحكم الجنائي النهائي على الدعوى التأديبية أن نتبين في هذا المطلب المقصود بحجية الشيء المقضي به والتي يتمتع بها الحكم الجنائي النهائي بصفة عامة، سواء الحكم الصادر بالإدانة أو بالبراءة، وذلك ببيان خصائصه وكذا مبررات حجيته أمام سلطات التأديب.

المطلب الأول: خصائص الحكم الجنائي المتمتع بالحجية

تعني حجية الحكم الجنائي - بصفة عامة - منع المحاكم الأخرى من إعادة النظر من جديد في الدعوى سواء بناء على أدلة جديدة أو أوصاف جديدة، فتفترض الحقيقة فيما قضى به الحكم الجنائي، والحجية بهذا المفهوم لها

هذه المحاكم تعتبر أحكاما بمعنى الكلمة حائزة لقوة الشيء المقضي به أمام جهات القضاء الأخرى.

3- أن يكون الحكم الجنائي نهائيا واجب التنفيذ :

يعتبر كذلك إذا كان غير قابل للطعن بالطرق العادية أصلا، أو كان قابلا للطعن و انقضى موعده، أو لأنه استنفذ طرق الطعن العادية فيه و رفض الطعن فيه، أما قابلية الطعن فيه بالطرق الغير العادية فليس من شأنها أن توقف تنفيذ الحكم (سواء كانت العقوبات أصلية أو تبعية عدا الأحكام الصادرة بالإعدام). ونهائية الحكم الجنائي تستدعي أن يكون حضوريا، أي أنه قد صدر في مواجهة المتهمين، ولذلك يشترط ألا يكون الحكم غيبيا لكونه لم يصبح نهائيا بعد.

أما إذا كان الحكم صادرا من جهة القضاء العسكري أو محكمة أمن الدولة، فيشترط التصديق على الحكم⁽⁷⁾.

4- أن يكون الحكم قطعياً :

والقطعية تعني الفصل في موضوع الدعوى، فلا تنقضي الدعوى بالأحكام التمهيدية والتحضيرية والوقائية الصادرة في الدفوع الفردية والمسائل الأولية، والقطعية تكون لمنطوق الأحكام وأسبابها الجوهرية⁽⁸⁾.

5- أن يظل الحكم قائما حتى ينتج أثره :

أي لا يكون الحكم قد سقط بالتقادم⁽⁹⁾، العفو الشامل على اعتبار أنه إجراء قانوني يرفع الصفة الجنائية عن الفعل المرتكب، فيصبح غير معاقب عليه في القانون، و يترتب عليه محو أثره الجنائية⁽¹⁰⁾.

المطلب الثاني: مبررات حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب

القاعدة العامة هي لا حجية للحكم الجنائي أمام المحاكم التأديبية، ولكن استثناء من هذا الأصل العام فإنه إذا كان الفعل أو الأفعال المنسوبة للموظف تشكل جريمة جنائية و أخرى تأديبية، و صدر حكم جنائي بات، فإن الحكم الجنائي يحوز حجية الأمر المقضي به أمام السلطة التأديبية⁽¹¹⁾.

ويرجع الفقه ضرورة التزام سلطات التأديب بحجية الحكم الجنائي لعدة اعتبارات نتناولها في ما يلي⁽¹²⁾ :

1- الاعتبار القانوني: فالحكم الجنائي البات هو عنوان للحقيقة في مواجهة الكافة، فهو حجة بما ورد فيه وخاصة ما تعلق بثبوت الواقعة وصحة نسبتها إلى فاعلها.

2- الاعتبار العملي: وأساسه النظام العام وقواعد الإثبات، إذ إن المحكمة الجنائية تتوافر لها سلطات في الإثبات لا تتوافر للمحاكم التأديبية أو سلطات التحقيق الإداري. كما أن المسائل الجنائية هي من النظام العام، ولا يتحقق الاستقرار العام إذا ما أصدر القاضي الجنائي حكما في دعوى

تتعلق بحق المجتمع في العقاب، ثم نقضه حكم آخر صادر من المحكمة التأديبية يمس أسس الحكم الجنائي وأركانه.

3- اعتبارات الأمر الواقع، إذ أننا نجد في مجال التأديب صدى لكثير من مبادئ القانون الجنائي، حيث تأثر النظام التأديبي الحديث بأفكار قانون العقوبات الثابتة والسابقة، فهذا التشابه هو الذي يدعو إلى الالتزام بحجية الحكم الجنائي.

ولكي يحوز الحكم الجنائي حجية أمام سلطات التأديب يجب توافر شروط معينة⁽¹³⁾:

- أن يكون الحكم الجنائي صادرا بخصوص الدعوى العمومية (كما تم شرحه سابقاً).

- أن يكون فاصلا في الموضوع بالإدانة أو بالبراءة، ومن ثم فلا حجية لأوامر الحفظ أو الأمر بالأوجه للدعوى الجنائية.

- وأن يكون الحكم الفاصل في الموضوع نهائيا، أي قد استنفذ كل طرق الطعن العادية فيه.

- ألا يكون قد فصل في الدعوى التأديبية بحكم بات، أي أن يكون الحكم الجنائي قد صدر قبل نظر الدعوى التأديبية، أو أنه صدر أثناء نظر الدعوى التأديبية، أو إذا صدر بعد صدور حكم غير بات في الدعوى التأديبية.

- ضرورة اتحاد الواقعة أو الوقائع موضوع المحاكمة في المجالين التأديبي والجنائي.

والأثر المترتب على الحجية⁽¹⁴⁾ هو امتناع المحاكم التأديبية من إعادة بحث ما فصل فيه الحكم الجنائي، وبالتالي لا يجوز لسلطات التأديب ممارسة صلاحياتها التأديبية بصورة تخالف أو تناقض الحكم الجنائي أو تضيق من نطاقه أو مداه. ولا تكون للحكم الجنائي أمام القضاء التأديبي حجية إلا فيما قام عليه هذا الحكم في إثبات أو نفي الواقعة المنسوبة للموظف أو فساد إسنادها له.

المبحث الثاني: أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على سير الدعوى التأديبية

يقتضي بحث أثر حكم الإدانة على سير الدعوى التأديبية أن نستقصي نطاق حجية حكم الإدانة أمام سلطات التأديب، فإذا انتهى حكم الإدانة إلى عزل الموظف العام كعقوبة تبعية أو تكميلية، فما أثر ذلك على إجراءات التأديب وذلك ما سنتناوله فيما يلي :

المطلب الأول: نطاق حجية الحكم الجنائي الصادر بالإدانة أمام سلطات التأديب

يتحدد نطاق حجية حكم الإدانة أمام سلطات التأديب بوقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجنائية والتأديبية، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل وإدانة المتهم في ارتكابه. إذ تعني الإدانة الجزائية أن الوقائع التي نسبت للشخص قائمة وثابتة وأنها تشكل جريمة جنائية،

عن حكم الإدانة، فهل هو انتهاء للرابطة بقوة القانون، أم أن الأمر يحتاج إلى قرار إداري بذلك؟

ذهب رأي في الفقه إلى أن الفصل نتيجة حكم جنائي لا يعتبر إجراء تأديبي، ومن ثم فليس هناك ما يمنع من الجمع بينه وبين توقيع جزاء تأديبي دون أن يكون في ذلك مخالفة لمبدأ حظر تعدد الجزاءات عن الفعل الواحد⁽²²⁾.

ثمة رأي آخر في الفقه يرى أن عزل الموظف كعقوبة تبعية أو تكميلية نتيجة صدور الحكم الجنائي بإدانته هو عقوبة تأديبية لا يغير من طبيعتها ورود النص عليها في القانون الجنائي، آية ذلك أن شأنه شأن أي عقوبة تأديبية أخرى تصيب الموظف في حياته الوظيفية، وذلك عكس العقوبات الجنائية التي تصيب الموظف في بدنه أو حريته أو شرفه أو اعتباره، ومن ثم فلا يجوز بعد عزل الموظف كأثر للحكم الجنائي وإعادة مجازاته بأي جزاء آخر عن الفعل نفسه الذي أدين به جنائيا، وإلا كان في ذلك تكرار محظور للعقاب التأديبي⁽²³⁾.

إلا أن الرأي الراجح هو الذي يرى أن فصل الموظف نتيجة الحكم عليه سواء بعقوبة جنائية أو بجريمة مخلة بالشرف والأمانة يتم بقوة القانون، لأن المشرع هو الذي رتب هذه النتيجة وليس وليد إرادة الإدارة، كما أن العقاب الجنائي بالعزل كعقوبة تبعية أو تكميلية يكون قد وصل إلى أقصى ما يمكن الحكم به تأديبيا، وأفقده صفة الموظف العام، ويكون حينئذ قد جب أيضا سلطة تقدير العقاب⁽²⁴⁾.

وقد نص قانون العقوبات الجزائري على عقوبة الحرمان من الحقوق الوطنية *la dégradation civique* كعقوبة تبعية بالنسبة للجنايات دون الجنح، و عدت المادة 8 من قانون العقوبات رقم 04\82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 هذه الحقوق، ومن بينها العزل من الوظائف، حيث تنص على ما يلي:

« - على أن الحرمان من الحقوق الوطنية ينحصر في:

1 - عزل المحكوم عليه وطرده من جميع الوظائف والمناصب السامية في الحزب و الدولة، وكذا جميع الخدمات التي لها علاقة بالجريمة..... »

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يحدد أجلا لتطبيق الحرمان من الحقوق الوطنية عندما تكون عقوبة تبعية في حين حدد هذا الأجل في الجنح، أي عندما تكون عقوبة تكميلية، بمدة لا تتجاوز 5 سنوات. وهذا ما يجعلنا نناشد المشرع للتدخل من أجل تحديد مدة عقوبة الحرمان من الحقوق الوطنية وبدء تنفيذها، كما كان الحال قبل إلغاء الفقرة الأخيرة من المادة 8 بموجب قانون 13 - 2 - 1982، وهي الفقرة التي كانت تحدد مدة تطبيق الحرمان من الحقوق الوطنية في مواد الجنايات بعشر سنوات ابتداء من تاريخ الإفراج عن المحكوم عليه.

فالحكم الجنائي القاضي بالإدانة يدل دلالة قاطعة على أن الفعل الذي يكون الأساس المشترك في الجريمتين الجزائية والتأديبية قد وقع فعلا، وأنه وقع من المتهم ذاته، ومن ثم فإنه لا يجوز بأية حال أن تقوم السلطة التأديبية بإثبات عكس ذلك⁽¹⁵⁾.

والأصل أن سلطات التأديب لا شأن لها بالتكليف الجنائي للواقعة، إذ إن الجريمة التأديبية تستقل بعناصرها وأوصافها عن الجريمة الجنائية، فإذا نشأت عن الفعل الواحد جريمتان جنائية وتأديبية في الوقت نفسه، فيظل لكل منهما وصفه أو تكيفه القانوني الخاص وفقا لقانون العقوبات و النظام التأديبي، فلا تلتزم سلطات التأديب بالأوصاف الجنائية للفعل، وهي في مجال المساءلة التأديبية مادامت هذه الأوصاف ليست عنصرا في المسؤولية التأديبية، أما إذا كان التكليف الجنائي عنصرا في المسؤولية التأديبية، فعلى سلطات التأديب النزول على ما قضى به الحكم الجنائي بشأن هذا التكليف⁽¹⁶⁾.

أما في حالة قيام السلطة التأديبية ببناء قرارها التأديبي على الإدانة الجزائية و وقائع مادية أخرى إضافية، فهنا يعد شرط اكتساب الحكم الجزائي للدرجة القطعية شرطا ثانويا، فليس من الضروري في هذه الحالة اكتساب الحكم للدرجة القطعية⁽¹⁷⁾، وإذا كان الحكم الجنائي صادرا بالإدانة مع وقف تنفيذ العقوبة الجنائية، فإنه لا يمنع من محاكمة الموظف تأديبيا، كما لا يمتد سريان العفو الشامل عن الجريمة الجنائية إلى الجريمة التأديبية إلا بنص خاص ولا يسري بشأنه⁽¹⁸⁾.

أما إذا كان الجزاء التأديبي تابعا للعقوبة الجزائية، أو ترتب عليها كأثر تلقائي لها، فإن قانون العفو العام يمحو الجزاء التأديبي. وعلى ذلك فإن انتهاء علاقة الموظف بسبب ارتكابه جنائية أو جنحة مخلة بالشرف و الأمانة نتيجة صدور الحكم الجزائي القطعي بإدانته بالجرم المسند إليه ينتهي أثره نتيجة صدور قانون العفو العام عن هذه الجنائية أو الجنحة، ويمتد أثر هذا القانون ليمحو الجزاء التأديبي التبعية لهذه الجريمة، كما أنه لا حجية لاعتبارات التشديد أو التخفيف التي قد ترد في الحكم الجنائي أمام قضاء التأديب⁽¹⁹⁾، ولا حجية لوصف الخطأ بأنه جسيم أو يسير⁽²⁰⁾.

المطلب الثاني: أثر العزل الناتج عن الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على سير الدعوى التأديبية

حدد المشرع الجنائي جرائم تمس الوظيفة العامة وأعد لهذه الجرائم عقوبات جنائية: عقابا جنائيا أصليا، وعقابا آخر تبعيا وآخر تكميلية⁽²¹⁾، وذلك من أجل حماية الوظيفة العامة كالعزل من الوظيفة، كما حدد المشرع الإداري حالات يترتب عليها فصل الموظف بقوة القانون، كما في حالة الحكم بإدانة الموظف بجريمة مخلة بالشرف والأمانة. وقد اختلفت الآراء بشأن طبيعة هذا العزل الناتج

إثبات أو نفي القضاء الجزائي للوقائع محل الاتهام، فهنا ليس لسلطات التأديب مناقشة الوجود المادي للوقائع التي أثبتتها أو نفاها الحكم الجنائي، فمتى برئ الموظف من المسؤولية الجنائية لانتفاء الوجود المادي للوقائع، ألزمت سلطات التأديب بالتقيد بحجية هذا الحكم الجنائي. ذلك ما دفعنا لمحاولة تبين حجية الحكم الصادر بالبراءة في فرضيتين في حالة صدوره لانتفاء الوجود المادي للوقائع، وفي حالة صدوره دون انتفاء الوجود المادي للوقائع.

المطلب الأول: البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع

إذا ما قضى حكم جنائي ببراءة الموظف العام من جريمة بناء على عدم وجود الفعل محل المؤاخذه، فلا يجوز لسلطات التأديب معاقبة الموظف عن الفعل المنفى جنائيا نفسه⁽²⁵⁾. ويكاد يجمع الفقه والقضاء على أنه في حالة صدور حكم جنائي سابق بالبراءة وكان مبناه انعدام الوجود المادي للوقائع المؤثمة، فإن الحكم الجنائي تكون له حجية كاملة أمام سلطات التأديب، ولا تملك هذه الأخيرة أن تقرر أن هذه الوقائع موجودة وأن توقع الجزاء التأديبي، فالحكم الجنائي الصادر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع تحول دون تحريك دعوى تأديبية استنادا للوقائع ذاتها⁽²⁶⁾.

على أن ذلك لا يمنع الإدارة من حق تقدير سلوك الموظف المتهم من الناحية التنظيمية و مدى اتفاه مع القواعد العامة للسلوك الواجب طالما أنها تؤسس جزاءها على وقائع لم يفصل فيها القاضي الجنائي. ومثال ذلك أن يؤخذ الموظف على سلوكه بوضع نفسه في مواطن الشبهات والريب مما يؤدي إلى اتهامه بارتكاب الجريمة⁽²⁷⁾.

المشرع الجزائري كان واضحا بأن ألزم سلطات التأديب بإرجاع الموظف إلى منصب عمله متى كان قد صدر حكم البراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع بشأنه، على أنه وإن كان ألزمها بإرجاعه إلى منصب العمل، إلا أنه قد أعطاها سلطة تقديرية بتوقيع عقوبة تأديبية عليه إذا رأت توافر محلا لمؤاخذه مسلكية، وذلك ما جاء في المنشور التنظيمي رقم 05 لسنة 2004 الذي سبقت الإشارة إليه وقد جاء فيه: «إذا صدر في حق الموظف المتابع جزائيا حكما قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه، ببراءته أو بانتفاء وجه الدعوى، نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كانت مصدر المتابعة القضائية، يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

إلا أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية. وبطبيعة الحال، فإن غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني».

المطلب الثاني: البراءة دون انتفاء الوجود المادي للوقائع

قد ألزم المرسوم رقم 05 لسنة 2004 السابق الذكر بحجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة انتفاء الوقائع أمام سلطات

أما في مواد الجرح، فإن العزل فيها يكون كعقوبة تكميلية جوازية، حيث تنص المادة 14 من قانون العقوبات: «يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة وفي الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق المشار إليها في المادة 8 لمدة لا تتجاوز خمس سنوات».

وبالرجوع إلى المادة 23 من قانون العقوبات المتعلقة بتدابير الأمن، نجد أن من بين هذه التدابير تدبير المنع من مزاولته مهنة أو نشاط أو فن على المحكوم عليه لجناية أو جنحة إذا ثبت للقضاء أن الجريمة التي ارتكبت لها صلة مباشرة بمزاولته المهنة أو النشاط أو الفن، وأنه يوجد خطر من تركه يمارس أيا منها، ومن ذلك ما نص عليه المشرع في المواد 139 - 141 من قانون العقوبات بالنسبة للقاضي والموظف العمومي الذي يرتكب جنحة إساءة استعمال السلطة أو جنحة الاستثمار في ممارسة الوظيفة على وجه غير مشروع، حيث يجوز حرمان المحكوم عليه من مباشرة كافة الوظائف أو الخدمات العمومية لمدة 10 سنوات وأكثر.

أما عن المشرع الإداري فقد ألزم الإدارة بإيقاف الموظف عن العمل ولا يتم البت في الدعوى التأديبية إلى حين الفصل نهائيا في الدعوى الجزائية وهذا ما نصت المادة 131 من المرسوم رقم 59\85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي والنموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، حيث جاء فيها: «يوقف الموظف فورا إذا تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في العمل نظرا للطبيعة الخاصة التي تكتسبها المهام المسندة إلى المؤسسات والإدارات العمومية وللوقواق التي تترتب عليها فيما يتعلق بواجبات العمال المعنيين المهنية، ولا تسوى وضعيته نهائيا إلا بعد أن يصبح القرار القضائي الذي يترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.»

وقد جاء في المنشور الوزاري الصادر من مصالح رئاسة الحكومة المديرية العامة للتوظيف العمومي رقم 05 الصادر في 2004 المتعلق بكيفية تطبيق المادة 130 و131 من المرسوم 59\85 المتعلق بعمال الإدارات والمؤسسات العمومية ما يلي:

«Il y a lieu de souligner que lorsque la poursuite pénale a été engagée pour une faute professionnelle et que le fonctionnaire a fait l'objet d'une condamnation définitive, l'Administration devra obligatoirement prononcer son licenciement.»

أي أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني و صدرت إدانة نهائية ضد الموظف، فينبغي على الإدارة تسريحه فورا، فعزله هنا هو بقوة القانون، و الإدارة ملزمة بإصدار قرار عزله، وهو قرار كاشف وليس منشأ.

المبحث الثالث: حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة أمام سلطات التأديب

تقتضي القاعدة العامة استقلالية الحكم الجنائي عن القرار التأديبي، إلا أنه استثناء على هذه القاعدة في حالة

3- البراءة لانتفاء القصد الجنائي:

قد يصدر الحكم الجنائي بالبراءة لانتفاء القصد الجنائي في الجرائم العمدية، و انتفاء الخطأ الجنائي في الجرائم غير العمدية، وفي مثل هذه الحالات لا ينفي الحكم الجنائي وقوع الفعل المادي، ولكنه ينفي الصفة الإجرامية عنه، وبالتالي لا يحول دون أن تكون هذه الوقائع جريمة تأديبية، لأن مناطق التأثيم في كل منها يختلف عن الآخر⁽³¹⁾ فقد لا تتوافر في الفعل أركان الجريمة الجنائية، وعلى الرغم من ذلك يسأل مرتكبه تأديبياً عن إهماله الذي أدى إلى فقد المهمات.

خاتمة:

وفي الختام هذا البحث نقول أن الحكم الجنائي النهائي له حجية أمام سلطات التأديب الإدارية الجزائرية متى كان صادراً بإدانة لتأكيد وجود المادي للوقائع محل المؤاخذه المسلكية، وقد يترتب العزل بقوة القانون كعقوبة تبعية أو تكميلية عن حكم الإدانة الجنائية في الجنائيات أو الجناح المخلة بالشرف أو الآداب العامة عدا المخالفات الجنائية التي تسترد فيها جهات التأديب سلطات التقديرية في العقاب. كما له حجية أيضاً أمام سلطات التأديب حين يصدر بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع محل المؤاخذه المسلكية.

وفي ضوء ما توصلنا له في هذا البحث نرى الأخذ بالتوصيات التالية:

1- التقيد بحجية الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة لانتفاء الوجود المادي للوقائع، فغير معقول أن تثبت جهات التأديب ما نفاه الحكم الجنائي عن الفعل نفسه محل المؤاخذه المسلكية.

2- عدم استناد جهات التأديب على إجراءات أقر الحكم الجنائي البراءة على أساس بطلانها.

3- التقيد بحجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة للشك في الأدلة.

4- التزام سلطات التأديب بحجية الحكم الجنائي في الحالات السابقة ذكرها لا يمنعها من متابعة الموظف العام عن مخالفة أخرى غير تلك التي برأ منها جنائياً، بوضعه نفسه موضع الشبهات متى رأت موجبا لها.

الهوامش:

- (1) د. زكي محمد النجار، 1986، الوجيز في تاديب العاملين في الحكومة والقطاع العام، طبعة 2، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص 36.
- (2) د محمد عصفور، 1972، أثر الجريمة الجنائية في علاقات العمل، بدون دار نشر، ص 50.
- (3) د محمد محمود ندا، 1981، انقضاء الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، ص 231.

التأديب الجزائية، وبمفهوم المخالفة فإن الأحكام الجنائية الصادرة بالبراءة دون انتفاء الوقائع لا حجية لها أمامها . لكن رغم ذلك نرى أن هناك حالات من أحكام البراءة دون انتفاء الوقائع لابد للسلطات التأديبية التقيد بها لذلك سوف نبحث هذا كالاتي :

1- البراءة المبنية على الشك وشيوع التهمة :

إذا كان الشك يفسر لصالح المتهم في المجال الجنائي، فالأمر ليس كذلك بالنسبة لسلطات التأديب، فإن الشك يكفي لإدانة الموظف في الجريمة التأديبية. والحال كذلك إذا كان شيوع التهمة سببا للبراءة من العقوبة الجنائية، فإنه لا ينهض على الدوام مانعا من المؤاخذه التأديبية⁽²⁸⁾ ولا سيما متى أمكن إسناد فعل إيجابي أو سلبي محدد إلى الموظف يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية التي سوغت ارتكاب الواقعة الجنائية المجهول فاعلها. إلا أن بعض الفقه يرى أن الإدانة في المجال العقابي أيا كان -جنائيا أو تأديبيا- فيجب أن تنبني على اليقين والجزم، وأن يقوم عليها الدليل القاطع. على اعتبار أن كلا المجالين الجنائي والتأديبي يطبق شريعة عقاب سواء في إطار الدولة بأكمله أو في إطار الوظيفة العامة وحدها، لذلك يجب التسليم بحجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة تأسيساً على الشك أو عدم كفاية الأدلة في مجال التأديب، على أن ذلك لا يمنع من مساءلة الموظف عن وضع نفسه موضع الشبهات بما ينعكس على مركزه الوظيفي على اعتبارها مسلکا يشكل جريمة تأديبية أخرى تختلف عن تلك التي برأه الحكم الجنائي منها لعدم كفاية الدليل أو للشك ، ويجب أن يتوافر لدى السلطة التأديبية الدليل القاطع على أن الموظف وضع نفسه موضع الشبهات ، إذ أن الإدانة أيا كانت يجب أن تقوم على اليقين لا على الشك بخصوص ثبوت الجريمة⁽²⁹⁾ ، ونرى أن هذا الرأي هو الأصوب فلا بد أن تبني سلطات التأديب قراراتها على اليقين وليس على الشك.

2- البراءة لبطلان الإجراءات :

إذا قضى حكم جنائي ببطلان الدليل أو نسبة الفعل للمتهم لبطلان إجراءات التفتيش أو القبض، فهذا السبب جنائي محض للبراءة، و من أجل ذلك فهو لا يقيد سلطة التأديب. ويرى بعض الفقه أنه إذا أهدر القضاء الجنائي دليلا ما بناء على هذه الأسباب، فإنه دليل يتصل بإثبات التأثيم الجنائي وهو أمر متعلق بالنظام العام ولهذا السبب يجب أن تلتزم به جميع جهات الإدارة والتأديب⁽³⁰⁾ .

وترى الباحثة أنه لا يجوز لسلطات التأديب الاعتماد على دليل قد ثبت بطلانه جنائياً، ويجوز للإدارة معاقبة الموظف بعد إسقاط الدليل ذاته الذي قضى الحكم الجنائي بالبراءة على أساس بطلانه، فلها أن تدين الموظف إذا توافرت لها أدلة أخرى تكفي لإدانته تأديبياً.

- (4) نفس المرجع، ص 231.
- (5) د إبراهيم ، وحيد محمود، 1998، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، من دون دار نشر، ص 214.
- (6) د محمد كامل عبيد، 1991، استقلال القضاء، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ص 572.
- (7) الباحثة منى عبد الفتاح العواملة، رسالة ماجستير، انتهاء خدمة الموظفين في التشريع الأردني والمقارن، الجامعة الأردنية، سنة 1996، ص 50.
- (8) د ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، 2001، ص 199.
- (9) د أحمد بو سقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، مطبعة دار هومة، الجزائر، 2004، ص 348.
- (10) د حسن صادق المرصفاوي، أصول الإجراءات الجنائية، مطبعة منشأة المعارف، سنة 1982، ص 81.
- (11) د زكي محمد النجار، مرجع سابق، ص 43.
- (12) د شريفة عزيز، مساءلة الموظف العام في الكويت الكويت مطبوعات جامعة الكويت 1997، ص 177.
- (13) د زكي محمد النجار، مرجع سابق، ص 43.
- (14) د علي خطار شطناوي، دراسات في الوظيفة العامة، مطبوعات الجامعة الأردنية، عمان، 1998، ص 314.
- (15) د فيصل شطناوي، علاقة الدعوى الجنائية بالدعوى التأديبية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد 19، العدد 6، سنة 2004، منشورة على موقع www.arablawinfo.com، ص 19.
- (16) د أحمد فتحي سرور، الوسيط في الإجراءات الجنائية، المجلد الأول، دار النهضة العربية 1981، ص 118.
- (17) د علي خطار شطناوي، مرجع سابق، ص 315.
- (18) د محمد عثمان، الجريمة التأديبية، طبعة الأولى، دار الفكر العربي، سنة 1973، ص 199.
- (19) د زكي محمد النجار، مرجع سابق، ص 49.
- (20) د سمير إبراهيم سعادة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الكتب القانونية، مصر، 1994، ص 47.
- (21) العقوبات الأصلية وهي التي لابد أن يتضمنها حكم الإدانة على إحداها على الأقل وهي (الإعدام، الأشغال الشاقة المؤبدة، والمؤقتة، السجن، الحبس، الغرامة)، العقوبات التبعية والتي يقررها المشرع بصفة حتمية دون الحاجة إلى أن ينص عليها القاضي في الحكم كالغزل من الوظيفة، العقوبات التكميلية وهي التي يجب النص عليها صراحة في الحكم كالحرمان من بعض الحقوق الوطنية.
- (22) د عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، طبعة 1964، ص 65 وما بعدها.
- (23) د وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 466.
- (24) د شريفة عزيز، مرجع سابق، ص 183.
- (25) د مصطفى بكر، تأديب العاملين في الدولة، دار الفكر الحديث، القاهرة، سنة 1966، ص 168.
- (26) Thèse de doctorat KHATTAR, Ali. 1987. Le régime disciplinaire des agent publique. université de bourgogne. p. 232.
- (27) د ماهر أبو العنين، قضاء التأديب في الوظيفة العامة، دار أبو المجد للطباعة، القاهرة 2004، ص 119.
- (28) د محمود طنطاوي، مرجع سابق، ص 230.
- (29) د خليفة سالم الجهمي، المسؤولية التأديبية للموظف العام منشورات جامعة قاز يونس بنگازي الطبعة 1 1997، ص 171.
- (30) د مصطفى بكر، مرجع سابق، ص 169.
- (31) وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص 615.