أثر الحكم الجزائي النهائي بالإدانة على المركز القانوني للموظف العام

The impact of the final judicial ruling of conviction on the legal status of the public employee

بلوفة وليد*، مخبر القانون والتنمية، جامعة طاهري محمد – بشار –

Belloufawalid@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 25/ 03/ 2024 تاريخ قبول المقال: 09/ 04/ 2025 تاريخ نشر المقال: 13/ 05/ 2025

الملخص:

قد يرتكب الموظف العمومي فعلاً يعتبر من قبيل الجرائم التي يعاقب عليها قانون العقوبات ويصدر في حقه حكم جزائي نهائي يقضي بإدانته بعقوبة قد تصل إلى حد سجنه وسلب حريته، ومن ثم يكون هذا الحكم مؤثر على العلاقة الوظيفية للموظف خصوصاً إذا كان الفعل الإجرامي له علاقة بالمهام الموكلة إليه مما قد يؤدي حكماً إلى إنهاء الرابطة الوظيفية، لذلك سيتم في هذا البحث دراسة أثر الحكم الجزائي القاضي بإدانة موظف عام على مركزه القانوني.

الكلمات المفتاحية: الحكم الجزائي، الإدانة، الموظف العام.

Abstract:

An employee may commit an act that is considered a crime punishable by the Penal Code, and a final criminal judgment may be issued against him, convicting him to a penalty of imprisonment and deprivation of liberty. This judgment can have an impact on the employee's professional relationship, especially if the criminal act is related to his assigned duties, which could lead to the termination of the employment relationship. Therefore, this study will examine the impact of a criminal judgment convicting a public official on his legal status.

Key words: Criminal judgment, condemnation, public employee.

مقدمة:

إذا كان الأصل العام هو براءة المتهم فإن الاستثناء هو ثبوت الإدانة الجزائية في حقه يعلن عنها القاضي بناءً على اقتناعات شخصية توصل إليها التي ينتج ويترتب عنها نسبة وإسناد الوقائع المادية التي تقوم عليها الجريمة للموظف المتهم، ويمكن تعريف الإدانة الجزائية على أساس أنها "قيام وثبات الواقعة التي نسبت للشخص المتهم بها ووصفها بأنها جريمة يعاقب عليها القانون."

أما الحكم الجزائي القاضي بالإدانة فيعرف بأنه: "إعلان القاضي عن قراره الفاصل في الدعوى الجنائية، الصادر في الشكل القانوني بتطبيق القاعدة المتحققة في واقعة إجرامية وإدانة مرتكبيها وتوقيع الجزاء عليه في إطار المشروعية الجنائية."

* المؤلف المرسل.

ومن ثم نستنتج بأن النتيجة المترتبة عن الإدانة الجزائية هي صدور عقوبة جزائية في حق المتهم بصفة عامة والموظف المدان جزائياً بصفة خاصة، ما يجعل الحكم الجزائي القاضي بالإدانة يحوز حجية مطلقة أمام سلطات التأديب وعلى الموظف العام ومركزه القانوني، بحيث تلتزم السلطة التأديبية المختصة بما تضمنه هذا الحكم، فمظهر الاستقلالية بين المتابعة الجزائية والمتابعة التأديبية لا يعتبر استقلالاً مطلقاً بل نسبياً يتجلى في أضعف صوره حيال الحكم الجزائي القاضي بالإدانة لأن آثاره تمتد إلى الدعوى التأديبية المرفوعة ضد الموظف على ذات الوقائع التي تعتبر الأساس المشترك بين المتابعتين، فمن هذا المنطلق تطرح الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير الحكم الجزائي النهائي بالإدانة على العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف العام وعلى مركزه القانوني؟

وبما أن الإجابة على هذه الإشكالية تعتمد على النصوص القانونية والمناشير الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري التي لها علاقة بالموضوع، وكذا الاعتماد على القرارات القضائية ذات الصلة بالموضوع كان لابد من الاعتماد على المنهج التحليلي المناسب لتحليل وتفسير مضمون النصوص القانونية وكذا القرارات القضائية، ونظراً لرجوعنا إلى بعض الأحكام الواردة في الأنظمة القانونية المقارنة كالنظام القانوني الفرنسي ونظيره المصري وكذا القرارات القضائية لكل من مجلس الدولة الفرنسي والمحكمة الإدارية العليا المصرية كان لزاماً علينا الاعتماد على المنهج المقارن.

وفي سبيل الإجابة على التساؤلات التي تثيرها إشكالية الموضوع كان لزاماً التطرق إلى مضمون أثر الحكم الجزائي النهائي بالإدانة، الذي يقتضي تقسيم هذه الورقة البحثية إلى محورين اثنين:

- المحور الأول يتعلق بمدى تأثير الحكم الجزائي النهائي القاضي بالإدانة في القانون الجزائري.
- المحور الثاني يتعلق بمدى تأثير الحكم الجزائي النهائي القاضي بالإدانة في القوانين المقارنة.

المحور الأول: أثر الحكم الجزائي النهائي القاضي بالإدانة في القانون الجزائري

نظراً للأهمية البالغة لأثر وحجية الحكم الجزائي النهائي القاضي بالإدانة وجب تبيان موقف كل من المشرع، القضاء وكذا موقف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

أولاً: موقف المشرع الجزائري: تطرق المشرع الجزائري إلى أثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة بعقوبة نهائية سالبة للحرية على سلطات التأديب والموظف العام في عديد المحطات والنصوص القانونية، فهو وإن كان يقيد السلطة المختصة بضرورة توقيع جزاء تأديبي على الموظف العام المدان جزائياً بموجب حكم نهائي إلا أنه لم يقيدها من حيث نوع هذا الجزاء التأديبي الواجب توقيعه كأصل عام على الموظف بحيث ترك لها الحرية في أن تختار بين عقوبة التسريح أو أي عقوبة أخرى تتناسب مع جسامة الخطأ المرتكب ومدى تنافيه مع المهام المسندة إلى الموظف الصادر في حقه الحكم الجزائي بالإدانة، فعلى هذا الأساس سيتم التطرق إلى الحالات التي تستوجب تسريح الموظف بسبب حكم جزائي باعتباره أخطر عقوبة يمكن أن تسلط على الموظف.

وبالرجوع إلى قانون العقوبات المعدل والمتمم نجد بأن المشرع تطرق إلى العقوبات الأصلية التي يتضمنها الحكم الجزائي بالإدانة والواردة في الباب الأول المعنون بالعقوبات المطبقة على الأشخاص الطبيعية في الفصل الأول المعنون بالعقوبات الأصلية حيث جاء في المادة الخامسة منه ما يلي:

"العقوبات الأصلية في مادة الجنايات هي:

- الإعدام.
- السجن المؤبد.
- السجن المؤقت لمدة تتراوح بين خمس (05) سنوات وعشرين (20) سنة، ماعدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدود أخرى قصوى.

العقوبات الأصلية في مادة الجنح هي:

- الحبس مدة تتجاوز شهرين إلى خمس سنوات ماعدا الحالات التي يقرر فيها القانون حدودا أخرى.
- الغرامة التي تتجاوز 20.000 دج.

العقوبات الأصلية في مادة المخالفات هي:

- الحبس من يوم واحد على الأقل إلى شهرين على الأكثر.
- الغرامة من 2000 دج إلى 20.000 دج."

فباستقراء هذه المادة يتضح بأنه توجد بعض العقوبات التي تعتبر عازل ومانع لمباشرة الموظف لمهامه كالحبس والسجن وهو ما يؤثر في علاقته الوظيفية وإن كانت هذه العقوبات الواردة في هذه المادة يمكن أن تصدر لوحدها فإنه يمكن لها أن تقترن بعقوبة تكميلية يصدرها القاضي الجزائي معها في منطوق الحكم.

هذا ولقد نص المشرع الجزائري على العقوبات التكميلية وحددها في ذات الباب إذ جاء في المادة التاسعة منه:

"العقوبات التكميلية هي:

- تحديد الإقامة.
- المنع من الإقامة.
- الحرمان من مباشرة بعض الحقوق.
- المصادرة الجزئية للأموال.
- حل الشخص الاعتباري.
- نشر الحكم."

فمن خلال استقراء هذه المادة يتضح لنا أن العقوبة التكميلية منها ما يتصل بالوظيفة العمومية ومنصب الموظف أبرزها الحرمان من مباشرة بعض الحقوق ويتمثل هذا الحرمان في عزل الموظف أو إقصائه من

مباشرة جميع الوظائف العمومية التي لها علاقة بالجريمة، أو الحرمان من مزاولة مهام التدريس في إدارة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بصفة أستاذ أو مدرس أو مراقب.[2]

ولقد أكدت ذلك الفقرة الأولى من المادة 16 مكرر من ذات القانون بحيث نصت على أنه: "يجوز الحكم على الشخص المدان لارتكابه جناية أو جنحة بالمنع من ممارسة مهنة أو نشاط إذا ثبت للجهة القضائية أن للجريمة التي ارتكبها صلة مباشرة بمزاولتها وأن ثمة خطر في استمرار ممارسته لأي منهما."

ومن خلال هذه المادتين تبين لنا بأن الحكم الجزائي المتضمن عقوبة أصلية تتمثل في السجن أو الحبس أو المتضمن عقوبة تكميلية تقضي بالحرمان من مباشرة بعض الحقوق بصفة عامة والحرمان من ممارسة جميع الوظائف بصفة خاصة يؤثر في استقرار العلاقة الوظيفية بين الموظف والهيئة المستخدمة لأنه يؤدي إلى فك هذه الرابطة بشكل نهائي أو مؤقت.

وهذا ما تؤكده المادة 216 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعدل والمتمم والتي تنص على الحالات التي تؤدي لانتهاء الخدمة والتي من بينها فقدان الحقوق المدنية والتي تتضمن الحرمان من الوظيفة التي ينص عليها الحكم الجزائي الصادر عن السلطة القضائية المختصة، وهكذا وفي هذه الحالة لابد من عزل الموظف من المنصب ومنعه من مباشرة مهامه.[3]

ويقصد بالعزل سحب الوظيفة من الموظف، وهو عادة من اختصاص السلطة التي قامت بتعيين الموظف، وهو الحكم عليه بعقوبة أصلية في جناية بحيث ينتقل الاختصاص إلى المحكمة الجزائية والتي تقرر العزل وذلك في حالة وجود علاقة بين الوظيفة التي يمارسها الموظف والجريمة التي اقترفها.[4]

ثانياً: موقف القضاء الإداري الجزائري: لقد أكد مجلس الدولة الجزائري التوجه والطرح الذي سار فيه المشرع الجزائري من خلال العديد من القرارات الصادرة عنه من بينها قراره رقم 001192 والذي جاء في حيثياته "... ومع ذلك أنه وبعد إدانة موظف من طرف القاضي الجنائي بوقائع تشكل سبب العقوبة التأديبية فإن الصحة المادية للوقائع هي من طبيعة تربط الإداري والقاضي الإداري.

حيث أنه في قضية الحال فإن العارض ثبت إدانته بشأن المشاركة في شبكة إرهابية وأن هذه الوقائع المثبتة تفرض على الإدارة وفضلا على أنها قابلة أن تساهم في وصف الخطأ التأديبي.

حيث بالفعل فإن المرسوم التنفيذي رقم 93-54 المؤرخ في 1993/02/16 المحدد لبعض الالتزامات الخاصة القابلة للتطبيق على الموظفين والأعوان الإداريين وكذا أعمال المؤسسات العمومية.

والذي يشير إلى المرسوم التشريعي 93-02 المؤرخ في 1993/02/06 المتضمن تمديد فترة الحالة الاستعجالية يلقي على عاتق الموظف التزامات بالتحفظ بخصوص الجدل السياسي أو الإيديولوجي وهذا الالتزام حتى خارج العمل يمنعه من القيام بأي تصرف أو سلوك لا يليق بوظيفته.

حيث أن عدم احترام هذا الالتزام بشكل خطأ مهنيا جسيما يمكن أن يؤدي إلى العزل.

وأنه بالتالي فالعارض ليس محقا للتمسك بأن الإدارة أخطأت في وصفها لوقائع القضية، حيث وأخيرا فإنه خلافا لادعاءات العارض، فإن رأي اللجنة التأديبية قد طلب وصدق عليه بموجب قرار بالتسريح"[5]

كذلك أكد ذات المجلس موقفه في قراره رقم 082979 الصادر بتاريخ 12 سبتمبر 2013 الذي أوضح فيه بأن: "الموظف المعني متابع بجناية التزوير في محررات رسمية وتمت إدانته بخمس (05) سنوات سجنا، وذكر بنص المادة 42 من الأمر 06-03 التي تلزم الموظف بتجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة المهام وأن يتسم بسلوك لائق ومحترم، ومن ثمة فإن عدم احترام هذا الواجب يجعل من الموظف غير مؤهل للوظيفة التي كلف بها."[6]

فعند استقراء هذين القرارين الصادرين عن مجلس الدولة الجزائري يتضح لنا بأنه هو الآخر أكد على ضرورة فك الرابطة الوظيفية والعلاقة بين الموظف المدان جزائيا والهيئة المستخدمة في حالة ما إذا كان السلوك الإجرامي الذي أدين على أساسه يتنافى ويتعارض مع الوظيفة.

ثالثاً: موقف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الاداري: بالنسبة للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري فلقد تطرقت هي الأخرى إلى أثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة على الموظف العام من خلال عديد التعليمات والمناشير والإرساليات، فبالرجوع إلى المنشور رقم 05 لسنة 2004 نجد بأن المديرية العامة أكدت على ضرورة تسريح وعزل الموظف العام المدان جزائيا بحيث ورد فيها ما يلي:

"تجدر الإشارة إلى أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني وصدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف ينبغي على الإدارة تسريحه."[7]

وعليه من خلال هذه العبارة يتضح لنا بأن المديرية كانت تجبر السلطة التأديبية المختصة وتقيدها بضرورة توقيع عقوبة التسريح ضد الموظف الصادر ضده حكم جزائي قاضي بالإدانة في حالة ما إذا كانت الأفعال مرتبطة بالمنصب.

ويستفاد من ذلك بمفهوم المخالفة فإذا كانت المتابعة الجزائية بسبب أفعال لا علاقة لها بالمنصب والوظيفة أو كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ غير مهني وصدر حكم جزائي نهائي فإن الإدارة غير مجبرة على تسريح الموظف.

إلا أن المديرية غيرت من توجهها ورأيها وأصبحت لا تشترط وجود علاقة بين السلوك الإجرامي طبقا لقانون العقوبات والخطأ المهني، أي بمعنى أن الخطأ لا يشترط أن تكون له علاقة بالوظيفة حتى يتم تسليط عقوبة التسريح على الموظف المتابع جزائيا وهذا ما تضمنته المراسلة رقم 267 لسنة 2016 التي جاء فيها "أما في الحالة التي تتم فيها إدانة الموظف بعقوبة سالبة للحرية (السجن أو الحبس)، عن الأفعال المشار إليها أعلاه، على سبيل المثال، من 1 إلى 4 في الفقرة السابقة الخاصة بالحالات التي تستوجب التوقيف التحفظي، أو في غيرها من الأفعال الخطيرة بموجب حكم نهائي فإن العقوبة التأديبية اللازمة في مثل هذه الحالات هي التسريح."[8]

فمن خلال هذه العبارة يتضح لنا أن المتابعة التأديبية التي يترتب عليها سجن أو حبس الموظف المتابع جزائيا سواء كان بسبب خطأ له علاقة أو ليست له علاقة فإنه يترتب عليها تسريحه.

ثم توسعت المديرية في نطاق الأفعال التي من شأنها تسريح الموظف إذا ثبت إدانته بها، وتطرقت لذلك بموجب مراسلة صادرة عنها في 09 فبراير 2017 جاء فيها: " وإذا ما تمت إدانة موظف عن أفعال تعتبر خطيرة مثل الرشوة والسرقة وتبديد المال العام والتزوير واستعمال المزور وتزوير الوثائق الإدارية للهيئة المستخدمة والجرائم الأخلاقية أو نحو ذلك، فإن العقوبة المناسبة في مثل هذه الحالات هي التسريح"[9]

وأكدت ذلك التعليمة رقم 10 لسنة 2019 التي صرحت بشكل مباشر على أن عقوبة التسريح لا تتعلق بالأفعال الإجرامية المنافية للمهام الموكلة للموظف المدان بحكم نهائي فقط إذ جاء فيها: " وينبغي التأكيد على صعيد آخر، على أن العقوبة التأديبية، في حالة إدانة الموظف بموجب حكم نهائي، بعقوبة السجن أو الحبس النافذ أو مع وقف التنفيذ، عن الأفعال المشار إليها على سبيل المثال في الفقرة 2-1 أعلاه أو عن غيرها من الأفعال الخطيرة، وإن لم تكن لها علاقة بوظيفته تكون مبدئيا هي التسريح..." [10]

فما يستفاد من هذه العبارة أن عقوبة تسريح الموظف العام من الوظيفة يمكن أن تطبق حتى وإن كانت الأفعال الجزائية المرتكبة من طرفه ليست لها علاقة بالوظيفة.

وما تجدر الإشارة إليه هو أن المشرع اشترط ضرورة تسريح الموظف عند ارتكابه لجرائم مخلة بالشرف أو المخل بالحياء على قاصر أو التزوير في محررات رسمية لأن مثل هذه الجرائم تتنافى وشروط الالتحاق بالوظيفة العمومية المنصوص عليها في المادة 75 من الأمر 06-03 المعدل والمتمم التي جاء فيها أن لا تحمل شهادة سوابقه العدلية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، فما دام المشرع وضع مثل هذا الشرط حتى يستطيع الشخص الالتحاق بالوظيفة أي لابد من توافره قبل التوظيف فمن باب أولى توافره بعد الالتحاق بها وأثناء ممارسة المهام المسندة للموظف، فأي تخلف لسقوط هذا الشرط يقتضي إبعاد الموظف وتسريحه لعدم اكتمال الشروط المطلوبة قانونا، وهذا ما أكدته المديرية العامة من خلال مراسلتها الصادرة في 29 ديسمبر 2013 والتي جاء فيها "... يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه نظرا لثبوت إدانة المعني نهائيا بالأفعال المنسوبة إليه وبما أنها تتنافى وأخلاقيات الوظيفة العمومية فإن العقوبة المناسبة هي التسريح..."[11]

وعليه من خلال كل ما تقدم يتبين لنا موقف المشرع الجزائري من أثر الحكم الجزائي بالإدانة على المركز القانوني للموظف إذ باستقراء النصوص نجده قد ألزم القاضي الجزائي بضرورة إصدار عقوبة تكميلية في حق الموظف المدان والتي من شأنها هي بدورها أن تلزم السلطة المختصة بضرورة تسريح الموظف المدان في حالة الحكم عليه بعقوبة جناية ولم يترك لها الحرية في اختيار العقوبة أو عدم تسريحه، لأنه بالرجوع إلى قانون العقوبات في المادة 09 مكرر 01 في فقرتها الثانية نجد بأنها تقيد القاضي الجزائي بضرورة الأمر بحرمان الموظف المدان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها في الفقرة الأولى من ذات المادة في حالة الحكم عليه بعقوبة جنائية، فالحرمان من هذه الحقوق يعتبر عقوبة تكميلية للعقوبة الأصلية.

فالموظف المرتكب لجناية تصدر في حقه عقوبة أصلية ومعها عقوبة تكميلية تتمثل في العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة لمدة أقصاها عشر سنوات تسري من تاريخ انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه.

وهذا ما أكدته المادة 311 من قانون العقوبات المعدل والمتمم التي نصت على أنه "كل حكم عن إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القسم يستوجب بقوة القانون الحكم بالمنع من ممارسة أية مهنة أو أداء أي عمل بأية صفة كانت في العيادات أو دور الولادة أو أي مؤسسة عمومية أو خاصة تستقبل عادة نساء في حالة حمل حقيقي أو ظاهر أو مفترض وذلك بأجر أو بغير أجر.

وكل حكم عن الشروع أو الاشتراك في الجرائم ذاتها يتتبع ذات المنع."

أما في حالة ارتكاب الموظف المدان جزائيا لجنحة والحكم عليه بعقوبة نهائية فالمشرع لم يقيد القاضي الجزائي بضرورة استتباع العقوبة الأصلية بعقوبة تكميلية وبالتالي حكم القاضي بعزل الموظف وإقصائه من جميع الوظائف والمناصب العمومية أمر جوازي متروك لسلطته التقديرية ويستشف ذلك من نص المادة 14 من قانون العقوبات المعدل والمتمم التي جاء فيها: "يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكور في المادة 09 مكرر 1 وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (05) سنوات.

وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه."

وعليه فإنه إذا أصدر القاضي عقوبة تكميلية تقضي بالعزل أو الإقصاء من الوظائف بالإضافة إلى العقوبة في حالة ارتكاب الموظف فإن السلطة التأديبية المختصة تكون مقيدة بضرورة تسليط عقوبة التسريح، وهذا ما تؤكده التعليمة رقم 10 لسنة 2019 سالفة الذكر التي صرحت على ضرورة تسريح الموظف إذا كانت العقوبة الجزائية المسلطة على الموظف المدان هي السجن أو الحبس فإن المديرية العامة لم تفرق بين الجناية والجنحة متبعة في ذلك فكرة مدى تأثير الجريمة على حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد مهما كانت الجريمة ومهما كان تكييفها القانوني لأن العبرة بالعقوبة وليس بالتكييف، فالموظف المدان بجناية يمكن أن تسلط عليه عقوبة جنحة نظراً لاستفادته من ظروف التخفيف كما تطرق المشرع الجزائري إلى أثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة على الموظف بموجب قانون الجنسية الجزائري إذ تطرق إلى حالات التجريد للشخص المكتسب للجنسية الجزائرية منها المتمثلة في:

- صدور حكم ضد مكتسب الجنسية من أجل فعل يعد جناية أو جنحة تمس بالمصالح الحيوية للجزائر.
- صدور حكم ضد مكتسب الجنسية في الجزائر أو خارجها يقضي بعقوبة لأكثر من خمس سنوات سجن نافذة بسبب ارتكابه لجناية.
- القيام بأعمال تتنافى مع صفته جزائري أو مصلحة بمصالح الدولة لفائدة دولة أجنبية. [12]

وعليه كل شخص قام خلال عشر سنوات من تاريخ اكتسابه الجنسية الجزائرية بهذه الأفعال يفقد الجنسية ويجرد منها بموجب مرسوم رئاسي، ومن ثم وعند الربط بالمادة 216 من الأمر 06-03 المعدل والمتمم المتضمنة حالات انتهاء الخدمة التي من بينها فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها، فصدور المرسوم الرئاسي المتضمن التجريد من الجنسية ينتج عنه توفر شروط فقدان صفة الموظف، وهو الأمر الذي يستوجب على السلطة الإدارية المختصة أن تقوم بتسريح الموظف المدان جزائيا بإحدى الجرائم المنصوص عليها في المادة 22 من قانون الجنسية المعدل والمتمم.

وما تنبغي الإشارة إليه هو أن العزل المترتب عن الحكم الجزائي القاضي بالإدانة يتخذ صورتين فيكون إما نهائي في حالة صدور عقوبة تكميلية تقضي بالمنع من ممارسة الوظيفة بشكل مؤبد، كما هو الحال في المادة 311 من قانون العقوبات أو في حالة التجريد من الجنسية الجزائرية، أو يكون العزل بشكل مؤقت إذا صدرت عقوبة تكميلية لعقوبة أصلية في حالة ارتكاب الموظف لجناية أو جنحة وتقضي هذه العقوبة بالحرمان من الحقوق المدنية لمدة عشر سنوات على الأكثر في حالة ارتكاب جناية وخمس سنوات على الأكثر في حالة ارتكاب جنحة من تاريخ انقضاء العقوبة أو الافراج عنه.

وتأكيداً لما سبق ذكره فإن السلطة التأديبية غير مقيدة في توقيع الجزاء التأديبي المتمثل في التسريح على الموظف المدان جزائيا بحيث يمكن لها تسليط أي عقوبة تتناسب والسلوك الإجرامي، إذ تلتزم السلطة المختصة بتسوية وضعية هذا الموظف بعد صدور الحكم الجزائي النهائي، إذ تعرض وضعيته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للفصل فيها طبقاً للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في الأمر 06-03 المعدل والمتمم، فتسوى الوضعية في هذه الحالة بموجب قرار تأديبي يتضمن التسريح من الوظيفة أو قرار تأديبي يتضمن عقوبة غير التسريح فتكون العقوبة تتناسب والخطأ.

ففي حالة عدم تسريح الموظف فإنه يعاد إدماجه في منصب عمله بموجب قرار من تاريخ انعقاد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لمجلس تأديبي، أما في حالة صدور قرار تأديبي يقضي بتسريح الموظف فإنه يبلغ بالقرار ويتم شطب اسمه من القائمة الإسمية للموظفين ويوقف راتبه بشكل نهائي ويصبح منصبه شاغرا وقابلا للاستغلال في التوظيف، وهذا ما أكدته المادة 185 من الأمر 06-03 المعدل والمتمم التي جاء فيها "لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."

فعند استقراء هذه المادة يتضح لنا بأن الموظف المدان جزائيا والذي صدر في حقه حكم جزائي نهائي وتم تسريحه من الوظيفة لا يمكن إعادة إدماجه في منصبه بعد استنفاذه للعقوبات الأصلية والتكميلية، ولا يمكن له أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية في منصب آخر، وهذا ما تم تأكيده من طرف المديرية العامة من خلال مراسلتها رقم 1911 الصادرة في 12 مارس 2014 والتي قضت فيها المديرية بطلب الموظف القاضي بإعادة إدماجه في منصبه بعد إدانته بعقوبة الحبس النافذ لمدة عامين بسبب السرقة في الطريق

العمومي نظرا لتنافيها مع المهام المرتبطة بالوظيفة التي كان يشغلها بصفته حارسا لدى المركز الطبي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا.[13]

إلا أنه بموجب مراسلة أخرى صادرة عنها في 11 يناير 2010 أجازت المديرية ذاتها قبول طلب الموظف بإعادة إدماجه في منصبه بعد إدانته جزائيا بعقوبة عام حبس نافذ بسبب عدم دفع النفقة بحيث صرحت بجواز ذلك على أساس أن التهمة المدان بها هذا الموظف ليست لها علاقة بالمهام الموكلة له ولا تتنافى معها وبالتالي يمكن إعادة إدماجه بعد عرض وضعيته على اللجنة المتساوية الأعضاء.[14]

وعليه من خلال هاتين المراسلتين يتبين لنا بأن المديرية العامة لم تكن ثابتة في رأيها بحيث رفضت إدماج الموظف في الأول لتنافي المهام المسندة له مع التهمة المدان من أجلها جزائيا، في حين أجازت إدماج الموظف في الثانية على الرغم من إدانته جزائيا على أساس أن الأفعال والتهمة المدان جزائيا من أجلهما لا تتنافى والمهام المسندة إليه وهو ما يعتبر تناقض مع ما ورد في التعليمة رقم 10 لسنة 2019 الصادرة عن ذات المديرية والتي ألزمت مبدئيا بضرورة تسريح الموظف في حالة حبسه أو سجنه مهما كانت الأفعال التي يرتكبها والتي تمنع إعادة توظيفه من جديد في الوظيفة العمومية حسب المادة 185 سالفة الذكر.

المحور الثاني: أثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة بعقوبة سالبة للحرية في التشريعات المقارنة

بعد تبيان أثر الحكم الجزائي بالإدانة على الموظف العام في القانون الجزائري كان لزاماً التطرق إلى أثر هذا الحكم على الموظف في القوانين المقارنة للوقوف على الفوارق بينها وبين النظام الجزائري، وعليه سيتم بالتحديد التطرق إلى أثر الحكم الجزائي بالإدانة على الموظف في القانونين الفرنسي والمصري.

أولاً: أثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة بعقوبة سالبة للحرية في التشريع الفرنسي: تطرق المشرع الفرنسي إلى أثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة على العلاقة الوظيفية بين الهيئة المستخدمة والموظف وإلى أثره على المركز القانوني للموظف، فبالرجوع لأحكام قانون العقوبات الفرنسي لسنة 1992 المعدل والمتمم[15] نجد المشرع تطرق إلى العقوبات الأصلية التي تطبق في حالة ارتكاب فعل إجرامي يتخذ صفة جناية بموجب المادة رقم 131-01 من هذا القانون والتي تتمثل في:

- السجن المؤبد.
- السجن ثلاثون سنة على الأكثر.
- السجن عشرون سنة على الأكثر.
- السجن خمسة عشر سنة على الأكثر.

كما تطرقت ذات المادة إلى مدة السجن المؤقت والتي حددت بعشر سنوات على الأكثر.

هذا وأوضحت المادة 131-2 من ذات القانون بأن توقيع عقوبة السجن لا يمنع من فرض عقوبة تكميلية لها حق بين العقوبات في المادة 131-10 من هذا القانون.

أما بالنسبة للفعل الإجرامي الذي يتخذ صفة جنحة فتطرق المشرع الفرنسي إلى العقوبات التي تطبق على مرتكبيها في ذات القانون بموجب المادة 131-03 والمتمثلة في على سبيل المثال:

- الحبس.
- الإقامة الجبرية.
- الغرامة.
- خدمة الصالح العام.
- الحرمان من الحقوق المنصوص عليها في المادة 131-6.

أما بالنسبة للعقوبات التكميلية التي يمكن أن تقترن بعقوبة جنائية أو عقوبة متعلقة بجنحة يمكن التعرف عليها من خلال نص المادة 131-10 من قانون العقوبات الفرنسي المعدل والمتمم والتي من أبرزها:

- الحرمان من الحقوق.
- انعدام الأهلية.
- المصادرة.
- إغلاق مؤسسة.

فمن خلال ما تقدم وبعد عرض العقوبات الأصلية في مادة الجنايات والجنح وكذا العقوبات التكميلية لها التي يمكن أن تقترن بها يتضح بأن من بين العقوبات الحرمان من الحقوق، لكن السؤال الذي يتبادر إلى الأذهان هو فيما تتمثل هذه الحقوق التي يمكن أن يحرم منها الشخص المرتكب لجناية أو جنحة طبقا لما ورد في نص المادة 131-10 سالفة الذكر؟

للإجابة على هذا السؤال وجب التطرق إلى مضمون المادة 131-26 من القانون ذاته وتحليلها حتى يمكن التعرف على الحقوق التي يمنع منها الشخص في هذه الحالة، فعند استقرائها يتضح لنا بأن المقصود بالحرمان من الحقوق هو الحرمان من الحقوق المدنية والعائلية والتي من بينها:

- حق الانتخاب.
- حق الترشح.
- الحق في مزاولة وظيفة قضائية أو تولي الخبرة أمام المحكمة أو تمثيل أمر الخصوم أو الدفاع عنه أمام القضاء.
- الحق في الشهادة أمام القضاء إلا لمجرد التبليغ.
- الحق في الوصاية أو أن يكون قيما.
- وكذا الحق في مزاولة وظيفة عامة.

وعليه من خلال نص هذه المادة يتضح لنا بأن المشرع الفرنسي نص صراحة على أن الحكم الجزائي القاضي بالإدانة في جناية أو جنحة يحول دون مزاولة الموظف المدان جزائيا للمهام المسندة إليه.

كما أنه بالرجوع إلى القانون العام للوظيفة العامة لسنة 1984 نجد المشرع تطرق إلى حالات انتهاء الخدمة بحيث ورد في المادة 550-01 التي جاء في المطة السابعة منها التجريد من الحقوق المدنية، وكذا المطة الثامنة التي جاء فيها المنع بموجب قرار قضائي يقضي بالمنع من ممارسة الوظيفة.

وعند الربط بين المادة رقم 550-01 والمادة 131-10 المتضمنة العقوبات التكميلية يتضح لنا بأن الحرمان من الحقوق يعتبر مانع من موانع ممارسة الوظيفة يحول دون مزاولة الموظف للمهام المسندة إليه وعليه كل موظف مدان جزائيا يصدر في حقه عقوبة تقضي بحرمانه من الحقوق يعتبر معزول من الوظيفة.

فعليه يتضح لنا بأن المشرع الفرنسي لم يتطرق إلى أثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة على الموظف في قانون الوظيفة العامة بل تطرق إلى حالات انتهاء الخدمة وتناول الأثر في ق ع ف، وهذا ما تؤكده المادة 414-5 منه التي توضح بأن إدانة موظف عام بجناية سياسية سيؤدي إلى إنهاء الرابطة الوظيفية لهذا الموظف المدان بصورة مؤبدة ويكون العزل في هذه الحالة عقوبة تبعية لا داعي للنص عليها في الحكم الجزائي.[16]

كما نصت المادة 434-7-1 من نفس القانون على الحرمان من تولي الوظائف أي العزل من المنصب في جريمة إنكار العدالة حيث تقضي بالمعاقبة على كل فعل من شأنه تعطيل ممارسة العدالة بغرامة قدرها 7500 أورو، والحرمان من ممارسة الوظيفة العامة بين خمس سنوات وعشرين سنة"[17]

كما نصت المادة 131-26 من ذات القانون في فقرتها الثانية على أنه لا يجوز أن يزيد مدة الحرمان من الحقوق التي تتعلق بالمواطن والحقوق المدنية والعائلية على عشر سنوات وخمس سنوات في الجنح.

وعليه من خلال ما تقدم يتضح لنا بأن المشرع الفرنسي تطرق إلى أثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة من خلال النص على عزل الموظف العام المدان من منصبه والوظيفة بشكل عام، إذ اعتبر العزل عقوبة تبعية لا داعي للنص عليها في الحكم ولا تتحدد آثارها بحيث جعلها مؤبدة إذا كانت الجريمة سياسية، في حين اعتبر العزل عقوبة تكميلية في حالات أخرى وجب النص عليها في الحكم، إذ يمكن أن تعتبر بشكل مؤقت أو بشكل مؤبد وهذا ما تؤكده المادة 211-1 من قانون العقوبات الفرنسي التي تنص على أنه إذا حكم على الشخص بالسجن المؤبد فإنه على المحكمة أن تختار واحدة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في المادة رقم 213-1 التي من بينها الحرمان من مزاولة الوظيفة طبقا للمادة 131-26 فإما أن تجعلها مؤقتة في حدود خمس سنوات أو تجعلها مؤبدة فتنقطع العلاقة الوظيفية.

كذلك نصت المادة 442-11 من ذات القانون على أن جرائم الإخلال بالثقة العامة يعاقب عليها بعقوبات تكميلية إلى جانب العقوبات الأصلية تتمثل في الحرمان من حق المواطنة والحقوق المدنية والعائلية والحرمان من حق تولي الوظائف العامة طبقا لما ورد في نص المادة 131-26 وهو الحرمان المؤقت.

لكن ما يجب الإشارة إليه هو أن المشرع الفرنسي لم يضع معيار يمكن التعويل عليه للتمييز بين الحالات التي يعزل فيها الموظف كعقوبة تكميلية بشكل مؤبد والحالات التي يعزل فيها بعقوبة تكميلية بشكل مؤقت.

ثانياً: أثر الحكم الجزائي بالإدانة بعقوبة سالبة للحرية في التشريع المصري: على غرار كل من المشرعين الجزائري والفرنسي على التوالي تطرق المشرع المصري هو الآخر لأثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة، فبالرجوع إلى قانون العقوبات لسنة 1937 المعدل نجده نص على أن العقوبات الأصلية المقررة للجنايات هي:

- الإعدام.
- السجن المؤبد.
- السجن المشدد.
- السجن.[18]

أما العقوبات الأصلية المقررة للجنح هي:

- الحبس.
- الغرامة التي يزيد أقصى مقدارها على 1000 جنيه.[19]

باعتبار هذه العقوبات أصلية في المادة الجزائية نص المشرع المصري على أنه يمكن أن تستتبع ببعض العقوبات التي يستلزم النطق بها في الحكم الجزائي والتي من بينها العزل من الوظيفة بحيث نص قانون العقوبات المصري المعدل على أن كل محكوم عليه بعقوبة جنائية يقتضي الأمر عدم قبوله في أي خدمة في الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أيا كانت أهمية الخدمة.[20]

كما نصت المادة 26 من ذات القانون على أن العزل من الوظيفة كأثر للحكم الجزائي الصادر بحق الموظف العام هو الحرمان من الوظيفة نفسها ومن المرتبات المقررة لها سواء كان المحكوم عليه بالعزل عاملا بوظيفته وقت الحكم أو غير عامل فيها، ولا يجوز تعيينه في وظيفة أميرية ولا نيله أي مرتب مدة يقدرها الحكم وهذه المدة لا تزيد عن سنتين ولا تقل عن سنة واحدة.

كما نص ذات المشرع في نفس القانون المعدل على ضرورة عزل الموظف العام من الوظيفة في حالة ارتكابه لجناية الرشوة أو اختلاس المال والعدوان عليه والغدر أو تجاوز حدود الوظيفة والتقصير في أداء الواجبات المتعلقة بها أو الإكراه وسوء المعاملة لأفراد الناس أو التزوير، وتمت معاقبته بالحبس، ونص المشرع في ذات المادة على أن مدة العزل لا تقل عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها.[21]

من خلال هذه المواد يتضح لنا بأن المشرع تبنى العزل كأثر للحكم الجزائي القاضي بالإدانة في قانون العقوبات المصري المعدل بشكل مؤبد تارة وهذا ما ورد في صلب المادة 25 والتي تقتضي عدم إعادة كل موظف محكوم بعقوبة جنائية من جديد بحيث يبعد بشكل نهائي، وتارة أخرى تبناه بشكل مؤقت بحيث نص في صلب المادتين 26 و27 من ذات القانون على التوالي بأن إبعاد الموظف من الوظيفة وعزله يكون بشكل مؤقت ولمدة معينة.

إلا أنه ما تجدر الإشارة إليه هو أنه يوجد فيه تعارض بين مضمون المادة 25 والمادتين 26 و27 بحيث أن الأولى نصت على أن العزل يكون بشكل مؤبد من أية وظيفة مهما كانت في حالة الحكم على

الموظف بعقوبة جنائية أما المادة 26 و27 نصتا على إمكانية إعادة الموظف لمنصبه وأن العزل لا يكون مؤبد بل مؤقت حتى وإن كانت العقوبة جنائية.

هذا ولقد نص المشرع المصري على أن العزل لا يصدر في عقوبة تبعية فقط وإنما يمكن أن يصدر في شكل عقوبة أصلية مستقلة بذاتها ويستفاد ذلك من خلال نص المادة 118 مكرر أ من الباب الرابع من الكتاب الثاني على أنه من قانون العقوبات التي جاءت كما يلي:" يجوز للمحكمة في الجرائم المنصوص عليها في هذا الباب وفقا لما تراه من ظروف الجريمة وملابساتها إذا كان المال موضوع الجريمة أو الضرر الناجم عنها لا تجاوز قيمته خمسمائة جنيه أن تقضي فيها بدلا من العقوبات المقررة لها بعقوبة الحبس أو بواحد أو أكثر من التدابير المنصوص عليها في المادة السابقة."

وعند الرجوع إلى المادة السابقة نجدها تنص على أن التدابير المقررة للجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع والتي يجوز الحكم عليها ببعض أو بكل التدابير الآتية:

- الحرمان من مزاولة المهنة لمدة لا تزيد عن ثلاث سنين.
- حظر مزاولة النشاط الاقتصادي الذي وقعت الجريمة بمناسبته لمدة لا تزيد على ستة أشهر.
- وقف الموظف عن عمله بغير مرتب أو بمرتب منخفض لمدة لا تزيد على ستة أشهر.
- العزل مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنين تبدأ من نهاية تنفيذ العقوبة أو انقضائها لأي سبب آخر.
- نشر الحكم الصادر بالإدانة بالوسيلة المناسبة على نفقة المحكوم عليه.[22]

عند استقرائنا للمادتين والتطرق إلى مضمونهما يتأكد لنا بأن المشرع المصري جعل من العزل كأثر للحكم الجزائي عقوبة أصلية في مواد الجنايات والجنح على حد سواء وذلك أن عبارة "يجوز للمحكمة في الجرائم المنصوص عليها في هذا الباب" جاءت غير محصورة بل جاءت بشكل مطلق ما يفيد الجنايات والجنح.

وأيضا المادة 118 مكرر أ نصت على إمكانية تبديل العقوبة الأصلية غير المنصوص عليها في المادة 118 بعقوبة الحبس أو عقوبة أخرى بتلك التدابير المنصوص عليها في المادة 118 والتي هي في حقيقتها عقوبات وليست تدابير، وهذا ما أكده حكم محكمة النقض المصرية الصادر في 06 أبريل 1982 والذي جاء فيه: " ولما كان ذلك وكان دفاع الطاعن في ملف يعد في خصوص الدعوى المطروحة هاما ويؤثر في تقدير العقوبة لما نص عليه المشرع في المادة 118 مكرر في قانون العقوبات عن جواز الحكم بعقوبات أخف في حالة عدم مجاوزة قيمة المال المختلس 500 جنيه مما كان يقتضي من المحكمة تمحيصه لتقف على مبلغ صمته أو ترد بما يبرر رفضه أما وهي لم تفعل وردت عليه محتجة بالتقدير الذي حددته الجهة المبني عليها، وهو التقدير الذي يقوم دفاع الطاعن على المنازعة فيه فإنها تكون قد أطرحت دفاعه بما يستوجب حكمها بالإخلال بحق الدفاع والقصور.[23]

عند استقراء هذا الحكم يتضح لنا بأنه استعمل مصطلح عقوبة ولم يستعمل مصطلح تدبير وهو ما يؤكد بأنها عقوبات خصوصا بعد التأكد من طبيعتها، وأيضا نصت المادة 116 من قانون العقوبات المصري المعدل أنه في حالة اختلاس مال عام لا تتجاوز قيمتها خمسمائة جنيه فإنه يجوز للمحكمة أن تستبدل عقوبة السجن المشدد أو السجن المؤبد بعقوبة العزل من الوظيفة مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ النطق بالحكم.

وأيضا نصت المادة 116 مكرر أ من ذات القانون على عقوبة العزل من الوظيفة كعقوبة أصلية بحيث نصت على أنه في حالة ارتكاب الموظف لفعل إجرامي يتسبب بموجبه في إلحاق ضرر لا تتجاوز قيمته خمسمائة جنيه فإنه يجوز للقاضي أن يحكم عليه بالعزل لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ النطق بالحكم بدلا من الحكم عليه بعقوبة السجن.

هذا واعتبر المشرع المصري ارتكاب الموظف العام لجريمة من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة سبباً من أسباب فك الرابطة الوظيفية بين الموظف العام والهيئة المستخدمة بقوة القانون وبغض النظر عن مقدار العقوبة المحكوم بها، لكن السؤال الذي يطرح يتمثل فيما يلي: ما المقصود بالجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة؟

للإجابة على السؤال وجب البحث في الآراء الفقهية والقرارات والأحكام القضائية لأن المشرع المصري لم يعرفها ولم يحددها في قانون العقوبات المعدل أو في قانون الخدمة المدنية واكتفى باعتبارها سبب من أسباب انتهاء الخدمة من خلال صدور حكم جنائي يدين الموظف بارتكابه أحد هذه الجرائم، فأمام هذا السكوت من طرف المشرع حاول الفقه جاهدا تحديد مدلول الجرائم بالشرف والأمانة فعرفت بأنها: "هي تلك الجرائم التي ترجع إلى ضعف في الخلق الكريم وانحراف في الطبع، يدفعان بالشخص إلى اجتناب الفضائل، واقتراف الكبائر التي توجب احتقاره، وتستوجب ازدراءه ولا يؤتمن معها على المصلحة العامة خشية أن يضحي بها في سبيل المصلحة الشخصية أو أن يستغل سلطاته لتحقيق مآربه الخاصة تأثرا بشهواته ونزواته وسوء سيرته فتنحصر عنه صفته العامة وتنعدم صلاحيته للوظيفة العامة"[24]

كما عرفت بأنها: " تلك الجريمة التي يعتبرها المجتمع مخلة بالشرف أو الأمانة، وفقا لتقاليده وأعرافه الشرعية، وينظر إلى مرتكب هذه الجريمة بعين الازدراء والاحتقار بوصفه ضعيف الخلق منحرف الطبع دنيء النفس ساقط المروءة"[25]

كما عرفت بأنها: " الجرائم المخلة بالعقد القائم بين الفرد والمجتمع، والمخلة بقدسية المثل الأعلى الذي سار عليه نظام المجتمع، وأصبحت من مقوماته الأساسية، وتعد مخالفتها مساسا بالنظام العام للمجتمع والآداب العامة التي درج عليها"[26]

من خلال ما تقدم من تعاريف فقهية يتضح بأنها أجمعت على الجرائم المخلفة بالشرف هي الجرائم التي تمس بالأخلاق والآداب العامة وتجعل من الموظف المرتكب لها منبوذا اجتماعيا يقتضي عزله عن وظيفته.

هذا ولم يكن الفقه هو الوحيد الذي حاول تعريف الجرائم المخلة بالشرف والأمانة بل كذلك عرفها القضاء بحيث ذهبت المحكمة الإدارية العليا المصرية إلى القول " بأن المشرع لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلا بالشرف أو بالأمانة، ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير، وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع، فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى مرتكبيها بعين الازدراء والاحتقار أو يعتبر ضعيف الخلق، منحرف الطبع دنيء النفس ساقط المروءة فالشرف والأمانة ليس هما مقياس ثابت محدد، بل هما صفتان متلازمتان لمجموع المبادئ السامية والمثل الأعلى التي تواضع الناس على إجلالها وإعزازها في ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادئ الأخلاق"[27]

كما اعتبرت المحكمة الإدارية العليا ذاتها بأن جريمة إصدار شيك بدون رصيد من الجرائم المخلة بالشرف لمساسها بسمعة الموظف وذمته، وتأثيرها على الثقة في أمانته ونزاهة معاملاته، وما تتطلبه من قصد جنائي خاص يقوم على توافر سوء النية بقصد الإضرار بالمجني عليه.[28]

على الرغم من محاولة تقديم تعريف جامع مانع للجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة إلا أن ذلك يعتبر أمر صعب المنال بحيث أن الصعوبة تتمثل في اتصال هذه الجرائم بعدة عناصر واعتبارات من بينها طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه الموظف المدان جزائيا، ضف إلى ذلك نوع الجريمة وظروف ارتكابها والأفعال المكونة لها، ومدى كشفها عن ضعف الأخلاق وانحراف الطباع وغيرها من الاعتبارات لذلك وجب دراسة كل حالة على حدى لمعرفة هل تعتبر الجريمة من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أم لا، لهذا أصدرت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري فتوى تقضي وتصرح فيها: " بأن القانون لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلا بالشرف أو الأمانة ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك وينظر إلى مرتكبيها بعين الازدراء والاحتقار إذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع دنيء النفس ساقط المروءة"[29]

أما بخصوص أثر الحكم الجزائي القاضي بالإدانة عن هذا النوع من الجرائم على الموظف العام فلقد أشارت المادة 69 من قانون الخدمة المدنية لسنة 2016 سالف الذكر بأن الحكم على الموظف العام بعقوبة مقيدة للحرية هي جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة يعتبر سبب من أسباب انتهاء الخدمة يرتب عليه انهاء الرابطة الوظيفية.

ولهذا قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر على أنه: " إذا حكم على العامل بعقوبة مقيدة في جرائم مخلة بالشرف أو الأمانة وجب إنهاء خدمته الوظيفية بقوة القانون كأثر من آثار الحكم إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة فإن انهاء الخدمة يكون جوازي للوزير المختص إذا كان وقف التنفيذ شاملا جميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم فإن المحكمة الجنائية تكون قد استهدفت بحكمها المقترن بإيقاف جميع الآثار الجنائية بما

فيها جميع العقوبات التبعية وكذلك الآثار التي ترتبت على الحكم سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في قوانين أخرى."[30]

كما قضت في أحد قراراتها الصادرة عنها ما يلي: " .... وحيث أن المخالفة المنسوبة إلى الطاعن بقرار إحالته إلى المحاكمة التأديبية والتي قوامها ارتكاب بعض التصرفات الخادشة لحياء طالبات القيم الألماني بالغرفة الأولي بكلية الآداب بجامعة حلوان قد ثبتت في حقه...ويعد هذا فعلا مزريا بالشرف وخروجا على الأعوان الجامعية والمبادئ والقيم الأخلاقية لذا تعين مجازاته بالعزل مع الحرمان من المعاش"[31]

وعلى هذا الأساس يتضح لنا بأن أثر الحكم الجزائي القاضي بإدانة الموظف العام في الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة تختلف على أثره في غيرها من الجرائم، بحيث أن سلطة الهيئة المستخدمة والسلطة التأديبية المختصة في جرائم الشرف مقيدة ولا تملك سلطة تقديرية فبمجرد ثبوت الإدانة يستلزم عزل الموظف من وظيفة بشكل نهائي على عكس الجرائم الأخرى التي قد تكون مؤبدة أو مؤقتة على حسب الحالة والجريمة.

الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة يتبين لنا بأن الأحكام الجزائية القاضية بالإدانة تحوز حجية مطلقة أمام سلطات التأديب على الموظف العام بحيث يجب على السلطة التأديبية المختصة الالتزام به، هذا وتتخذ الإدانة الجزائية عدة صور بحيث قد تصدر في شكل عقوبة سالبة للحرية أو عقوبة غير سالبة للحرية فأما العقوبة سالبة الحرية قد تكون الإعدام، السجن أو الحبس بحسب المدة فإنها تؤثر في العلاقة الوظيفية وتؤثر على المركز القانوني للموظف بحيث يتابع الموظف العام من طرف السلطة التأديبية المختصة فإذا لم ينص الحكم الجزائي على العزل كعقوبة تكميلية فإن العقوبة التأديبية التي تصدر في حق الموظف العام هي التسريح، إذا لم تكن الأفعال المتابعة عنها الموظف العام تتنافى مع الوظيفة العامة ويمكن أن لا تكون العقوبة هي التسريح إذا كانت الأفعال لا تتنافى والمهام الموكلة إلى الموظف العام.

أما بخصوص العقوبة غير السالبة للحرية فإنها هي الأخرى تتخذ عدة صور فقد تصدر العقوبة ولكنها تكون موقوفة النفاذ كأن يكون الحبس غير نافذ أو تكون العقوبة هي العمل للنفع العام وغيرها من العقوبات المستحدثة، فإن في الجزائر يعتبر وقف التنفيذ المؤثر في العلاقة الوظيفية وتترتب عنه نفس الآثار المترتبة عن التنفيذ، عكس فرنسا بحيث يشترط أن يكون وقف التنفيذ عن الأفعال لها علاقة بالوظيفة حتى يؤثر عليها، أما في مصر فيشترط أن يكون وقف التنفيذ يقتصر على العقوبات التأديبية أي أن وقف تنفيذ العقوبات الجزائية لا يؤثر في العلاقة الوظيفية، أما بخصوص العقوبات الأخرى غير السالبة لحرية الموظف فهي تعتبر مؤثرة في العلاقة الوظيفية ولا تحول دون المتابعة الموظف العام تأديبياً.

وكتوصية على ما سبق ندعو المشرع الجزائري إلى سن مادة قانونية تنص على مسألة حجية الحكم الجزائي النهائي القاضي بالإدانة أمام سلطات التأديب، وكذا حدود ونطاق هذه الحجية، تجنباً إلى تضارب الأحكام الجزائية وتناقضها مع القرارات التأديبية.

الهوامش:

1- عمر خوري، السياسة العقابية في القانون الجزائري، دراسة مقارنة، ط 01، دار الكتاب الحديث القاهرة ،2009، ص 143.

2- أُنظر المادة التاسعة مكرر 01 من الأمر 66-156، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، ج ر عدد 49، صادرة في 11 جوان 1966.

3- عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين بالدولة والقطاع العام، ط 01، دار الفكر العربي، مصر، 1998، ص 330.

4- تتمثل شروط اكتساب صفة موظف عام والتي من بينها تمتع الشخص بكل حقوقه المدنية، أُنظر المادة 75 من الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، ج ر عدد 46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

5- مجلة مجلس الدولة، العدد 01، مطبعة الديوان، الجزائر، 2002، ص 119-120.

6- مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 082979 المؤرخ في 2013/09/12، بين بلدية جميلة ضد (ك.م) مجلة مجلس الدولة، العدد رقم 12، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2014، ص 152.

7- المنشور رقم رقم 05، المؤرخ في 12 أبريل 2004، الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، المتعلق بتطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59، المؤرخ في 15 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

8- مراسلة رقم 267، المؤرخة في 19 يناير 2016، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتضمنة الرد على استفسار السيد المدير العام للأمن الوطني المتعلق بكيفية تطبيق أحكام المادتين 173 و174 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

9- مراسلة رقم 09 مؤرخة في 09 فبراير 2017، موجهة إلى السيد وزير التربية الوطنية، متضمنة الرد على استفسار حول كيفية تطبيق أحكام المادة 174 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

10- التعليمة رقم 10، المؤرخة في 16 يناير 2019، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المتعلقة بكيفية تطبيق بعض الإجراءات الخاصة بالنظام التأديبي للموظفين.

11- مراسلة رقم 1455 المؤرخة في 29 ديسمبر 2013، صادرة عن م ع و ع إ إ موجهة إلى رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية أولاد فايت بولاية الجزائر، الذي استفسر متضمنة الرد على استفسار الرئيس عن إمكانية توقيع عقوبة التنزيل في الرتبة على موظف تمت إدانته بحكم جزائي نهائي بتهمة التزوير في محررات إدارية.

12- أُنظر المادة 22 من الأمر 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، المتضمن قانون الجنسية المعدل والمتمم، ج ر عدد 105 صادرة في 18 ديسمبر 1970.

13- مراسلة رقم 1911، المؤرخة في 12 مارس 2014 الموجهة إلى رئيس الوظيفة العمومية لولاية الجزائر، متضمنة الرد على استفسار مدير المركز الطبي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا بخصوص إمكانية إعادة إدماج السيد (د.ش) لدى مصالحها.

14- مراسلة رقم 1603، المؤرخة في 11 يناير 2010، الموجهة إلى مندوب الحرس البلدي لولاية الجزائر.

15- Code pénal français voir :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006070719

16- مرتضى نبيل حمزة عسل الخفاجي، الحكم الجزائي وأثره في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، ط 01، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص 109.

17- أيمن محمد أبو شليب، أثر الأحكام الجنائية والتأديبية في العلاقة الوظيفية (دراسة مقارنة)، دار الكتب، القاهرة، 2017، ص 144.

18- المادة العاشرة من القانون رقم 58، المؤرخ في 21 جويلية 1937، المتعلق بإصدار قانون العقوبات المصري المعدل بالقانون رقم 95 لسنة 2003.

19- المادة 11 من القانون نفسه.

20- المادة 25 من القانون نفسه.

21- المادة 27 من القانون نفسه.

22- المادة 118 مكرر أ من القانون نفسه.

23- أيمن محمد أبو شليب، المرجع السابق، ص 98.

24- حسن عبد الله يونس الطائي، انقضاء الرابطة الوظيفية والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها، ط الأولى، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، 2017، ص 168.

25- ماجد حمدي عمر حسن الحمداني، انتهاء خدمة الموظف العام بقوة القانون (دراسة مقارنة)، ب ط، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2017، ص 131.

26- مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي، المرجع السابق، ص 124.

27- ماجد حمدي عمر حسن الحمداني، المرجع السابق، ص 132.

28- حسن عبد الله يونس الطائي، المرجع السابق، ص 165.

29- حسن مصطفى حسين، الحكم الجزائي وأثره في سير الدعوى الإدارية والرابطة الوظيفية، الطبعة الأولى، المركز العربي للنشر والتوزيع، مصر، 2017، ص 291.

30- المرجع نفسه، ص 292-293.

31- مرتضى فيصل حمزة عسل الخفاجي، المرجع السابق، ص 128.