

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة \* د. الطاهر مولاي \* سعيدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

## مسؤولية الموظف عن عدم تنفيذ القرارات

### القضائية الإدارية في القانون الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون الوظيفة العامة

إشراف الأستاذة:

♦ د. جعفري نعيمة

إعداد الطالب:

✓ جبوري عمر

أعضاء اللجنة المناقشة:

الدكتور: عثمانى عبد الرحمان.....رئيسا.

الدكتورة: جعفري نعيمة..... مشرفا ومقررا.

الأستاذ: فليح كمال..... عضوا مناقشا.

الأستاذة: نعار زهرة..... عضوا مناقشا.

السنة الجامعية

2017/2016

## بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (1) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (2) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (3)  
الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (4) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (5).

# شكر و امتنان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة

وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى انجاز

هذا العمل.

أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدني

من قريب أو من بعيد على انجاز هذا العمل.

ونخص بالذكر الأستاذة المشرفة الدكتورة جعفري نعيمة

التي لم تبخل علي بتوجيهاتها ونصائحها القيمة

التي كانت عوناً لي في إتمام هذا البحث.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى جميع الأساتذة الكرام

الذين سقونا من بحر علمهم الوفير.

ج. عمر

# إهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين أهدي هذا العمل إلى:

عائلة جبوري

أغلى ما في هذا الوجود أُمي الحبيبة و أبي العزيز. خيرة و لخصر

إلى زوجتي الغالية شريكة دربي و أم أبنائي و مشجعتي .

إلى أغلى ما في حياتي أبنائي الأعرءاء : أيمن و علاء الدين و حاج لخصر و إسلام قصي و

الكتكوت و ندير.

إلى من عمل بكد في سبيلي و علمني معنى الكفاح وأوصلني إلى ما أنا عليه

إلى إخوتي و أخواتي

- إلى من عمل معي بكد بغية إتمام هذا العمل،

إلى أصدقائي في العمل

إلى زملائي في الدراسة .

إلى جميع أساتذة قانون عام.

إلى كل طلبة حقوق .

ج. لخصر

## قائمة أهم المختصرات

### باللغة العربية

ج ر ج ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

م : المادة

ق إ م : قانون الإجراءات المدنية

ق إ م و إ : قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

ق ع : قانون العقوبات

ق م : قانون المدني

ص : الصفحة

د ط : بدون طبعة

د س ن : بدون سنة النشر

د ب ن: بدون بلد النشر

ع : العدد

### المختصرات بالفرنسية

P :page

D A :droit administrative

# مقدمة

لقد احتلت الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري، وذلك بفعل سياسة الدولة التدخلية في مجال الوظيفة الإدارية، التي تجسدها من خلال قيامها بمجموعة من الأعمال الإدارية الرامية إلى إشباع الحاجات الجماعية و التي أوكلت مهمة ذلك لفئة القائمين عن هذا النشاط يطلق عليهم الموظفون العموميين. فالموظف العام هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى<sup>1</sup>، فهو بذلك أداة الدولة في تحقيق أهدافها وتنفيذ قوانينها ولوائحها وواجهة الإدارة مع الجمهور و تمثيلها ، في كافة أنشطتها و وسيلتها المثلى في مسايرة خطى التقدم والتطور. و تعتبر مخالفة الواجبات التي تنص عليها القوانين والقواعد التنظيمية أو أوامر الرؤساء الإداريين الصادرة في الحدود القانون ، تجعل من الموظف العام بذلك يرتكب مخالفة يعاقب عليها<sup>2</sup>.

يعد تنفيذ القرارات القضائية بصفة عامة الموجهة للإدارة من واجبات الموظف العام المختص، و هي الغاية من إصدارها، حيث أن القصد من استصدار القرار القضائي الإداري خاصة إعادة الحق إلى نصابه وهذا لن يتحقق على أرض الواقع سوى بتنفيذ القرار ، حيث أن هذا التنفيذ هو آلية اكتساب القرار لقيمه العملية، وأن كان القرار القضائي الإداري لا يثير أي مشاكل إذا كان صادر ضد أحد أشخاص القانون الخاص، و ذلك لما تملكه الإدارة من وسائل و امتيازات السلطة العامة، و لوجود وسائل لجبرهم على الخضوع للتنفيذ، فإن الأمر بخلاف ذلك عندما يكون المطالب بالتنفيذ القرار القضائي الإداري هو الجهة الإدارية نفسها لكونها طرف في النزاع، و هي القائمة على تنفيذ القرار الصادر فيه مما يجعل مشكلة تنفيذه تواجه عدة صعوبات و إشكالات أهمها :

---

1. حمياتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة الماجستير تخصص تنظيم إداري، جامعة الوادي، الجزائر، 2014، ص1.

2. أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، ط 1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010، ص 11.

و جود الإدارة طرف في النزاع ، و استقلالها اتجاه القضاء الذي أصدر القرار ضدها ، مما أدى إلى التأثير سلبي على التنفيذ من طرف الإدارة التي أصبحت هي التي تتدخل في أعمال القضاء في صورة الامتناع عن تنفيذ أحكامه و قراراته عن طريق موظفيها المختصين بصورة صريحة أو ضمنية. إن قرارات القضاء الإداري تهدف إلى إرساء مبدأ المشروعية فإن انتهاك الموظف العام لها سواء بعدم التنفيذ ، أو إعاقته ، أو القيام بها على نحو لا يتفق مع ما جاء بالقرار ، الأمر الذي يخرج الدولة عن إطار الدولة القانونية ، مما يعدم الثقة في السلطة التنفيذية والتي تعد من أهم وظائفها تنفيذ القانون. والتي تعد قرارات القضاء الإداري إحدى صوره.

من الجهة المقابلة تنص القوانين الأساسية العامة للموظفين من حيث المبدأ العام ، على أن الموظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري ، مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه ، و لا يعفى الموظف من المسؤولية الخاصة بمؤوسيه ، و كل تخلي عن الواجبات المهنية ، أو المساس بالانضباط ، وكل خطأ مقترف من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه ، يشكل خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية و المدنية .

فالأصل في المسؤولية هو أن كل موظف يعتبر مسؤولا عن الضرر الذي يلحق بالغير أثناء ممارسة مهمة المرفق العمومي أو بمناسبةها عن طرق ما يصدره من قرارات التي من شأنها تأسيس مبدأ المسؤولية المتعددة للموظفين سواء المسؤولية : الجزائية ، المدنية ، التأديبية. من خلال ما سبق تتضح أهمية الموضوع الذي تناوله هذه الدراسة و ذلك بإبراز مسألة قيام الموظف المختص بتنفيذ القرارات القضائية الإدارية بالامتناع عمدا عن تنفيذها بإحدى صور الامتناع وذلك طاعةً لأمر رئيسه مدعياً حسن نيته وعدم علمه بعدم مشروعية ذلك الأمر ، كما انه قد يدعي خشيته الإخلال بطاعة رئيسه وتعرضه للمسؤولية في حال قيامه بتنفيذ القرار القضائي ، كما إن السلوك الإجرامي في هذه الجريمة يكون سلبياً يتمثل بالامتناع عن التنفيذ لأن هذه الجريمة تعد من الجرائم الشكلية الخالية من النتيجة الجرمية والعلاقة السببية مما يصعب عملية تحديد المسؤولية كون كل ما يصدر من الموظف هو الإحجام دون القيام بسلوك جرمي ايجابي.

إن إشكالية تنفيذ القرارات القضائية الإدارية ، التي اكتسبت قوة الشيء المقضي به هي من الإشكاليات التي نصادفها باستمرار، سواء تعلق الأمر بالقضايا التي تم العلاقات التي تحكمها قواعد القانون الخاص، أو بالقضايا التي تم العلاقات التي تنظمها قواعد القانون العام، و مع ذلك ينبغي الإشارة إلى أنه إذا كانت إشكالية تنفيذ القرارات القضائية الإدارية تبدو عامة فإن أهميتها تزداد أكثر فأكثر، عندما يتعلق الأمر بالقرارات القضائية الصادرة ضد الموظف العام.

من المعلوم أن الإدارة تعتبر في كل الأحوال، معنية القرار موضوع التنفيذ، سواء بصفة مباشرة أو بصفة غير مباشرة. نظرا لكونها تشكل المحور الرئيسي في عملية تنفيذ القرارات القضائية. بما أن الموظف العام هو عنصر هام و جزء لا يتجزأ في هيكل الإدارة فبواسطته تقوم الإدارة بأعمالها ، فهو المسؤول الأول عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية<sup>1</sup>.

لهذا اهتم الباحثون منذ فترة طويلة بدراسة مشكلة امتناع الموظف العام عن تنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضده، لذلك بذلت الكثير من الجهود في سبيل الوصول إلى حلول ملائمة وفعالة تحد من المشكلة. حيث أننا نجد في بعض الحالات أن مراد امتناع الموظف هو سوء نيته، وقد يعلن الموظف عن ذلك صراحة بالمضي في تنفيذ القرار الإداري، وقد يدفعه غياب وسائل الإكراه في مواجهته إلى حد تنفيذ القرار المحكوم بإلغائه إذا لم يكن قد نفذه من قبل<sup>2</sup>، لهذا كان لابد من البحث عن وسائل يستطيع بها القاضي الإداري أن يحث الإدارة و الموظف العام على التنفيذ، وعند الضرورة أن يجبره على ذلك عن طريق الضغط والإكراه<sup>3</sup>، ففعالية القرارات القضائية تكمن في أن تجرد مجالا لتطبيقها في الواقع العملي.

---

1. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص44.

2. فتيحة هنيش، ضمانات تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية، مذكرة ماستر، قانون الإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، 2013، ص04 .

3. فريدة أبركان، رقابة القاضي على السلطة التقديرية للإدارة، ترجمة عبد العزيز أمقران ، الجزائر ، مجلة مجلس الدولة ، العدد الأول،

سنة 2002، ص36

إذ لا فائدة من صدور قرار قضائي يقتصر أثره على إنهاء حالة التجهيل حول الحق المتنازع عليه دون أن يجد مجالاً لتنفيذه، ولا فائدة من أن يضمن القانون للإفراد حق اللجوء إلى القضاء، ثم يتوقف أمام حقيقة نابعة من مبدأ الفصل بين السلطات، وهي إن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية يتوقف على خضوع الإدارة و بالأخص الموظف المختص بالتنفيذ الاختياري و إقدامه طوعاً على الالتزام بمضمون هذه القرارات<sup>1</sup>.

كما تبرز أهمية الموضوع كذلك من خلال معرفة دور القاضي الإداري في إقامة دولة القانون و تجسيدها فعلاً بالعمل على تحقيق التوازن بين طرفين غير متكافئين<sup>2</sup>، الإدارة بصفتها صاحبة سلطة عامة و الفرد الذي يفتقد لهذه السلطات. قد تتخذ الإدارة موقف سلبياً من تنفيذ قرار القضاء و هذا بواسطة موظفيها المختص بالتنفيذ، هذا يجعل المتقاضى يتوجه لطلب التعويض عن الأضرار التي لحقت له من جراء امتناع الموظف عن التنفيذ أو تأخره في ذلك<sup>3</sup>.

و يكمن هدف الدراسة في تبيين أهم الوسائل القانونية التي يمكن الاعتماد عليها لإلزام الموظف العام المختص بتنفيذ القرارات القضائية الإدارية و الوصول إلى حلول كل مشكلة عدم تنفيذها في وقتها ، و إعطاء بعض التوصيات و اقتراحات في هذا المجال، خاصة و أن القضاء الإداري الجزائري فتي ، جديد النشأة لم يرقى إلى التطلعات ، و الآفاق المراد منها ازدواجية القضاء.

---

1. عبد الفتاح مراد ، جرائم الامتناع عن تنفيذ الأحكام وغيرها من جرائم الامتناع ، دط، دار الكتاب والوثائق، مصر، دس ن، ص 131.

2. سليم جديدي ، المرجع السابق، ص 40.

3. كريم خميس خصباك، مشكلات تنفيذ الأحكام الصادرة عن القضاء الإداري والحلول المقترحة ، المحور الرابع ، تقدم للمشاركة في المؤتمر الثاني لرؤساء المحاكم الإدارية في الدول العربية المنعقد في دولة الإمارات العربية المتحدة للفترة من 11/12/2012.09، العراق، ص1.

من أسباب اختيار هذا الموضوع أسباب موضوعية تتمثل في مشكلة تنفيذ القرارات القضائية الإدارية الصادرة ضد الموظف العام المختص بالتنفيذ، بحيث تعتبر مشكلة عويصة، و كان لابد من إيجاد وسيلة لجبر الموظف للتنفيذ ، أما عن الأسباب الذاتية فالموضوع شيق بعد الاطلاع على مشابهاً هذا الموضوع من خلال الرسائل الدكتوراه و مذكرات الماستر السابقة ، إلا أن هذه الدراسة تتوسع عن طريق قالب جديد و متميز عن غيرها.

لإشباع الموضوع و إثراءه تم الاعتماد على بعض الدراسات السابقة من رسائل دكتوراه و مذكرات ماستر و مقالات ، حيث أنها أشارة في غالبيتها إلى جزء من الموضوع ، و أغفلت الباقي و حرصاً تم تدارك النقص الموجود بها.

بالرغم أن موضوع تنفيذ القرارات القضائية الإدارية صادرة ضد الإدارة ، و المشاكل التي تثور بصدهه ليس بالموضوع الحديث، إلا أنه لا يزال متعلقاً بإشكالية أساسية تتمثل في ما طبيعة المسؤولية المترتبة عن الموظف العام الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية ؟

وتأسيساً على هذه الإشكالية فان تساؤلات عدة تثار في هذا المجال و أهمها:

- معرفة الإطار القانوني الذي يحكم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية و الأسباب التي أدت بالموظف العام إلى الامتناع عن التنفيذ.

- ما أثر واجب طاعة الرئيس على مسؤولية الموظف الممتنع ؟

- هل يجوز توقيع عقوبة على الموظف الممتنع عن التنفيذ ؟

- هل غياب الوسائل الفعالة والناجعة لإجبار الموظف العام على تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

هو السبب المباشر لتعنت الموظف ؟

للإجابة عن التساؤلات السابقة تم إتباع المنهج التحليلي باعتباره الأنسب لمعالجة هذا

الموضوع المتضمن مشاكل عملية، وذلك اعتماداً على القراءة التحليلية لمضمون النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع.

إذا كان موضوع هذه الدراسة يعد من أهم مواضيع المنازعة الإدارية، إلا أن البحث فيه

تعرضه العديد من الصعوبات، لعل أهمها يتمثل في قلة المراجع المتخصصة، والتي وإن وجدت تعتبر

مجرد تكرار لأفكار واحدة، ضف إلى ذلك قلة الاجتهادات القضائية الإدارية خاصة في بلدنا الجزائر وصعوبة الحصول عليها من مصادرها.

مع ذلك ستم المحاولة قدر المستطاع الإجابة على التساؤلات التي يطرحها الموضوع، وفق خطة ستأتي في مجملها مقسمة إلى فصلين اثنين، يتعلق الفصل الأول منها الإطار المفاهيمي لامتناع الموظف العام عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية ، أما الفصل الثاني خصص لتحديد مسؤولية الموظف العام والجزاء المترتب عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

خاتمة الدراسة نحاول من خلالها تفعيل الأساليب والضمانات المتاحة للحد من امتناع الموظف

عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

## الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لامتناع الموظف العام  
عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

منذ نشأت الدولة باعتبارها كياناً سياسياً واجتماعياً ارتضته الجماعة البشرية، فقد أصبح لها دورها في تحقيق مصالح الجماعة التي تخضع لسيادتها وتوفير سبل الأمن والأمان لها، وإتاحة الفرصة للمواطنين للانتفاع بالخدمات التي يحتاجون إليها عن طريق أجهزتها الإدارية ومرافقها المختلفة، ولا يمكن للدولة أن تنهض بهذه الأعباء إلا عن طريق أداة تقوم بهذا العمل وهذه الأداة التي تستعين بها الدولة في إدارة مرافقها وتوفير الخدمات لمواطنيها تتمثل في الموظفين العموميين وغيرهم من العمال الذين تعهد إليهم الدولة بتسيير مرافقها العامة والنهوض بخدمة جمهور المواطنين في مختلف الأجهزة والإدارات، ولما كانت الوظيفة العامة هي وسيلة الدولة لتقديم خدماتها للمواطنين فإن الموظف العام هو أداة الدولة في تحقيق أهدافها، ولذلك حرصت التشريعات والفقهاء والقضاء في الدول المختلفة لبيان مفهوم وماهية الموظف العام<sup>1</sup>، وإن المتتبع للتطورات التي عرفها قانون الوظيفة العامة، يدرك أن مفهوم الموظف قد مر بمراحل مختلفة، تبعا لتطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر الذي يتميز بأنه نظاما قائما على البيئة المغلقة التي تستمد إلى قانون أساسي عام للوظيفة العامة، و لقد منح المشرع الجزائري أهمية بالغة لقانون الوظيفة العامة باعتباره أهم دراسات القانون الإداري و علم الإدارة، نظرا لما يشكله قطاع الموظفين من أهمية خاصة في الدولة إذ تعتبر الوظيفة العامة أهم العناصر التي يرتكز عليها عمل السلطات الإدارية، لهذا أصبح للوظيفة العامة نظاما خاصا بما يحدد حقوق و واجبات الموظفين العاملين، وشروط التحاقهم بالوظيفة و مراقبة انضباطهم و مسائلتهم تأديبيا و قضائيا<sup>2</sup>.

ويعتبر الإخلال بالواجبات الوظيفية، و إساءة استعمال السلطة جريمة يعاقب عليها الموظف العام، ومن أهم مظاهر هذا الإخلال امتناعه عن تنفيذ القرارات القضائية، باعتباره صورة من صور مخالفة القانون، و لا وجود لدولة القانون إلا بوجود رقابة قضائية على أعمال الإدارة، لأن الحماية القضائية مرتبطة بمدى تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية.

---

1 حازم حمدي الجمالي، الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، دراسة مقارنة، دط، د دن، فلسطين، د س ن، ص 4.

2 محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مذكرة شهادة دكتوراه في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، كلية الحقوق و العلوم السياسية، تلمسان، الجزائر، 2016، ص 6.

هذا ما أكده المؤسس الدستوري الجزائري في المادة 163 من الدستور 1996 المعدل سنة 2016 بنصه على " على كل أجهزة الدولة المختصة أن تقوم، في كل وقت وفي كل مكان، وفي جميع الظروف، بتنفيذ أحكام القضاء".<sup>1</sup>

و قد يشكل فعل الامتناع عن تنفيذ الأحكام و القرارات القضائية خطأ شخصيا و مرفقيا في نفس الوقت، فتسأل الإدارة عن تقصيرها في الرقابة و الإشراف عن موظفيها من جهة، ومن جهة أخرى تقام مسؤولية الموظف عن الخطأ الشخصي، الذي تعتبر من أهم الوسائل التي يمكن اللجوء إليها لجر الموظف على تنفيذ القرارات القضائية الإدارية الصادرة ضد الإدارة و الأحكام القضائية بصفة عامة.<sup>2</sup> و لكن قد يحاول الموظف العام التخلص من هذه المسؤولية على أساس امتناعه كان تنفيذا لأمر رئيسه الذي تعتبر طاعته واجبة عليه.

و انطلاقا مما سبق ، و لتحديد مضمون امتناع الموظف العام عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية سوف يتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث يتم التطرق في المبحث الأول إلى ماهية امتناع الموظف عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، أما المبحث الثاني فيخصص لدراسة مدى أثر طاعة الرئيس الإداري على مسؤولية الموظف الممتنع.

---

1. م. 163 من دستور 1996 المعدل بموجب القانون 01/16 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج ج، ع14 ، الصادرة في 07 مارس 2016

2. إبراهيم أوفائدة ، تنفيذ الحكم الإداري الصادر ضد الإدارة، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر، الجزائر، 1986 ص 248.

## المبحث الأول : ماهية امتناع الموظف العام عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

أوجب المؤسس الدستوري الجزائري على الإدارة، و الموظف العام تنفيذ أحكام القضاء بصفة عامة بما فيها القرارات القضائية الإدارية و هذا ما يستفاد من المادة 163 من الدستور المذكورة سابقا. حيث أكدت هذه المادة على معاقبة كل من يعرقل تنفيذ حكم قضائي.

وعليه فإن تحديد مفهوم امتناع الموظف العام عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، يتطلب توافر صفة معينة في الموظف المعهود له القيام بما أمر به القانون، بحيث يشترط أن يكون موظفا معهود له بتنفيذ هذه القرارات القضائية الإدارية من ناحية، و من ناحية أخرى تتوافر في القرار القضائي الإداري محل الامتناع شروط تنفيذه و لهذا يتم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، و ذلك على الشكل التالي:

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

المطلب الثاني : مفهوم القرارات القضائية الإدارية و شروط تنفيذها.

المطلب الثالث : مفهوم فعل الامتناع ووسائل جبر الموظف على التنفيذ.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام .

يعتبر الموظف العام أهم عنصر تقوم عليه العلاقة الوظيفية القائمة في إطار النظم، والقوانين التي تعني بالوظيفة العمومية فلولا الموظف العام لما كانت هناك وظائف، أو مؤسسات عمومية تقدم خدمات متنوعة لجميع المواطنين و المنتفعين بالمرافق العمومية<sup>1</sup>.

إن تباين الدول في أنظمتها المختلفة خاصة الإدارية منها على وجه التحديد خاصة ما يتعلق بنظام اللوائح التي تنظم شؤون الوظيفة العامة، الذي كان سببا في جعل الفقهاء يختلفون في تعريف الموظف العام<sup>2</sup>.

---

1 . عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ط1، جسر للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2015 ، ص10.

2 . أنظر مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2014 ، ص06.

لذلك يتم تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، حيث يتم التطرق في الفرع الأول للتعريف الفقهي و قضائي للموظف العام، أما الفرع الثاني يخصص لدراسة تعريف الموظف العام في التشريع الجزائري. أما في الفرع الثالث فيتم التعرض فيه شروط اكتساب صفة الموظف العام و هذا ما يتم تفصيله على الشكل التالي:

### الفرع الأول: التعريف الفقهي و الاجتهاد القضائي للموظف العام.

إن إجماع المشرع عن وضع تعريف للموظف العام، و عدم نهج القضاء الإداري نهجا موحدا في تعامله من هذا الأمر، كل ذلك كان دافعا للفقهاء الإداري بأن يدلي بدلوه في بحث هذه المسألة<sup>1</sup>. و لازال الفقه يبذل جهودا لاستخلاص عناصر يمكن بواسطتها إعطاء تعريف محدد للموظف العام و اجتهادات القضاء ، و ذلك ما سيتم تفصيله على النحو التالي:

#### أولا: التعريف الفقهي للموظف العام.

اجتهد العديد من الفقهاء من أجل تحديد مفهوم الموظف العام إلا أن اختلاف العوامل والأسباب خاصة الإدارية منها في كل دولة أدت إلى اختلافهم في تعريفه و ذلك على الشكل التالي :

#### 1- في الفقه الغربي:

عرف الأستاذ Kristiane Choumoune بأن: "الموظف العام كان أسبق في الظهور من الوظيفة العامة ، على خلاف ما كان يجب أن يكون، لأن الوظيفة العامة في حقيقة الأمر تصور في الذهن معنى الدولة بأسرها ، تلك التي يتكفل بنشاطها العام و الخاص طائفة الموظفين خدام الدولة ، إلى حد يمكن القول بأن الوظيفة العامة هي وعاء السلطة العامة، و أن خلودها من خلود الدولة صاحبة السيادة."<sup>2</sup>

---

1. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة، دط، دار الجامعة الجديدة، مصر ، 2011 ص35.

2. عمار بوضياف ، المرجع السابق ، ص 10 و ما يليها.

أما الفقيه الفرنسي Oualine فعرفه على أن: "الموظف العام هو كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية، ويسهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام يدار بطريقة الإدارة المباشرة و يشغل وظيفة دائمة مدرجة في السلم الإداري".<sup>1</sup>

أما الأستاذ Duguít فعرف "الموظف العمومي كل شخص يساهم بطريقة دائمة مهما كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها"<sup>2</sup>

أما الأستاذ Hauriou فعرفه "الموظف العام كل شخص يشغل وظيفة داخلية في الكادرات الدائمة لمرفق عام يدار بمعرفة الدولة، أو الإدارة العامة التابعة لها و يتم تعيينه بمعرفة السلطة العامة"<sup>3</sup>

عرفه كذلك الأستاذ A. Plantey على أن "الموظف العمومي ذلك الشخص الذي يساهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق عام إداري"<sup>4</sup>

أما الأستاذ André Delaubabère فيعرفه على أن "الموظفين العموميين بأنهم" عمال المرافق العامة التي تديرها الهيئات العامة و الذين يشغلون وظائف دائمة داخلية في قدرات هذه المرافق"<sup>5</sup>

---

1 . رشيد حبابي ، دليل الموظف و الوظيفة العامة ، د ط، دار النجاح للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2012 ص 15 .

2 . أنظر جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، د ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004، ص 85 .

3 . جمعة محارب، نفس المرجع، ص 85 و 86 .

4 . علي خطار شطناوي ، الوجيز في القانون الإداري، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2003، ص 414 .

5 . أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، د ط ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 13 .

## 2 - في الفقه العربي:

فقد عرف الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي بأن: "الموظف العام هو الشخص الذي يقوم بصفة قانونية بعمل دائم في خدمة مرفق عام نديره الدولة ، أو أحد الأشخاص المعنوية عن طريق الاستغلال المباشر"<sup>1</sup>.

أما الدكتور عبد الحميد متولي عرفه " الموظف هو كل من يقوم بخدمة عامة في وظيفة دائمة مرتبط بالحكومة تستند إلى القانون العام"<sup>2</sup>.

أما ميسوم صبيح فعرفه على النحو التالي: "أنظمة سير الإدارة العامة، أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا تخضع منها للقانون العام للتوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولا يعرف بهذه الصفة إلا أشخاص الذين سموا تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً"<sup>3</sup>.

و هنالك من عرف الموظفين العامون على أنهم " عمال المرافق العامة و هو تعريف يتسع ليشمل بلا شك أشخاصا لا يخضعون في تنظيم حياتهم المهنية إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كعمال المرافق العامة الصناعية و التجارية ممن تحكمهم قواعد القانون"<sup>4</sup>.

من خلال ما سبق نستنتج أن مسألة وضع تعريف جامع مانع لمعنى الموظف العام لجميع دول العالم تبقى من الصعوبة بمكان لاسيما، وأن تعريف الموظف العام ظل دائما محاطا بالتعقيد والاقتضاب نتيجة طبيعته الفنية، و اختلاف الأنظمة السياسية و الاقتصادية ، و الاجتماعية التي تسود دول العالم، بل أنه قد يختلف معنى الموظف العام داخل الدولة الواحدة من تشريع إلى آخر تبعا لمنطلقات و أهداف السلطة الحاكمة هذا من جهة و نظرا للظروف التي تعيشها الدول عبر مرور الزمن من جهة أخرى .

1 . سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، د ط، دار الفكر العربي، مصر، 1979، ص 569.

2 . رولان بلان ، ترجمة أنطوان عبده ، الوظيفة العامة، ط1، مكتبة العلياء، مصر ، د س ن ، ص 34 .

3 . سليم جديدي، المرجع السابق ، ص 45.

4 . زكري عمار، ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013 / 2014، ص 8 .

## ثانيا: تعريف الموظف العام في الاجتهاد القضائي.

إن تباين الدول في أنظمتها المختلفة خاصة الإدارية منها وعلى وجه التحديد ما يتعلق بنظام اللوائح التي تنظم شؤون الوظيفة العامة، كان سببا في جعل الفقهاء يختلفون في تعريفهم لفكرة الموظف العمومي مما انعكس على الفقه القضاء والتشريع معا، فتعريف الموظف العمومي في القانون الإداري مثلا يختلف من دولة إلى أخرى بل، وقد يختلف في ذات الدولة نفسها، وفي ذات القانون نفسه من فترة إلى أخرى ومن من مرحلة إلى أخرى<sup>1</sup>.

هذه الظروف والعوامل توجب علينا عدم التسليم بوجود مفهوم واحد عبر مختلف الأزمنة، كما يجدر الإشارة إلى أنه عقد مؤتمرا دوليا للعلوم الإدارية في فينا من 19 إلى 24 جوان 1933 أثير فيه إمكانية وضع تعريف موحد للموظف العام ليتخذ مرجعا لجميع الدول. وقد اقترح المؤتمر بأن يطلق مصطلح الموظف العمومي على: "كل فرد تعهد له وظيفة حكومية، ويكون مرتبط بأدائها بالحكومة، سواء كانت هذه الحكومة مركزية أو محلية بنظام الدولة، وقد تكون هذه الرابطة خاضعة على كل فرد يلتحق بالقطاع لأحكام القانون العام ، ويطلق اصطلاحا العامل العام بواسطة عقد إيجار، وتكون رابطة بالإدارة تخضع لأحكام القانون الخاص ، ويغلب على نشاطه الجهود اليدوي أو الصناعي"<sup>2</sup>.

ويطلق اصطلاح المستخدم على كل من يخرج عن هذين الصنفين .وفي النهاية لم يتفق المؤتمر على وضع تعريف عالمي لمفهوم الموظف العمومي، وتركوا أمر تحديده من اختصاص كل دولة على حدة، تحدده وفقا لظروفها الخاصة التاريخية و الاجتماعية والاقتصادية و السياسية.

---

1 مسعود عشاش ، المرجع السابق ،ص06.

2. أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 48.

نشير في البداية أن القضاء يستمد أحكامه من الفقه، والتشريع الشيء الذي يجعل من الصعب الفصل بين كل منهما، إلا أن الاجتهادات القضائية تحاول دوما تطوير المفاهيم والعناصر التي يتركز عليها مفهوم الموظف العمومي لذلك فالأحكام القضائية تتم وفق ما جاء به الفقه والتشريع ، كما أن التعاريف التي استقر عليها القضاء هي معظمها متشابهة، وليست هناك اختلافات جوهرية فيما بينهما<sup>1</sup>.

فقد عرف القضاء الفرنسي الموظف العمومي بأنه "الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن الوظائف الخاصة بمرفق عام"<sup>2</sup> أما المحكمة الإدارية العليا في مصر فقد عرفت الموظف العام على أنه "هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة ، أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق"<sup>3</sup> ، وطبقا لهذا التعريف فإنه يعتبر موظفا عاما إذا قام بعمل دائم أو يشغل وظيفة دائمة وبذلك يستثني الأشخاص العاملين بصفة عارضة أو مؤقتة . ويعتبر كذلك موظفا عاما الشخص الذي هو في خدمة مرفق عام ، و بالنسبة لمجلس الدولة الفرنسي فإنه يشترط في المرفق العام أن يكون إداريا ، لكي يعتبر عماله موظفين عموميين أما المرافق العامة الصناعية و التجارية فقد فرق بين عمالها وأصبحت صفة الموظف العام تقتصر على كل من شغل وظائف التوجه والرئاسة والمحاسبة.

---

1. محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984 ، ص 32 .

2. بن فرحات مولاي لحسن، ادارة الكفاءات و دورها في عصنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة باتنة، الجزائر، 2012، ص07.

3. مسعود عشاش، المرجع السابق، ص13.

أما باقي العمال فقد اعتبرهم أجراء يخضعون للقانون الخاص وتختص بمنازعاتهم المحاكم المدنية. إلا أن في الحقيقة ، لا وجود لمبرر لهذه التفرقة وذلك للدواعي التالية:

من الناحية العلمية، يصعب التمييز بين وظائف التوجيه والرئاسة والمحاسبة، وبين غيرها من الوظائف وليس هناك معيار واضح يبين الحدود الفاصلة بينهما. ويتضح أن المشرع قد أخرج هؤلاء من عداد الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكامه وقد فعل ذلك أيضا بالنسبة لبعض الفئات الأخرى، إلا أنه ليس معنى ذلك إن هؤلاء لا يعتبرون موظفين عموميين، إذ ما زال أمر هذه التفرقة متروكا للقضاء<sup>1</sup>.

أما القضاء الإداري الجزائري فيعد حديث النشأة مما جعله لا يقدم تعريفات للموظف العام وهذا راجع لسببين<sup>2</sup>:

- حداثة العمل القضائي في الجزائر

- قلة المنازعات الإدارية

لذا لا نكاد نعثر على حكم قضائي يحاول أن يتعرض لتعريف الموظف العمومي أو على الأقل محاولة تحديد مفهومه على ضوء المعايير ، و الأسس التي وضعها الفقه الإداري ومع ذلك فإننا نجد بأن للقضاء الجزائري ميز بين **الموظف الدائم والعون المتعاقد** ومن خلال تطرقنا إليه نلاحظ أن تعريف الموظف العام في القضاء الإداري الجزائري لا يمكنه الخروج من أحكام مجلس الدولة الفرنسي المشار إليه سابقا و التي حددت ثلاثة أركان للموظف:

- ديمومة الوظيفة

- تصنيف الوظيفة

- مساهمة الموظف العام في خدمة مرفق عام

هذه الأركان هي نفسها المنصوص عليها في المادة الأولى من الأمر 133/66 المتضمن القانون

الأساسي للوظيفة العامة<sup>3</sup>.

1 أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 51

2 مسعود عشاش ، المرجع السابق، ص 13

3. م 1 من الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الملغى ، ج ر ج ع 46 لسنة 1966 .

لكن رغم تعدد التعاريف القضائية للموظف العام يمكن أن نستخلص تعريف الراجح للموظف العام على أنه " كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تسييره الدولة أو احد أشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق.<sup>1</sup>"

### الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام في التشريع الجزائري

إن المشرع الجزائري لم يكن أكثر إفصاحا من غيره في هذا المجال، ولذا فإنه لم يتعرض لتحديد مدلول الموظف العام في المواثيق المتعاقبة ولا في الدساتير، ولذا يوجد بعض التعابير و المصطلحات التي استعملها المشرع الجزائري في الميثاق والدستور و مختلف فروع القانون، للتعبير عن فكرة الموظف العام، والوظيفة العامة، تارة استعملها لتحديد حقوق الموظف العمومي وتارة لتحديد التزاماته، وذلك حسب التسلسل التالي:

#### أولا : تعريف الموظف العام في دساتير الجزائر

إن الدساتير المختلفة منذ الاستقلال إلى الآن لم تتطرق إلى تحديد فكرة الموظف العمومي وإنما استعملت عدة اصطلاحات للتعبير عن فكرة الموظف العمومي، فدستور 1963<sup>2</sup> أشار في المادة 20 منه إلى إصلاح العامل عندما أشار إلى حق كل عامل في الإضراب والحق النقابي، أما المادة 54 منه فإنها نصت على أن "رئيس الجمهورية يعين الموظفين في جميع المناصب المدنية و العسكرية."<sup>3</sup>

---

1. محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العمومية ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1989، ص169.

2. دستور 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج رج ج ، ع64 / 1963.

3 توفيق شحاته ، مبادئ القانون الإداري، ط1، د دن، د ب ن ، 1955 ص 54 ، أشار إليه مسعود عشاش، المرجع السابق ص13 .

وقد اكتفى في دستور سنة 1976<sup>1</sup>، و الميثاق الوطني الصادر في نفس السنة بالإشارة العابرة للموظفين بالقول " يتحتم على أعوان الدولة وخاصة ممثلي السلطة أن يكونوا في مقدمة من يتصدى للدفاع عن القانون وأن يقوموا بوظائفهم في إطار الاحترام الصارم لحقوق المواطنين ومصالح الدولة..."<sup>2</sup> فإنه استعمل عدة اصطلاحات ومنها : اصطلاح وظائف الدولة كما استعمل اصطلاح أعوان الدولة واصطلاح الوظائف العمومية، كما استعمل عبارة العامل وعبارة الموظف<sup>3</sup>. أما دستور 1989<sup>4</sup> فإنه استعمل اصطلاح الوظائف. وهذا ما تبناه في دستور 1996<sup>5</sup> كما أنا دستور 2016<sup>6</sup> ذكر كلمة الموظفين في المواد 140 و 202.

- 
- 1 الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 أكتوبر 1976 المتضمن إصدار دستور 1996، ج ر ج ج، ع 1976/94.
  - 2 . غوي هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة ماستر الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/ 2014، ص 27.
  3. محمد الأحسن ، المرجع السابق ، ص 23.
  - 4 المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 فيفري 1989، يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، ج ر ج ج، ع 1989/09.
  - 5 المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور ، المصادق عليه في استفتاء 26 أكتوبر 1996 ، المعدل و المتمم ، ج ر ج ج ، ع 1996/76 .
  6. قانون رقم 16 - 01 مؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن تعديل الدستور، سابق الإشارة إليه.

ثانيا : مفهوم الموظف في القانون الإداري الجزائري.

يتم التطرق إلى تعريف الموظف العام في القانون الإداري الجزائري من خلال ما يلي:

### 1: تعريف الموظف في الأمر 66-133

بالرجوع للمادة الأولى في الأمر 66 - 133 عرفت الموظف بأنه : "يعتبر الموظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية و كذلك المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم".<sup>1</sup>

وقد أخذ المرسوم 85-59<sup>2</sup> المؤرخ في 23 مارس 1985 بنفس التمييز مع محاولة التكييف مصطلحاته مع القانون الأساسي العام للعمال (قانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978)<sup>3</sup>.

### 2 : تعريف الموظف العام في الأمر 06-03

لقد حدد الأمر 03/06 ثلاث فئات من الأعوان العموميين و هي على الشكل التالي :

(أ) الموظفين:

تم تعريف الموظف العام حسب ما جاء في الأمر 06-03<sup>4</sup> المؤرخ في 15 يوليو 2006 في المادة 4 منه : " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري " .

- الترسيم هو إجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته."

---

1 . انظر المادة 1 من الأمر 66-133 ، السابق الإشارة إليه .

2 . المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ج ر ج ج ، ع 13/1985.

3 . القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج ر ج ج ، السنة 15، ع 32/1978.

4 . الأمر 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج ، ع 46/2006.

إذن الموظف العام هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة، وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر، وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع لوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة وقبول هذا التعيين من صاحب الشأن.

### ب) الأعوان المتعاقدين

حمل الأمر 03 / 06 لأول مرة في تاريخ الوظيفة العمومية بتشريع العمل بعقود عمل محددة المدة أو غير محددة المدة ، وحسب ما نص عليه الأمر أنه يوظف الأعوان المذكورين في المواد من 19 إلى 21 حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية ، عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أو الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية. فشملت قائمة مناصب الشغل المطابقة لنشاطات الحفظ أو الصيانة أو الخدمات في مؤسسات والإدارات العمومية على ما يأتي: العمال المهنيون ، أعوان الخدمة ، سائقو السيارات ورؤساء الحظائر، أعوان الوقاية والحراس<sup>1</sup>.

### ج) الأعوان المؤقتين:

هم الأشخاص الذين يتم تعيينهم من قبل المؤسسة أو الإدارة وقتيا وهذا للاستعانة بخبراته ومهاراته نظرا لما يتمتع به من فنيات و اختصاصات ويمكن اعتبار هذا النوع من الموظفين من المستشارين أو المكلفين بمهمة وتنتهي علاقته بالإدارة أو المؤسسة المستخدمة بانتهاء المدة مالم يجدد تعيينه<sup>2</sup>، ونص على هذه الفئة من الأعوان في المادة 25 من الأمر 03/06 السالف الذكر حيث جاء فيها: " يمكن أن ينجز أعمالا ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة لحساب المؤسسات والإدارات العمومية في إطار اتفاقي، مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب"<sup>3</sup>

1. علاوة طارق عبد الحي، إصلاح الوظيفة العمومية كأداة للتنمية الإدارية في الجزائر ، مذكرة ماستر ، جامعة قاصدي مرباح

ورقلة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، شعبة علوم سياسية ، تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، الجزائر، 2013، ص 6 .

2. بن فرحات مولاي لحسن، المرجع السابق ، ص 7.

3. الأمر 03/06 السابق الإشارة إليه.

لكي يعتبر الشخص موظفاً عام خاضعاً لأحكام الوظيفة العامة التي مردها إلى القوانين و اللوائح، يجب أن تكون علاقته بالحكومة هذا صفة الاستقرار و الدوام في خدمة مرفق عام تدير الدولة بطريقة مباشرة و الخضوع لإشرافها و ليست علاقة عارضة تعتبر في حقيقته عقد عمل يندرج في مجالات القانون الخاص.

### ثالثاً : تعريف الموظف العام في القانون المدني

أشارت المادة 129 من القانون المدني الجزائري إلى فكرة الموظف العمومي بقولها: "لا يكون الموظفون والعمال العامون مسؤولين عن أعمالهم التي أضرت بالغير، إذا قاموا بها تنفيذاً لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت طاعة هذه الأوامر واجبة عليهم" وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في القانون المدني المعدل والمتمم.<sup>1</sup>

كذلك استعمل اصطلاح الموظفون العموميون واصطلاح الأعوان في المادة 16 / ف 4 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 154/66 السابق حيث نصت بقولها "يمنع التوكيل أمام القضاء الموظفون العموميون وأعوان القضاء الموقوفون عن ممارسة عملهم أو المعزولون". كما ورد في اصطلاح الموظف العام في المادة 163 من هذا القانون عندما تطرقت إلى المستندات وهذا ما تبناه المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المعدل والمتمم.<sup>2</sup>

### رابعاً : تعريف الجنائي للموظف العام

إن تعريف الموظف العام خلال امتناع هذا الأخير عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية هو من سيعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام. تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، عن طريق شغله منصب يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق<sup>3</sup>، و للتطرق لمفهوم الموظف العام في القانون الجنائي من خلال تسليط الضوء على ذلك في قانون العقوبات و قانون الفساد، و ذلك على الشكل التالي:

1 . محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الوظيفة العامة، القرارات الإدارية العقود الإدارية، الأموال العامة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص41 و ما بعدها .

2. رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دط، دار النجاح للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص15.

3. حسين طاهري، الإجراءات المدنية و الإدارية الموجزة، الإجراءات الإدارية، دط، دار الخلدونية، الجزائر، 2012، ص183 .

## 1/ التعريف حسب قانون العقوبات:

حسب قانون العقوبات الجزائري رقم 165/66<sup>1</sup>، فقد نصت المادة 149 على أنه "يعتبر موظف عمومي كل شخص يتولى تحت أية تسمية، وبأي وضع وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة ذات أجر أو بغير أجر ويؤدي بها الموظف خدمة للدولة أو للإدارة العمومية أو أية خدمة ذات مصلحة عمومية".

كما أشارت المادة 107 من ذات القانون إلى فكرة الموظف العمومي حيث نصت " : يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس (05) إلى عشر (10) سنوات، إذا أمر بعمل تحكيمي أو ماس بالحرية الشخصية للفرد، أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر."

ومن خلال هذه المادة فإنه يتضح بأن مفهوم الموظف العمومي، في قانون العقوبات هو أوسع من مفهومه في القانون الإداري، حيث اعتبرت كل رجال القضاء والجيش والشرطة وأعوان الإدارة موظفون عموميون وهذا بخلاف القانون الإداري.

كما أن المادة 136 من هذا القانون أخذت بالمفهوم الواسع للموظف العمومي أما المادة 137 من ذات القانون فإنها استخدمت اصطلاح الموظف والمستخدم المندوب<sup>2</sup>. ولهذا فالمشروع الجزائري استعمل اصطلاح الوظيفة العامة ولو مارسها الموظف بصفة مؤقتة في إدارة عامة مركزية أو محلية<sup>3</sup>.

أما قانون العقوبات الجزائري الحالي<sup>4</sup> استعمل مصطلح الموظف في العديد من المواد على سبيل المثال المواد 107 و 115، 109، 119، مكرر، 120، 135 ... الخ، و هذا ما يؤكد بان مفهوم الموظف اتسع و أصبح يستعمل و يتداول كثيرا خاصة إذا ما ارتكب جرائم أثناء وظيفته أو بمناسبتها.

---

1. الأمر 165/66 المؤرخ في 08 نينو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري ، أشار إليها إبراهيم أوفائدة. المرجع السابق ص250.

2. إبراهيم أوفائدة ، المرجع السابق، ص250.

3. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الثاني، دار النشر و التوزيع، الجزائر، 2006، ص8

4. القانون 02/16 المؤرخ في 19 يونيو 2016 يتم الأمر 165/66 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج ر ج ج ، ع17، سنة 2016.

## 2/التعريف حسب قانون الوقاية من الفساد و مكافحته (06-01).

بالاطلاع على قانون مكافحة الفساد<sup>1</sup> نجد أنه ينص في الفقرة (ب) من المادة الثانية منه

على ما يلي: " موظف عمومي :

أ. كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء كان معيناً أو منتخبا دائما أو مؤقتا مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

ب. كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأس مالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

ج. كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما

من خلال هذا التعريف نلاحظ أن المشرع الجزائري قد وسع من مفهوم الموظف العام و أعطاه عدة أوصاف و المهام المنوطة به. فكل شخص ذكر في الحالات الثلاثة و يتصف بهذه الصفات يعد موظفا عاما في نظر المادة المذكورة.

خلاصة لما ورد من تعاريف نستنتج أن الموظف العمومي الجزائري هو كل

جزائري، يعين ويرسم، بقبوله الانضمام إلى وظيفة دائمة، ومصنفة، لخدمة مرفق عام إداري، مسير بطريق مباشر من طرف الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، ومستوفيا للشروط التي يحددها القانون، وأن لا يكون خاضعا لقانون نموذجي خاص<sup>2</sup>.

1. قانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته. ج رج ج ، ع 2006/14.

2. سنة أحمد. حقوق الموظف في ظل التشريع الجزائري و التشريعات المقارنة ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2005 ، ص30.

و عليه يمكن تعريف الموظف العمومي و فق للقانون الجنائي بأنه " كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر ويساهم هذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو أية مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة تقدم خدمة عمومية<sup>1</sup> "

ويعرف كذلك الموظف العمومي "بأنه كل شخص يعين أو ينتخب قانونا ،لممارسة عمل دائم لأداء خدمة عامة أو القيام على مال عام، فيلتزم بتنظيم الحريات أو الأموال العامة مع إمكانية المساس بها عند الاقتضاء في حدود القانون ،سواء كان إسناد العمل إليه طواعية أو جبرا بمقابل أو بدونه .بصفة دائمة أو لمدة محدودة<sup>2</sup> "

وقياسا على ما سبق فإن المقصود بالموظف العام جزائيا في مجال تنفيذ القرارات القضائية الإدارية ، هو كل فرد مرتبط بالدولة او بأحد أشخاص القانون العام بعلاقة وظيفية تخوله سلطة تمكنه من عدم تنفيذ القرار القضائي الإداري، سواء بوقفه أو بالامتناع عن ذلك صراحة أو ضمنا أو بالاعتراض على ذلك، أو بتعطيله<sup>3</sup> .

و في الأخير يتضح بأن الموظف العمومي له أركان عامة وشروط خاصة، وهذا في جميع دول العالم، مهما كان نظامها السياسي، فالأركان العامة للموظف العام، هي الأركان التي أجمع عليها الفقه والقضاء في مختلف الدول خاصة الدول ذات الأنظمة الليبرالية أما الشروط الخاصة للموظف العام، فهي تختلف من دولة إلى أخرى، حسب نظامها السياسي و الاقتصادي والاجتماعي، ولذا فإن الشروط الخاصة للموظف العام يحددها المشرع حسب ظروف كل دولة على حدة<sup>4</sup> .

---

1 .حسينة شرون و عبد الحليم مشري ،سلطة القاضي الإداري في توجيه أوامر الإدارة بين الحظر و الإباحة ، مجلة الاجتهاد القضائي، بسكرة ،العدد 20 ،عام2005 ،ص208 .

2 .محمد كمال البن، المسؤولية الجنائية ، د ط ، دار الجامعة الجديدة، مصر ، 2004 ، ص 15 .

3 . إبراهيم أوفائدة ، المرجع السابق، ص 248.

4 . مسعود عشاش ، المرجع السابق، ص 20 .

## الفرع الثالث: شروط اكتساب صفة الموظف

حتى يكتسب الشخص صفة الموظف العام لا بد من توفر شروط لذلك و هي على النحو

التالي:

**أولا : صدور قرار بالتعيين في الوظيفة العامة من السلطة المختصة:**

يشترط لكي يكتسب الشخص صفة الموظف العام أن يصدر قرار بتعيينه من السلطة المختصة ويتضح من ذلك أن من يقوم بأعمال في إحدى الوظائف العامة ، دون أن يكون قد عين فيها بالطريق القانون السليم، لا يعتبر موظفا عاما، كما هو الحال بالنسبة لمنتحل الوظيفة<sup>1</sup>.

**ثانيا : أن يكون التعيين في إحدى الوظائف الدائمة:**

يشترط لاكتساب الفرد صفة الموظف العام أن يمارس عمل دائم ومستمر، فإذا كان عمل الشخص بالمرفق العام عارض أو مؤقت أو موسمي فلا ينطبق عليه هذا الشرط ولا يعتبر موظف عام.

**ثالثا: أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام:**

يشترط لاكتساب الفرد صفة الموظف العام أن يعمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة بالطريق المباشر، ومفهوم الدولة يؤخذ هنا بالمفهوم الواسع فيشمل كل السلطات والأجهزة والإدارات والمصالح و المرافق والوحدات الإدارية سواء كانت السلطات مركزية أو لامركزية وسواء كانت مدنية أو عسكرية.

أما المرفق العام فهو يعمل باضطراب وانتظام تحت إشراف الدولة وسلطاتها أو الهيئات

التابعة لها بقصد أداء خدمة للجمهور مع خضوع القائمين بإدارته لضوابط وقواعد قانونية محددة.

---

1. تشات سلوى، أثر التوظيف العمومي بالإدارات العمومية الجزائرية ، مذكرة ماجستير، بومرداس، الجزائر، 2003، ص 42 .

## المطلب الثاني: مفهوم القرارات القضائية الإدارية و شروط تنفيذها.

إن القرارات القضائية الإدارية تشكل سندات تنفيذية حسب نص المادة 600 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري<sup>1</sup> لهذا يستوجب البحث عن تعريفها و شروط تنفيذها<sup>2</sup>، لهذا سيقسم هذا المطلب إلى فرعين، حيث يتم التعريف بالقرارات القضائية في الفرع الأول، أما الفرع الثاني خصص لشروط تنفيذه، حسب ما يلي:

### الفرع الأول: تعريف القرارات القضائية الإدارية

إن القرار القضائي الإداري هو " حكم بمعنى الكلمة إذ تتوفر فيه أركان الأحكام، فهو يصدر في خصومة تتميز دائما بأن الإدارة أحد طرفيها، ويصدر عن محكمة مختصة قانونا بالمنازعة الإدارية..."<sup>3</sup>، يترتب على صدوره، وعلى غرار الأحكام الأخرى تمتعه بالقوة الملزمة، أي الالتزام بتنفيذه لما له من قوة رتبها القانون عليه مثله مثل باقي الأعمال التي تصدرها السلطات الأخرى في الدولة من تشريعية و تنفيذية<sup>4</sup>.

وبمفهوم آخر فإن القرارات القضائية الإدارية بموجب القانون لها طابع تنفيذي، فهي لا تحتاج لصيغة معينة ولا تحتاج لطلب في ذلك، فأطراف النزاع ملزمون بتنفيذ هذه القرارات بمجرد صدورها. فالقرار القضائي الإداري هو حكم إذا ما توفرت فيه أركان وشروط الأحكام، وعليه فالقرار القضائي الإداري يصدر في خصومة كأصل عام تكون أحد الجهات المنصوص عليها في المادة 800 من ق.إم إ طرف فيه كما أن هذا القرار يصدر من جهة أو محكمة مختصة قانونا بالمنازعة الإدارية<sup>5</sup>.

---

1. أنظر بالتفصيل نص المادة 600 من قانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن ق ا م، ج ر ج ج، ع 21، 2008.

2. رضاني فريد، تنفيذ القرارات القضائية الإدارية وإشكالاته في مواجهة الإدارة، مذكرة ماجستير، في العلوم القانونية تخص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر، كلية الحقوق و العلوم، باتنة، الجزائر، 2014، ص 29.

3. إبراهيم المنجي، القضاء المستعجل والتنفيذ أمام محاكم مجلس الدولة، ط1، منشأة المعارف، مصر، 1999، ص 210.

4. إبراهيم أوفائدة، المرجع السابق، ص 34.

5. حدد المشرع ضمن المادة المذكورة وطبقا للمعيار العضوي الجهات الإدارية التي بواسطتها تنعقد اختصاص القضاء الإداري وهي: الدولة، الولاية، البلدية المؤسسة الإدارية.

ودائما يكون مكتوب وهو في الأساس لا يختلف في ظاهره عن الأحكام المدنية طبقا لما نص عليه قانون الإجراءات المدنية الجزائري. كما أن القرارات القضائية الإدارية تختلف عن أحكامها.<sup>1</sup>

فالقرار القضائي الإداري باعتباره حكما لا يختلف عن الأحكام القضائية، فهو يتمتع بحجية الشيء المقضي به التي لا تثبت إلا للأحكام القطعية، أي الأحكام التي تفصل في النزاع كله أو جزء منه، وسواء كان هذا الحكم ابتدائيا أو نهائيا. أما الأحكام التي لم تبت في موضوع النزاع لا تثبت لها هذه الحجية.<sup>2</sup> ومثال ذلك الأحكام الصادرة قبل الفصل في الموضوع وهي الأحكام التحضيرية والتمهيدية والوقائية، كالحكم بتعيين خبير لمعاينة محل النزاع، أو الحكم بتعيين خبير لتقدير الضرر الذي أصاب المدعي، أو الحكم بنفقة وقتية للمتضرر إلى حين الفصل في دعوى التعويض<sup>3</sup>، إضافة إلى هذا فإن حجية الشيء المقضي به كأصل ترتبط بمنطوق القرار دون وقائعه وأسبابه، لأن العبرة في التنفيذ تكون بالمنطوق. إلا أنه يستثنى من ذلك الأسباب التي تعتبر جوهرية فيه، أي تلك المرتبطة بالمنطوق ارتباطا وثيقا باعتبارها مكمله له.<sup>4</sup>

---

1 . إن المقارنة بين الحكم والقرار لا تخرج عن إطار قانون المرافعات المدنية : وفي ضوء ذلك يمكن تعريف القرار بأنه : ( توجيه المحكمة إرادتها الفاعلة إلى اتخاذ إجراء قانوني ) بدءا من قبول الدعوى أو الطلب أو رفضهما أو اتخاذ أي من إجراءات الإثبات أو الخصومة والتقاضى لحين إصدار القرار الفاصل في الدعوى . أما الحكم فلا يعدو أن يكون قرارا لكنه يتميز عن بقية القرارات بأنه فاصل في الدعوى وقاطع للنزاع في حدود درجة المحكمة التي أصدرته كما انه يقبل الطعن به وفق طرق الطعن المقررة له قانونا في حين إن الأصل في القرار انه لا يقبل الطعن به إلا مع الحكم باستثناء ما أجاز القانون الطعن به منفردا..

2. Charles DEBBASCH, Jean Claude RICCI, contentieux, administratif

7<sup>ème</sup> édition, Dalloz, Paris, 2001, P.625.

3. ابراهيم أوفائدة، المرجع السابق، ص 17 .

4 عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري قضاء الإلغاء، دط ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص 317 .

وعلى غرار أحكام القضاء العادي، يتمتع القرار القضائي الإداري بحجية نسبية<sup>1</sup> ، والتي يقصد بها من ناحية الشكل أن القاضي قد استنفد ولايته بعد إصداره للحكم القطعي وليس له الحق في الرجوع عما قضى به أو أن يعدله، وإن كان له أن يفسره، ويصحح ما قد وقع فيه من خطأ مادي أو كتابي أو حسابي<sup>2</sup>. فالإدارة المعنية بالقرار القضائي الإداري هي الإدارة المحددة فيه دون غيرها، كما أن الأفراد الذين يستفيدون من التنفيذ هم الأفراد المعينون في ذات القرار القضائي الإداري دون غيرهم. وإن كانت القاعدة أن الأحكام لا تنفذ ما لم تحز على قوة الشيء المقضي به، إلا أنه في مجال المنازعات الإدارية، فإن القرار القضائي الإداري قابل للتنفيذ بمجرد إعلانه للإدارة حتى ولو كان ابتدائيا.

وعليه يتبين أن العمل القضائي لا يعتبر حكما إلا بتوافر شرطين أساسيين أولهما أن يكون قد اتخذته سلطة قضائية أوجدتها الدولة للفصل في الخصومات وثانيها أن يكون هذا القرار متخذا في منازعة رفعت عنها قضية بين خصمين وفي المنازعات الإدارية يجب أن تكون الإدارة أحد هذين الخصمين<sup>3</sup>.

وإن أتينا لإيجاد تعريف للقرار القضائي الإداري نقول أنه "حكم بمعنى الكلمة إذا توافرت فيه أركان الأحكام فيصدر بمناسبة خصومة أحد طرفيها جهة إدارية ويصدر عن محكمة مختصة بالمنازعات الإدارية"<sup>4</sup>

---

1 زين العابدين بلماحي، الوسائل القانونية لضمان تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام جامعة أبي بكر بلقايد كلية الحقوق، تلمسان، الجزائر، 2008، ص15.

2. سامي جمال الدين، الدعاوى الإدارية والإجراءات أمام القضاء الإداري ( دعاوى الإلغاء) ، دط، منشأة المعارف، الإسكندرية 1991 ، ص.393.

3 حسينة شرون ، امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد حيضر، بسكرة الجزائر، 2003، ص21 .

4. نبيل إسماعيل عمر، الوسيط في قانون المرافعات المدنية والتجارية، ط 2 ، دار الجامعة الجديدة ، مصر، 2000 ص 766 .

## الفرع الثاني : شروط تنفيذ القرار القضائي الإداري في دعوى الإلغاء و التعويض .

تصدر القرارات القضائية بشأن إحدى الدعاوي التالية :دعوى الإلغاء، دعوى التعويض ، دعوى فحص المشروعية، الدعوى التفسيرية أو الدعوى الرامية إلى وقف تنفيذ القرارات الإدارية أو القضائية، كذلك الدعاوى الاستعجالية ، و حتى يكون القرار الصادر قابل للتنفيذ فلا بد من توافر في القرار سواء كان صادر في دعوى الإلغاء أو التعويض و ذلك على الشكل التالي :

### أولاً: شروط تنفيذ القرار القضائي الإداري

حتى ينفذ القرار القضائي الإداري لا بد من توافر فيه جملة من الشروط أهمها ما يلي:

#### 01/ أن يكون القرار يتضمن إلزام الإدارة و مبلغا لها:

إن قرار الإلزام هو الذي يرد فيه التوكيد على حق ومحلله هو التزام الموظف العام المختص بالتنفيذ بالأداء مما يجعله قابلا للتنفيذ، فبمجرد صدور القرار لا يحقق الحماية القضائية المرجوة ولا تتم إلا بمطابقة المركز القانوني مع المركز الواقعي<sup>1</sup>، أي جبر المحكوم ضده بإفراغ محتوى القرار وهذا بتنفيذه جبرا كما يجب ان يكون القرار مبلغ للجهة المعنية بالتنفيذ حسب نص المادة 408 من ق ا م اج<sup>2</sup> 09/08 .

#### 02/ أن يكون مهورا بالصيغة التنفيذية ولا يوجد قرار بوقف تنفيذه :

لا يصح التنفيذ لمجرد المحكوم له ذو حق ثابت تجسد في سند تنفيذي، بل يجب أن يكون بيده صورة السند كعلامة مادية بيده، وتكون ورقة جوهرية من أوراق التنفيذ التي تشهد بمضمون السند التنفيذي، ومفاد هذا انه يلزم على المحكوم له الحصول ليس على ذات القرار القضائي و إنما على صورة منه توضع عليها صيغة التنفيذ ومن ثم يصبح السند القابل للتنفيذ مكونا من أمرين: صورة من الحكم القضائي (النسخة التنفيذية) ، وصيغة التنفيذ القانونية و ذلك على الشكل التالي:

1. فتيحة هنيش، المرجع السابق ص 09 و ما بعدها.

2. أنظر بالتفصيل المادة 408 من القانون 09/08، السابق الإشارة إليه.

3. للاطلاع أكثر أنظر المادة 601 من القانون 09/08 ، السابق الإشارة إليه.

## أ) الصيغة التنفيذية:

نص المشرع الجزائري على الصيغة التنفيذية<sup>3</sup> في المادة 601 من ق ا م ا 09/08 السالف الذكر، من خلال تحليل هذه المادة يتبين بأنه لا يجوز التنفيذ في غير الأحوال المستثناة بنص في القانون، إلا بموجب نسخة من السند التنفيذي الصادر عن القضاء بصفة عامة.

## ب) النسخة التنفيذية:

أكد المشرع الجزائري في المادتين 281 و 601 و 602 من القانون 09/08 المذكور سابقا<sup>1</sup> على النسخة التنفيذية و نسخة من الحكم أو القرار القضائي تختلف عن مسودة الحكم وعن نسخة الحكم الأصلية، والصورة البسيطة للحكم.  
ثانيا : تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

يتم التطرق إلى تنفيذ القرارات القضائية الإدارية بالتركيز على تنفيذ هذه القرارات في دعوى الإلغاء و دعوى التعويض، و ذلك على النحو التالي:

### 01/ تنفيذ القرارات القضائية الصادرة في دعوى الإلغاء:

تجد دعوى الإلغاء مصدرها في المادة 143 من دستور 1996<sup>2</sup> التي تنص "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية" كما نصت عليها المادتين 801 و 901 من قانون الإجراءات الإدارية والمدنية<sup>3</sup>، و المقصود بدعوى الإلغاء في هذه المواد هي تجاوز السلطة الموجهة ضد القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية في الدولة سواء كانت مركزية أولا مركزية، إقليمية أو مصلحة أو هيئات عدم التركيز الإداري المصالح الخارجية للوزارات من اجل إلغائها من قبل القاضي الإداري المختص لعدم مشروعيتها كونها مشوبة بأحد عيوب حالات تجاوز السلطة، وهي أصلا دعوى موضوعية ومن النظام العام هدفها البعيد فضلا عن حماية المركز القانوني للمدعي الذي سنه القرار المخاصم بصفة سلبية، هو حماية مبدأ المشروعية<sup>4</sup>.

1. أنظر أكثر المواد 208 و 601 و 602 من القانون 09/08، السابق الإشارة إليه.

2. دستور 1996، السابق الإشارة إليه.

3. القانون 09/08 السابق الإشارة إليه.

4. فتحة هنيش، المرجع السابق ص 12 و ما بعدها .

يترتب عن دعوى الإلغاء المقامة ضد القرار الإداري إلى إعدام القرار الإداري وإعادة الحالة إلى ما كانت عليه أي يمتد بأثر رجعي إلى تاريخ صدوره ، و هنا تلتزم الإدارة بإزالة أثر هذا القرار و إعادة تصحيح الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل صدوره ويتمثل واجب الإدارة في تنفيذ حكم الإلغاء في التزامين أو صورتين أساسيين<sup>1</sup> و هما:

#### (أ) صورة الالتزام الايجابي :

يتمثل الالتزام الايجابي في التزام الإدارة بتنفيذ القرار القضائي الإداري على أساس افتراض عدم صدور القرار الملغى من بادئ الأمر وتسوية الحالة على هذا الوضع وذلك نزولا عند سيادة القانون. فقد تقوم الإدارة بإصدار قرار إداري جديد بإلغاء القرار الإداري الذي كان محل دعوى الإلغاء، أو تقوم بإصدار قرار إداري تهدف من خلاله سحب القرار الملغى<sup>2</sup>.

#### (ب) صورة الالتزام السلبي :

إذا صدر حكم قضائي بإلغاء القرار الإداري فان اثر الحكم هو إعدام القرار بأثر رجعي أي كأنه لم يصدر، ويعد تنفيذ الإدارة للقرار الملغى عملا غير مشروع يحدث مسؤوليتها. لكن يوجد استثناء على هذا، وهو أن الإدارة تتحرر من الاعتداء المادي ما يشكل هذا الالتزام السلبي<sup>3</sup>، كما أن الإدارة ليست ملزمة في جميع الأحوال بالامتناع عن إصدار القرار بعد إلغائه.

#### 02/تنفيذ القرارات القضائية الصادرة في دعوى التعويض:

يعد دفع التعويض عن الضرر أو الأضرار التي تسببت فيها الإدارة و موظفيها تلتزم فيه الدولة ومؤسساتها وهيئات العامة الإدارية نهائيا للغير بفعل أعمالها الإدارية الضارة سواء كانت هذه الأعمال الإدارية الضارة مشروعة أو غير مشروعة<sup>4</sup>.

1. فتيحة هنيش، المرجع السابق ص 12 و ما بعدها.

2. عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري، دط، دار هومة، الجزائر، 1999، ص 170.

3. مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفعالية والضمان، دط، مكتبة الأنجلو المصرية ،

1986، إشارة إليها فتيحة هنيش، المرجع السابق، ص 17.

4 عمار عوابدي ، نظرية المسؤولية الإدارية ، ( نظرية تاصيلية، تحليلية ومقارنة)، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د س ن،

و عندما يصدر الحكم أو القرار بالتعويض ضد الإدارة، إما بناء على مسؤوليتها العقدية أو التقصيرية، أو حتى و لو لم ترتكب الإدارة خطأ إداري، وقد يصدر بناء على امتناع الإدارة عن قرارات الإلغاء، تتخذ الإجراءات الضرورية لتنفيذه إذ أنه إلى جانب حق المحكوم له في طلب إلغاء القرار الإداري له حق المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر من القرار الإداري. والتعويض بصفة عامة إما يكون عينياً، وهذا هو الأصل في الالتزامات التعاقدية ، إما الالتزامات التقصيرية ، فإن الأصل هو التعويض بمقابل، سواء كان هذا المقابل نقداً أو غير نقد، هذا طبقاً لنص المادة 132 من القانون المدني<sup>1</sup> حيث تنص على: " يقدر التعويض بالنقد، على أنه يجوز للقاضي، تبعاً للظروف وبناء على طلب المضرور، أن يأمر بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه، أو أن يحكم وذلك على سبيل التعويض، بأداء بعض الإعانات تتصل بالفعل غير المشروع."

### المطلب الثالث : مفهوم فعل الامتناع ووسائل جبر الموظف على التنفيذ.

يعد فعل الامتناع من الجرائم العمدية التي يعاقب عليها القانون و اغلب الجرائم هي جرائم ايجابية يستلزم لتوافرها القيام بسلوك ايجابي ، إلا أن ذلك لا ينفي وجود عدد من الجرائم التي تتحقق بسلوكاً سلبياً ولاسيما أن السياسة الجنائية الحديثة تدعو إلى مد نطاق التجريم على هذا النوع من الجرائم<sup>2</sup> ، وتعد جريمة الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية من الجرائم السلبية التي نصت عليها اغلب قوانين العقوبات لما تحمله هذه الجريمة من انتهاكاً واضحاً لحق من صدر الحكم لصالحه ، ومساس باستقلالية القضاء ومبدأ الفصل بين السلطات ولكونها ترتكب من الموظفون الذين يعدون عماد السلطة التنفيذية ورجالها ، لذلك فقد أحاطها المشرع بأحكام إجرائية خاصة من شأنها حماية مرتكبي هذه الجريمة قدر الإمكان ورغبة منه في اللجوء إلى التنفيذ خلال المدة القانونية أفضل من اللجوء للدعوى الجزائية ، و في حالة امتناع الموظف العام و المختص عن التنفيذ وجب استعمال و وسائل جبره على التنفيذ، ولهذا قسم هذا المطلب إلى فرعين، و ذلك على الشكل التالي :الفرع الأول

خصص لتعريف الامتناع و صورته أمل الفرع الثاني يتم عرض وسائل جبر الموظف على التنفيذ.

1. الأمر 58/75 ، السابق الإشارة إليه.

2. مزهر جعفر عبد، جريمة الامتناع، دراسة مقارنة، دط، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، د س ن، ص 69 .

## الفرع الأول: تعريف الامتناع و صورته

إن الحقوق والحريات الفردية هي امتيازات طبيعية للفرد سادت منذ القدم خاصة في القرن الثامن عشر، ويعتبر الأساس الذي بنيت عليه التشريعات الجزائية في القرن التاسع عشر. ومفادها ، وأن شخصية الفرد هي محور القانون وغايته، وأنكروا أي تعارض من الممكن أن يحدث ما بين مصلحة الفرد و مصلحة المجموع<sup>1</sup>.

إن الجرائم عموماً يشترط لتحقيقها توافر سلوك معين يجرمه القانون ويخشى منه ضرراً أو خطراً معين وبغير هذا السلوك لا يتدخل المشرع بالعقاب سواء كان هذا السلوك سلبياً أم إيجابياً<sup>2</sup>، ولما كانت جريمة امتناع الموظف عن تنفيذ الأحكام القضائية من الجرائم السلبية التي تتحقق بالامتناع و لتأكيد المعنى أكثر فأكثر يتم تبين المعنى اللغوي للامتناع و بعض التعريفات و كذا صور الامتناع و ذلك على الشكل التالي:

### أولاً : تعريف الامتناع

#### 01- الامتناع لغة:

هو المنع، والمنع خلاف الإعطاء ويقال رجلٌ ممنوع أي يمنع غيره، ورجلٌ ممنوع أي يمنع نفسه<sup>3</sup>.

#### 02 - في اصطلاح القانون

فأن الامتناع له ألفاظ ترادفه كالسلوك السليبي أو الترك أو الإحجام أو التقاعس.

#### 03- التعريف التشريعي

لم تضع التشريعات الجزائية تعريفاً للامتناع عن تنفيذ الأحكام قضائية بل اكتفت بعض التشريعات بإيراد بعض النصوص القانونية التي تعاقب على الامتناع وبشكل عام<sup>4</sup>.

1. محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، ط5 ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1982، ص 72

2. ابن منظور جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، الجزء الثاني، دط، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والانباء والنشر، دس ن، ص276.

3. ابن منظور جمال الدين محمد بن مكرم، نفس المرجع، ص277.

4. سمير عالية وهيثم سمير عالية ، الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، ط1، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، 2010، ص 241 .

حيث ذهبت تشريعات أخرى إلى وضع نصوص واضحة حول مساواته بالفعل الإيجابي.

الامتناع ما هو إلا حالة سكون أو أعضائه المختلفة، كما يرى هؤلاء أن الامتناع لا يتمثل في العدم ولكنه يتمثل في الكف عن العمل، مثلما يتمثل الفعل في العمل وإلا كيف نفسر الظلام يقع عندما نمتنع عن الإضاءة<sup>1</sup>، وفقاً لهذا المفهوم فإن للامتناع سلوكاً إرادياً، كل ما في الأمر أن الإرادة في الفعل إرادة دافعة، بينما في الامتناع إرادة قابضة.

لقد ساد هذا التعريف، وكان له الأثر الكبير في نصوص القانون الجنائي في بداية القرن العشرين، مما جعل نطاق التجريم ينحصر في الجرائم الإيجابية أكثر من الجرائم السلبية، والتي كادت تكون معدومة لتأثر العديد من المشرعين الذين أكدوا إلى عدم مسؤولية الممتنع إلا يُخل بالتزام إيجابي فرضه القانون بنص معين، فإذا لم يوجد الالتزام المنصوص عليه قانوناً انتفى الخطأ وبالتالي انتفت المسؤولية.

لا يمكن فهم الطبيعة وجوهر السلوك إلا في ظل قاعدة معينة تفرض على الشخص سلوكاً إيجابياً معيناً، ومعناه أنه لا يمكن تكييف سلوك شخص ما بأنه امتناع إلا إذا كانت هناك قاعدة معينة تنص على واجب الإتيان بفعل إيجابي معين. ومعنى ذلك أن الامتناع ليس ظاهرة طبيعية وإنما ظاهرة قاعدية، لا يمكن فهمه دون الالتجاء إلى قاعدة معينة، فهو تكييف لرابطة بين السلوك وقاعدة تفرض واجباً، يستوي أن تكون هذه القاعدة قانونية أو اجتماعية أو أخلاقية أو دينية<sup>2</sup>

ومما سبق يمكن القول أنه لا بد من وجود قاعدة ما تضع على عاتق الشخص التزاماً بإتيان أمر تخلف وكان يجب أن يتحقق. كما أنها قد تكون تهدف إلى تحقيق نتيجة واجبة لم تحدث و كان على الشخص إحداثها أو منعاً لنتيجة محظورة حدثت وكان على الشخص تفاديها وعليه فالامتناع لا يكتسب كيانه إلا حيث توجد قاعدة تنص على وجوب إتيان فعل إيجابي على عاتق الممتنع<sup>3</sup>، فيكون له بذلك صلاحية التسبب من وجهة النظر القانونية.

1. أنظر، إبراهيم عطا عطا شعبان، النظرية العامة للامتناع في الشريعة الإسلامية والقانون الجنائي الوضعي (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، مصر، 1981، ص 276

2. إبراهيم عطا عطا، المرجع السابق، ص 276 و 277.

3. سمير عالية وهيثم سمير عالية، المرجع السابق، ص 242.

## ثانيا: صور الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

إن امتناع عن تنفيذ القرار القضائي الإداري يعد من أخطر الأساليب التي تلجأ إليها هذه الأخيرة لمواجهة التنفيذ و يتخذ الامتناع عدة صور أهمها ما يلي:

### 01- الامتناع الصريح و الضمني عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

للامتناع عدة صور و من بينها الامتناع الصريح ، و الضمني و هما :

#### أ) الامتناع الصريح عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية:

يتجسد هذا الامتناع بصدور قرار صريح من الموظف العام المختص يفهم منه رفضه تنفيذ القرار القضائي بما لا يدع الشك في مخالفته لحجية الشيء المقضي فيه ومجاهرته بالخروج على أحكام القانون، لدافع شخصي يرمي إلى الانتقام من الشخص الذي أهدر قراره الإداري وليس بدافع المصلحة العامة.

و لعل الامتناع هنا قد يكون مبررا من الإدارة وفي بعض الأحيان أو أغلبها يخفي النية السيئة للإدارة لعدم التنفيذ وعلى هذا الحال فإن حصول قوة قاهرة أو حادث فجائي يحول دون مقدرة الإدارة على تنفيذ التزامها فيحذر الإدارة من التزام التنفيذ ويبرر صراحة امتناعها عن إجراءه<sup>1</sup>. ويكون الامتناع في غير هذه الحالة غير مبرر إذا ثبت عدم مبادرة الإدارة إلى التنفيذ رغم وجود أي ظرف أو قوة قاهرة وهنا يتضح أن الإدارة عمدت إلى عدم التنفيذ بقصد<sup>2</sup>.

لذا فإن الإدارة لا يكفي عند حد إصدارها لقرار إداري يوحي أنها ستنفذ القرار القضائي الإداري بل يجب أن يلي إصدار هذا القرار وضعه موضع التنفيذ الفعلي ومضمون القرار الإداري يجب فيه أن ينفذ القرار القضائي الإداري بما جاء فيه من نتائج قانونية تطبيقا فعليا<sup>3</sup>.

---

1. مسعود شيهوب ، المبادئ العامة ، المنازعات الإدارية ، الهيآت والإجراءات أمامها، الجزء 03، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1999 ، ص 342 .

2 . حسينة شرون ، المرجع السابق، ص 56.

3 . حسينة شرون ، نفس المرجع ، ص 57.

يمكن أن تظهر هذه المخالفة عن طريق إصدار قرار إداري يكون الغرض منه تغيير الطبيعة القانونية للشيء المتنازع عليه لمواجهة تنفيذ القرار القضائي الصادر ضد الإدارة. و يعد هذا المظهر من أخطر الأساليب التي تلجأ إليها الإدارة للمساس بآثار القرار القضائي الإداري الصادر ضدها عن طريق إعطاء محتوى آخر للقرار بغية الوصول إلى نفس النتائج التي يتغيها القرار الإداري الملغى<sup>1</sup>.

### ب) الامتناع الضمني عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية:

يمكن القول أن هذه الصورة هي الأكثر شيوعا من سابقتها، فالممتنع هنا يلتزم السكوت إزاء القرار القضائي الإداري الصادر ضده دون الحاجة إلى إصدار قرار صريح بالرفض، ويكون ذلك بالاستمرار في تنفيذ القرار الإداري الذي ألغى.

و كخلاصة يمكن قوله أن هذا الامتناع المتكرر - سواء كان صريحا أو ضمنيا - يؤدي بالمتقاضي إلى اللجوء إلى القاضي الإداري باعتباره حامٍ للحقوق والحريات العامة لإلغاء القرار الإداري أو الاكتفاء بالتعويض، مع الإشارة إلى أن امتناع الإدارة ليس دائما ظاهرا لأنه يعتبر " أسلوبا مكشوبا لا يتناسب مع إدارة متحضرة هدفها تحقيق المصلحة العامة"<sup>2</sup>، بل هي في أحيان كثيرة تتذرع بدواعي النظام العام، وأحيانا تلجأ إلى الانحراف بالإجراءات بما يسمح لها بإصدار قرارات إدارية تراعي فيها الشكليات القانونية لكنها تهدف لنتيجة واحدة وهي عرقلة تنفيذ القرارات القضائية الإدارية<sup>3</sup>.

### 02- التنفيذ الجزئي للقرار أو إساءة التنفيذ

يتحقق التنفيذ الجزئي أو ما يسمى اصطلاحا كذلك بالتنفيذ الناقص أو التنفيذ المعيب، عندما لا تقوم الإدارة بالتنفيذ الكامل للقرار القضائي الإداري، والذي يحتم عليها إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار الملغى ، فهنا لا يحق لها أن تُخضع ما قضى به القرار القضائي الإداري لسلطتها التقديرية، لأن ما يفرضه القضاء الإداري من قرارات حائزة لحجية الشيء المقضي به يعد التزاما مفروضا عليها<sup>4</sup>.

1 و 2 . إبراهيم أوفائدة ، المرجع السابق، ص 187 و 190 .

3. حسينة شرون، المرجع السابق، ص 64.

4. زين العابدين بلماحي ، المرجع السابق، ص 68 .

للتنفيذ الناقص عدة مظاهر، فقد يتجسد مثلا في إعادة الموظف المفصول بقرار غير مشروع إلى وظيفة تقل رتبة عما كان يشغلها قبل صدور قرار الإلغاء في حين أنها ملزمة بإعادته إلى نفس الرتبة حتى و لو صدر قرار بتعيين من خلفه في وظيفته<sup>1</sup>. كما قد يتمثل في عدم إدراج مدة الفصل في حساب مدة الأقدمية ، أو عدم تمكين الموظف من التعويضات المحكوم له بها عن فترة الفصل، أو عدم ترقيته أسوة بزملائه الذين رقا أثناء فترة فصله<sup>2</sup> ، إلى غير ذلك من الأمثلة في ميدان الوظيفة العامة التي تعتبر المجال الخصب لتحقيق هذا النوع من مظاهر المساس بحجية القرارات القضائية الإدارية.

وقد يكون التنفيذ الناقص كنتيجة لفهم خاطئ لفحوى منطوق القرار القضائي الإداري ففي هذه الحالة على الإدارة أن تلجأ إلى القاضي الإداري للفصل في مشكلة الغموض التي تعترى منطوق قراره، ويكون ذلك في شكل دعوى تفسيرية. أما أن تقوم بالتنفيذ دون هذا الإجراء وفقا لما أملته عليها تفسيراتها فإن ذلك يعتبر تنفيذا ناقصا ومعيبا يجعل الامتناع عن التنفيذ قائما<sup>3</sup>.

وأخيرا يكفي القول بأن هذا النوع من المخالفات يسمح للطرف المتضرر أن يلجأ للقاضي الإداري من أجل ضمان التنفيذ الكامل للقرار القضائي الإداري، ولهذا الأخير في هذه الحالة أن يقضي بموجب طلب بالتعويض ضد الإدارة عن الأضرار المادية والمعنوية التي لحقت بصاحب الشأن.

### 03- التباطؤ أو التأخير في التنفيذ

بالرجوع إلى القاعدة العامة التي تحكم تنفيذ القرارات الصادرة في المادة الإدارية فإن الإدارة تكون ملزمة بالتنفيذ ابتداء من تاريخ تبليغها بالقرار القضائي الإداري، ما لم تطلب وقف التنفيذ ويستجاب لذلك، مما يوحي أن التنفيذ يجب أن يكون في وقت مناسب ومدة معقولة، فإن خرج الأمر عن ذلك اعتبر أن هذا بمثابة امتناع من طرف الإدارة متمثلا في تراخيها وتقاعسها عن التنفيذ.

1حسينة شرون ، المرجع السابق،ص64 و 65.

2. إبراهيم أوفائدة، المرجع السابق، ص191 .

3. زين العابدين بلماحي ، المرجع الأعلى، ص69.

وهذا المظهر من مظاهر المخالفة مرتبط ارتباطا وثيقا بمعرفة المدة القانونية التي تلتزم الإدارة خلالها بإتمام التنفيذ، التي في غالبها غير محددة لا من طرف المشرع ولا من طرف القاضي الإداري الذي أصدر القرار، وعدم التحديد هذا راجع بصفة خاصة إلى سببين هامين هما<sup>1</sup>:

- وجود صعوبات في بعض الأحيان لتنفيذ القرارات القضائية الإدارية لطبيعة إجراءات التنفيذ المعقدة والتي تتطلب إعادة النظر في العديد من المراكز القانونية التي رتبها القرار الملغى<sup>2</sup>

- عدم جواز التنفيذ الجبري ضد الإدارة، وهذا بخلاف ما هو مقرر في نطاق الالتزامات بين الخواص، فقد تدخل المشرع وحدد المدة التي يلتزم بها المدين للتنفيذ و إلا طبقت ضده وسائل التنفيذ الجبري.<sup>3</sup>

- عدم تحديد المدة للتنفيذ ليس مقصورا على القرارات القضائية الناتجة عن دعوى تجاوز السلطة، وإنما يمتد إلى تنفيذ قرارات القضاء الكامل، خاصة إذا تعلق الأمر بعدم وجود اعتمادات مالية مخصصة لذلك.

### الفرع الثاني: وسائل جبر الموظف على التنفيذ.

إن امتناع الموظف عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية ، لا يمثل مساسا لحق المحكوم لصالحه فحسب بل أكثر من ذلك هو يمثل إهدار لقوة القرارات القضائية ، واعتداء على هيئة السلطة القضائية واستقلالها وهو الأمر الذي يتوجب معه فرض إجراءات حاسمة، توقع على الموظف الممتنع عن التنفيذ و هي<sup>4</sup> :

---

1. إبراهيم أوفائدة، المرجع السابق، ص191.

2. حسينة شرون، المرجع السابق، ص65.

3. راجع في ذلك بالتفصيل: إبراهيم أوفائدة، المرجع السابق، ص192.

4. فتيحة هنيش ، المرجع السابق ، ص 49.

## أولا : الوسيلة المدنية.

لقد أقر المشرع الجزائري أسلوب التهديد المالي لجبر الموظف العام الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية و يتمثل هذا الأسلوب في الغرامة التهديدية المنصوص عليها من خلال قانون الإجراءات المدنية السابق، و قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>1</sup> 09/08 إضافة إلى قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل<sup>2</sup>. حيث تنص المادة 980 من ق إ م إ على انه: "يجوز للجهة القضائية الإدارية، المطلوب منها اتخاذ أمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978 و 979 أن تأمر بغرامة تهديدية مع تحديد تاريخ سريان مفعولها "

و من خلال المادة 982 من ق إ م إ أن الغرامة التهديدية تكون مستقلة عن تعويض الضرر، هذا ما سيتم تفصيله في الجزء المالي.

### ثانيا: أسلوب تجريم فعل الامتناع

في حالة ما إذا امتنع الموظف العام عن تطبيق القانون أو تماطل في تنفيذ القرار القضائي الإداري سواء كان ذلك بامتناعه، أو اعتراضه، أو عرقلته عمدا تنفيذ هذا القرار، فإن هذا يعتبر جريمة في القانون يعاقب عليها الموظف العام المختص، وللمحكوم له في هذه الحالة حق رفع الدعوى الجنائية مباشرة إلى المحكمة<sup>3</sup>.

---

1. قانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن ق إ م إ ج، ج ر ج ج، ع 21، سنة 2008

2. قانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990، المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل و المتمم بالقانون 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ج ج، ع 68، سنة 1991.

3. فتيحة هنيش، المرجع السابق، ص 49.

## المبحث الثاني: اثر طاعة الرئيس الاداري على مسؤولية الموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات

### القضائية الإدارية

تعد طاعة القوانين عموماً من الواجبات الملقاة على عاتق الأفراد كافة سواء كانوا موظفين أم أفراد عاديين، إلا أن طاعة الرؤساء يعد واجباً مستقلاً ومتميزاً تمليه طبيعة الوظيفة وتفرضه القوانين يقع على عاتق الموظفين والمكلفين بخدمة عامة<sup>1</sup>، إن هناك ضمانات للموظفين الذين يقومون بتنفيذ أوامر رؤساءهم تتمثل بإعفائهم من المسؤولية في حال كانت الطاعة وفقاً لما يشترطه القانون، وتذهب بعض التشريعات إلى اعتبار ذلك الطاعة مانعاً للمسؤولية والبعض الآخر يعدها سبباً من أسباب الإباحة مما قد يؤدي إلى قيام الموظف الممتنع بالادعاء بكون امتناعه كان تنفيذاً لأمر رئيسه للتخلص من المسؤولية<sup>2</sup>، وهذا ما يتم تفصيله في المطالب التالية:

### المطلب الأول: مفهوم طاعة الرئيس

يعد واجب الطاعة من أهم الواجبات الوظيفية التي تقوم على أساس تنفيذ أمر الرئيس باعتباره واجباً وظيفياً ينبع من طبيعة الوظيفة وضرورتها التي توجب احترام المرؤوس لأوامر الرئيس بالإضافة إلى الخضوع للقانون عموماً وهذا الاحترام يجد أساسه في علاقة التدرج الوظيفي التي تقوم بين الموظفين، هذه الطاعة هنالك ضمانات للمرؤوس تتمثل بالإعفاء من المسؤولية في مقابل تلك الطاعة، إلا أن هذا الإعفاء ليس مطلقاً وإنما مقيداً بشروط محددة لا بد من الإتيان بها لتحقيق الغاية التي يتغيها المشرع من مراعاة حسن نية المرؤوس وضمن سير العمل<sup>3</sup>. و لغرض الإحاطة بالأوامر الواجبة الطاعة و شروطها يتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، حيث يتناول الفرع الأول التعريف بالطاعة، أما الفرع الثاني يتم دراسة شروط الطاعة، و ذلك على النحو التالي:

- 
1. محمد اسماعيل ابراهيم، أحمد زغير مجهول، أثر الطاعة على المسؤولية الجزائية لامتناع الموظف عن تنفيذ الأحكام القضائية، دراسة مقارنة، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية و السياسية، العدد الأول، د ب ن، 2014. ص305.
  2. محمد اسماعيل ابراهيم، أحمد زغير مجهول، نفس المرجع، نفس الصفحة.
  3. محمد اسماعيل ابراهيم، أحمد زغير مجهول، نفس المرجع، ص293.

## الفرع الأول : تعريف الطاعة

يتم التعريف بالطاعة لغة و اصطلاحا حسب مالي :

### أولا : تعريف الطاعة لغة

الطاعة في اللغة طاعة يطوعه و طاوعه. و رجل طيع أي طاع و المطاوعة تعني الموافقة، و رجل مطوع أي مطيع، و الطوع نقيض الكره.

ثانيا : الطاعة في التشريع الإسلامي للمسؤولين.

الشرع المطهر قرر وجوب الطاعة للمسؤولين في قوله سبحانه ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴾<sup>1</sup>، وقوله عز اسمه ﴿ وَإِذَا جَاءَهُمْ أَمْرٌ مِنَ الْأَمْنِ أَوْ الْحُوفِ أَدَاعُوا بِهِ وَلَوْ رَدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ وَإِلَى أُولِي الْأَمْرِ مِنْهُمْ لَعَلِمَهُ الَّذِينَ يَسْتَنبِطُونَهُ مِنْهُمْ ﴾<sup>2</sup>

ثالثا: تعريف الطاعة اصطلاحا.

إن تعريف الطاعة اصطلاحا تحمل مدلولين الأول واسع والأخر ضيق فالطاعة في إطار القانون و بموجب المدلول الواسع تتجاوز نطاق الوظيفة و تصل إلى حد احترام كافة التشريعات التي تصدرها الدولة سواء كانت دستورية أو عادية. أما المدلول الضيق للطاعة فيتمثل بالخضوع لأوامر الرؤساء فحسب سواء أكانت مكتوبة أو شفوية وسواء أكانت على صورة تعليمات أو أوامر أو قرارات. يذهب اغلب الفقه إلى الأخذ بهذا المدلول ، كون الطاعة بمدلولها الواسع تشمل طاعة الأفراد عموماً للقانون و يدخل بمضمونها طاعة الأبناء لآبائهم وطاعة العمال لأرباب العمل في حين أن المقصود من الطاعة المدلول الضيق وهي تنفيذ أوامر وتوجيهات الرؤساء واحترامهم، وعليه فأن الموظف الذي يقوم بتنفيذ القرار القضائي عليه طاعة رؤساءه كونه موظفاً يخضع للنظام الإداري و لواجبات الوظيفة<sup>3</sup>.

1 و 2 . سورة النساء، الآيتين 59 و 83 .

3. حسين عيسى مال الله، بحث منشور في كتاب القانون الدولي الإنساني، منشورات اللجنة الدولية للصليب الأحمر، 2006، ص 382 و ما بعدها.

إن تحديد هذه الطاعة وموقف الموظف من تنفيذ الأوامر يعد من المسائل التي كانت و ما تزال مثاراً للإشكالات و من أهم هذه الإشكالات في مجال الامتناع عن تنفيذ القرار القضائي الإداري هو تحديد مسؤولية الموظف الممتنع عن التنفيذ ، فيما إذا كان امتناع ذلك الموظف تنفيذاً لأمر رئيسه في حال كون أمر ذلك الرئيس قد صدر خطأً منه أو إهمالاً ، في حين أن أهم ما يجب أن يحتويه واجب الطاعة هو امتثال الموظف لأمر رؤسائه ، واحترام الموظف لهم. إلا أن التزام الموظف بطاعة رؤسائه واحترامه لهم لا يقتضي بالضرورة أن تكون كل أوامر الرئيس واجبة الطاعة ، بل يجب أن تكون تلك الطاعة في حدود القانون ومتعلقة بالعمل لا بشخصية الموظف وفكره و التدخل في حياته الخاصة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: شروط الطاعة.

مناطق الخضوع و الطاعة للرؤساء هو السلم أو التدرج الرئاسي الذي يقوم على أساس خضوع كل طبقة لما يعلوها من طبقات و هذه الرابطة تجدد أساسها في واجب طاعة المرؤوس لرؤسائه. و لاشك في أن أداء المرؤوسين واجب الطاعة ، وفعل الرئيس المتمثل في إصدار الأمر قد يكون مخالفاً لقاعدة قانونية فيشكل جريمة تبرر مساءلتها أو مساءلة احدهما، كما قد تمتنع مسألة هؤلاء لاعتبارات معينة ينص عليها القانون<sup>2</sup>.

إن الموظف الذي يقوم بتنفيذ القرار القضائي الإداري شأنه شأن باقي الموظفين، يتلقى العديد من الأوامر التي منها ما هي واجبة الطاعة ومنها غير واجبة الطاعة لعدم استيفائها شرطاً من شروطها و عليه لا بد من توافر عدة شروط في الأمر الواجب الطاعة و هي:

- أن يكون الأمر صادراً من الرئيس المختص.
- أن يكون الأمر صادراً وفق الشكل المحدد قانوناً.
- أن يكون الأمر مشروعاً يتفق مع أحكام القوانين واللوائح.

و سيتم الإشارة إليها بالتفصيل حسب ما يلي:

1. محمد اسماعيل ابراهيم، أحمد زغير مجهول، المرجع السابق، ص307.

2. خالد محمد خالد، مسؤولية الرؤساء أو القادة أمام المحكمة الدولية الجنائية، مذكرة ماجستير، القانون الدولي الجنائي، الأكاديمية العربية المفتوحة، كلية القانون، الدانمارك، 2007، ص18.

**أولاً: أن يكون الأمر صادراً من الرئيس المختص.**

يعتبر الرئيس الإداري المسؤول عن سير العمل في الجهة التي يرأسها، ويكون الموظفون في تلك الجهة ملزمون بإتباع توجيهاته، و هو الذي يجب طاعته، تحدد القوانين واللوائح الموجودة في الوحدة الإدارية التي يتبعها، و لا فرق فيما إذا كان من داخل الوحدة الإدارية أو خارجها أو كان الرئيس المباشر أو الأعلى فالمهم أن يكون ذلك الشخص مخول قانوناً بإصدار الأوامر، سواء من الناحية المكانية أو الزمنية، أو النوعية، وأن لا يتخطى الرئيس الأعلى الرئيس الأدنى منه، ويقوم بتوجيه أوامر إلى مرؤوسيه بحجة السرعة ، فالملاحظ أن تخطي الرئيس الأعلى للرئيس الأدنى منه والاتصال بمرؤوسيه فيه إحراج للرئيس الأدنى الواجب الطاعة، و صاحب الاختصاص الأصيل بإصدار الأوامر ، كما أن تنفيذ ذلك الأمر من قبل الموظف سيجعله مسؤول قانوناً، فيما لو لم يكن الرئيس الأعلى مختصاً بإصدار الأمر الواجب الطاعة<sup>1</sup>.

**ثانياً - أن يكون الأمر صادراً وفق الشكل المحدد قانوناً**

فمن الأمور التي يجب مراعاتها في الأمر هي الكيفية التي يصاغ بها ، فإذا اشترط القانون صدور الأمر في شكلية معينة فلا يصح طاعة هذا الأمر ما لم يكن مستوفياً لتلك الشكلية فمثلاً إذا كان الأمر يستلزم أن يكون مكتوباً فلا بد أن يكون كذلك لا أن يكون شفويًا، كون التزام المرؤوس بتنفيذ أوامر رئيسه لا بد أن يكون ذلك الأمر متفقاً حسب ما هو محدد في التعليمات والأوامر .

**ثالثاً - أن يكون الأمر مشروعاً يتفق مع أحكام القوانين واللوائح**

فمن مقتضيات مبدأ المشروعية أن يتقيد الأمر بدائرة القانون والاختصاصات المحددة وبخلاف ذلك فإن الموظف المختص سوف يجد نفسه أمام أمرين هما : إما احترام القانون وعصيان أمر الرئيس وإما طاعة الأمر وتجاهل القانون وفي الحالتين هنالك أضرار لحق من الحقوق المصانة، فأما إهدار للسلطة الرئاسية الواجبة الاحترام والمتمثلة بأمر الرئيس، و أما إهدار لمبدأ المشروعية في حال تجاهل القانون و إزاء ذلك فإن على الموظف إن أراد أن يتجاوز هذا الإشكال أن يلاحظ الأوامر التي تصدر

1. خالد محمد خالد، المرجع السابق ص20 وما بعدها، أشار إليها محمد اسماعيل ابراهيم، أحمد زغير مجهول، المرجع السابق

من حيث الشكلية القانونية، وكذلك من حيث الموضوع وينفذ أمر الرئيس إذا اعتقد مشروعيته وان طاعته واجبة عليه، وفي حالة عدم المشروعية فأن عليه أن يخبر رئيسه تحريماً بالمخالفة ولا يلتزم بتنفيذ تلك الأوامر إلا إذا أكدها رئيسه كتابة وعندئذ يكون الرئيس هو المسؤول عنها.

على أن اشتراط مشروعية الأمر الصادر في الوظائف المدنية تختلف عنها في الوظائف العسكرية، وذلك تبعاً لاختلاف طبيعة العمل، فالموظف المدني تكون فرصته للتأكد من مشروعية الأمر أكبر من الموظف العسكري الذي يجب عليه التنفيذ الفوري لأوامر رؤسائه وفقاً لما تقتضيه طبيعة تلك الوظائف.

### المطلب الثاني: أثر الطاعة على المسؤولية الجزائية و الإدارية و المدنية للموظف الممتنع.

إن تحديد الطاعة وموقف الموظف من تنفيذ الأوامر يعد من المسائل التي كانت وما تزال مثاراً للإشكالات ومن أهم هذه الإشكالات في مجال الامتناع عن تنفيذ القرار القضائي الإداري هو تحديد مسؤولية الموظف الممتنع عن التنفيذ، فيما إذا كان امتناع ذلك الموظف تنفيذاً لأمر رئيسه في حال كون أمر ذلك الرئيس قد صدر خطأً منه أو إهمالاً، في حين إن أهم ما يجب أن يحتويه واجب الطاعة هو امتثال الموظف لأمر رؤسائه واحترام الموظف لهم، إلا أن التزام الموظف بطاعة رؤسائه واحترامهم لا يقتضي بالضرورة أن تكون كل أوامر الرئيس واجبة الطاعة<sup>1</sup>. بل يجب أن تكون تلك الطاعة في حدود القانون ومتعلقة بالعمل لا بشخصية الموظف وفكره والتدخل في حياته الخاصة<sup>2</sup>. و لتحديد مدى تأثير الطاعة على المسؤولية الجزائية و الإدارية و المدنية للموظف الممتنع قسم هذا المطلب إلى فرعين ، الفرع الأول خصص لأثر الطاعة على المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع، أما الفرع الثاني يتم تناول أثر الطاعة على المسؤولية الإدارية و المدنية للموظف الممتنع، ذلك على الشكل التالي:

---

1. حكمت موسى سلمان، إطاعة الأوامر العليا وأثره في المسؤولية الجزائية ، رسالة دكتوراه ، جامعة بغداد ، كلية القانون ، 1985، ص54

2. فؤاد محمد معوض ، تأديب الموظف في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي ، دط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2006 ، ص146.

## الفرع الأول: أثر الطاعة على المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع.

واجب الطاعة يعد من أهم الواجبات الوظيفية التي تقوم على أساس تنفيذ أمر الرئيس باعتباره واجباً وظيفياً ينبع من طبيعة الوظيفة وضرورتها التي توجب احترام المرؤوس لأوامر الرئيس بالإضافة إلى الخضوع للقانون عموماً وهذا الاحترام يجد أساسه في علاقة التدرج الوظيفي التي تقوم بين الموظفين وفي مقابل هذه الطاعة هنالك ضمانات للمرؤوس تتمثل بالإعفاء من المسؤولية في مقابل الطاعة ألا أن هذا الإعفاء ليس مطلقاً وإنما مقيداً بشروط محددة وفي حالة ثبوت عدم مراعاة تلك الشروط اللازم توافرها في الطاعة أو كان تنفيذ الأمر يعد جريمة واضحة فلا يتمتع ذلك الموظف بالإباحة<sup>1</sup>. وإذا كانت هذه الطاعة تبدو واضحة في الجرائم الإيجابية فهي تبدو أكثر صعوبة في الجرائم السلبية كجريمة امتناع الموظف المختص عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، التي يقتصر دور الموظف فيها بالإحجام عن التنفيذ دون أن يصاحبه نشاط إيجابي في حين أن ذلك الامتناع يعد مساساً بالقرارات القضائية، ونصت المادة 39 من قانون العقوبات الجزائري<sup>2</sup> بأنه " لا جريمة :

- إذا كان الفعل قد أمر أو أذن به القانون.

- إذا كان الفعل قد دفعت إليه الضرورة الحالة للدفاع المشروع عن النفس أو عن الغير

أو عن مال مملوك للشخص أو للغير بشرط أن يكون الدفاع متناسباً مع جسامة الاعتداء".

عند تحليل هذه المادة نجد بأن لا جريمة مدام أن القانون قد أمر بها أو أذن بها و طاعة الرئيس من طرف مرؤوسه كرسها القانون، و من أجل تحقيق إعفاء الموظف المختص من المسؤولية الجزائية لا بد من توافر ثلاثة شروط<sup>3</sup> و هي كالآتي:

**01/** أن يكون الأمر صادراً من رئيس تجب طاعته أو اعتقد أن طاعته واجبة.

**02/** أن يكون اعتقاده بمشروعية الأمر مبنياً على أسباب معقولة.

---

1. رياض احمد الحسيني، المسؤولية الجزائية، مجلة المحقق للعلوم القانونية و السياسية، جامعة بابل، كلية القانون، 2015، ص3.

2. القانون 19/15 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 يعدل و يتمم الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج رج ج، ع 2015/71.

3. محمد إسماعيل إبراهيم، أحمد زغير مجهول، المرجع السابق، ص308 و ما يليها.

03/ أن يثبت انه ارتكب الفعل بعد التثبت والتحري من مشروعية الأمر الصادر إليه.

## الفرع الثاني: اثر الطاعة على المسؤولية الإدارية و المدنية للموظف الممتنع

تتنفي مسؤوليتي الموظف العام - المسؤولية الإدارية و المدنية- الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية بشروط و هي على النحو التالي:

01/ أن يقوم الموظف بإثبات أن ارتكابه للمخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب صادر إليه

من رئيسه.

02/ أن ينبه الموظف رئيسه بالمخالفة بشكلٍ كتابي ، ويتضح من ذلك ان المشرع الجزائري

لم يأخذ بالطاعة العمياء للمرؤوس تجاه رئيسه الإداري وإنما منحه حق تنبيه رئيسه بالمخالفة.

أما بالنسبة لقوانين الانضباط خاصة التشريع الجزائري ، فإنه اشترط شرطين لقيام الموظف

بطاعة الأوامر المخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات وهما :

01/ أن يبين الموظف لرئيسه كتابةً وجه المخالفة.

02 / أن يقوم رئيسه بتأكيد تنفيذ الأمر كتابة.

و هذا ما أكده المشرع الجزائري ضمن ما نصت عليه المادة 129 من القانون المدني<sup>1</sup> معدلة

بالقانون رقم 10/05<sup>2</sup> على أنه " لا يكون الموظفون و الأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن

أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت إطاعة

هذه الأوامر واجبة عليهم"

الملاحظ أن الحالتين متفقان على وجوب توافر شرطين لإعفاء الموظف المختص بالتنفيذ

من المسؤولية يتمثلان بوجود تنبيه الموظف لرئيسه بالمخالفة و أن يقوم الرئيس بتأكيد التنفيذ بشكل

كتابي، إلا أن الواقع العملي يشير إلى صعوبة تحقق هذين الشرطين فلو أن الموظف قام بمطالبة رئيسه

بتزويده بأمر كتابي بالتنفيذ لتعرض للمضايقات من قبل رئيسه الإداري .

1. الأمر رقم 58/75 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، المتضمن القانون المدني معدل و متمم وفقا لأحداث التعديلات

2. القانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، يعدل و يتمم الأمر رقم 58/75 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، المتضمن

القانون المدني الجزائري، ج ر ج ج، ع 44، سنة 2005.

كما نصت المادة 47 من الأمر 03/06 السالف الذكر على ما يلي :

"كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.

لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروسيه"

من خلال هذه المادة نلاحظ أن المشرع الجزائري صرح صراحة بأن كل الموظفين مهما كانت رتبهم في السلم الإداري مسؤولين عن تنفيذ المهام و الواجبات التي هي على عاتقهم ، كما أن الرئيس الإداري هو كذلك مسؤول عن جميع أعمال و مسؤوليات الموظفين الموضوعين تحت إمرته وهو المسؤول عنهم.

\* نتيجة: واجب الطاعة عموماً

في حال ثبوت عدم مراعاة تلك الشروط اللازم توافرها في الطاعة أو كان تنفيذ الأمر يعد جريمة واضحة فلا يتمتع ذلك الموظف بالإباحة ، وإذا كانت الطاعة تبدو واضحة في الجرائم الايجابية فهي تبدو أكثر صعوبة في الجرائم السلبية كجريمة امتناع الموظف المختص عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، التي يقتصر دور الموظف فيها بالإحجام عن التنفيذ دون أن يصاحبه نشاط ايجابي، في حين أن ذلك الامتناع يعد مساساً بالقرارات القضائية الإدارية وما تحوزه من حجية.

## الفصل الثاني:

تحديد مسؤولية الموظف العام والجزاء المترتب

عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

المسؤولية عموماً تتمثل في الجزء المترتب نتيجة مخالفة الشخص القانوني أحد الواجبات الملقة على عاتقه و التي تكون بدورها إما واجبات مصدرها القانون أو واجبات تفرضها التقاليد و العادات المنتشرة في المجتمع<sup>1</sup>، و يجمع الفقه و القضاء على أن عدم احترام الإدارة لحجية القرارات القضائية الإدارية يعد إخلالاً من طرفها و مخالفة لالتزام قانوني مفروض عليها يترتب عنه مخالفة قانونية تعرض عملها لعدم المشروعية ، فما بال إذا كان الموظف العام لدى الإدارة هو المسؤول عن عدم تنفيذ الأحكام القضائية الإدارية ، و على هذا الأساس فان القانون أوجد نظام المسؤولية تختلف أنماطها بدرجة نوع الخطأ المرتكب من طرف الموظف و من أجل هذا يترتب عن ذلك مسؤوليات مختلفة، و هي المسؤولية المدنية و الجنائية و كذا المسؤولية الإدارية (التأديبية).

و قد يترتب على فعل الموظف المخل بواجباته مسؤولية واحدة من بين المسؤوليات الثلاث السابقة، كما يترتب أكثر من مسؤولية واحدة عند تكوين نفس الفعل لأكثر من مخالفة قانونية من منظور أنظمة قانونية متعددة<sup>2</sup>. والمسؤولية هي الالتزام بإصلاح ضرر لشخص عن طريق الخطأ أو في بعض حالات حددها القانون عن المخاطر التي تنتج عن نشاط معين، و يقع على عاتق شخص بتعويض ضرر أصاب شخصاً آخر<sup>3</sup> ، سيتناول هذا الفصل تحديد مسؤولية الموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية و الجزء المترتب عنها ، عن طريق تقسيمه الى مبحثين ، المبحث الأول يتناول تحديد مسؤولية الموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية ، أما المبحث الثاني يعرض فيه الجزء المترتب على الموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية .

---

1. هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام ، التأديبية ، الجنائية، المدنية، ط11، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014، ص1.

2. هشام محمد توفيق ، نفس المرجع، نفس الصفحة.

3. سعاد الشرفاوي، المسؤولية الإدارية، ط2، دار المعارف، القاهرة، د س ن، ص15.

## المبحث الأول : تحديد مسؤولية الموظف العام عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

يشكل تنفيذ القرارات القضائية الإدارية التزاما يقع على عاتق الإدارة إذا كان خطأ مرفقي، أما إذا كان خطأ شخصيا يكون نسبة إلى الموظف العام ، و في هذه الحالة تقع عليه المسؤولية ، إلا أن الامتناع عن التنفيذ القرار القضائي قد يكون خطأ شخصي و مرفقي في نفس الوقت ، كما أنه لا يوجد ما يمنع المتضرر من فعل الامتناع عن تنفيذ القرار القضائي الصادر لصالحه أن يجمع بين مسؤولية الإدارة و مسؤولية موظفيها في دعوى واحدة<sup>1</sup>.

حيث تعد جريمة الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية من الجرائم السلبية التي نصت عليها اغلب قوانين لما تحمله هذه الجريمة من انتهاكاً واضحاً لحق من صدر الحكم لصالحه، ومساس باستقلالية القضاء ومبدأ الفصل بين السلطات ولكونها ترتكب من الموظفون الذين يعدون عماد السلطة التنفيذية ورجالها ، لذلك فقد أحاطها المشرع بأحكام إجرائية خاصة من شأنها حماية مرتكبي هذه الجريمة قدر الإمكان ورغبة منه في اللجوء إلى التنفيذ خلال المدة القانونية أفضل من اللجوء للدعوى الجزائية و المدنية و اتخاذ الإجراءات التأديبية، و انطلاقاً مما سبق ، و باعتبار أن فعل الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية قد يجمع بن مسؤولية الإدارة و الموظف العام، لهذا سيتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين ، حيث يتم التطرق في المطلب الأول إلى الخطأ المرفقي كأساس لقيام مسؤولية الإدارة عن عدم التنفيذ القرارات القضائية الإدارية أما المطلب الثاني سيتم التطرق إلى الخطأ الشخصي كأساس لمسؤولية الموظف العام الممتنع عن التنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

---

1. زين العابدين بلماحي، المرجع السابق، ص99

## المطلب الأول: الخطأ المرفقي كأساس لقيام مسؤولية الإدارة عن عدم التنفيذ القرارات

### القضائية الإدارية.

لم تكن المسؤولية الإدارية معروفة في القوانين القديمة كما هي معروفة اليوم المسؤولية كانت جزائية أو مدنية ، و لم تكن فكرة الشخص المعنوي أو المرفق العام قد ظهرت إلى الوجود إلا في أوائل القرن التاسع عشر مع الإشارة إلى أن المسؤولية الإدارية استمدت من المسؤولية المدنية، و بما أن مسؤولية الإدارة هي مسؤولية عن فعل الغير أو عن الأشياء لكون الإدارة شخص معنوي عام ، و لا يمكن أن تنطبق عليها قواعد المسؤولية عن العمل الشخصي فقد أصبح لها قواعدها الخاصة و المتميزة و التي ابتكرها القضاء الإداري لكن للوصول إلى مرحلة مسؤولية الإدارة لابد من استعراض المراحل التي مرت بها، ذلك انه في البداية لم يكن يعترف بإمكانية مسؤولية الإدارة<sup>1</sup>.

ويميز الفقه و القضاء بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي كأساسين لقيام المسؤولية، لكنهما يختلفان حول المعيار المعتمد لذلك، مما صعب في الواقع، تقدم تعريف دقيق للخطأ المرفقي، ومن ثمة يكون من الأسلم تعريفه بطريقة سلبية، وهذا ما سيتم تفصيله في الفروع التالية:

### الفرع الأول : تعريف الخطأ المرفقي.

الخطأ المرفقي هو الخطأ الذي تتحمل الدولة مسؤولية عن الأضرار المترتبة عليه، ولذلك ينسب الخطأ إليها مجازا وليس إلى الموظف شخصيا، هو مجرد اصطلاح يقصد به أن الدولة أو الشخص العام عموما هو المسؤول عن تعويض وجبر الأضرار الناجمة عن الخطأ دون الموظف. وهناك اختلاف في الفقه حول تعريف ووضع ضابط للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، أما القضاء فمن ناحيته لم يكن له التوجه نحو تبني معيار او ضابط محدد للخطأ المرفقي ، وإنما كان القضاء ينظر إلى كل حالة على حده مستعينا في نظره بعدد من العلامات والتوجهات العامة ، مثل درجة جسامه الخطأ ، ومدى انفصاله عن الوظيفة ونية الموظف لتحديد نوع الخطأ<sup>2</sup>.

1. حميش صافية، الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية، مذكرة ماجستير في حقوق، فرع إدارة و مالية، جامعة الجزائر1، بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق، 2012، ص8

2. محمد عصفور، ضوابط التأديب في نطاق الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإدارية، العدد 10 ، جوان 1963 ، ص34.

و يعرف الخطأ المرفقي كذلك بأنه الإخلال غير المنفصل ماديا أو معنويا عن ممارسة أعمال الوظيفة ، ويكون الإخلال غير منقطع الاتصال ( منفصل) ماديا أو معنويا إذا ارتكب الموظف خطأ بحسن نية ولم يكن جسيما.

بعبارة أخرى؛ الخطأ المرفقي هو خطأ أو فعل غير متعمد يرتكبه الموظف أثناء قيامه بواجباته الوظيفية و يعبر الخطأ عن موظف عرضة للخطأ والصواب ، وبمعنى آخر؛ هو الخطأ الذي لا تتوافر فيه مكونات أو مقومات الخطأ الشخصي ، ومهما يكن من أمر هذا الخطأ فإن أمره موكول في النهاية إلى القاضي (القضاء) وهو الذي يقرر في كل حالة على حده ما إذا كنا بصدد خطأ شخصي أو خطأ مرفقي.

هذا الإخلال الذي يتكون منه الخطأ المرفقي قد يكون ممكنا تحديد شخص مرتكبه من بين العاملين بالإدارة سواء كان موظفا معينا أو عدد من الموظفين تحديدا، وقد لا يكون من الممكن تحديد شخص مرتكب الخطأ المرفقي وهو ما يعرف بالأخطاء الوظيفية المجهولة ، ويطلق عليها أيضا خطأ المرفق العام وذلك على أساس انه في هذه الحالة ينسب الخطأ إلى المرفق ذاته<sup>1</sup>، غير انه في تقدير بعض الفقه أن هذه التسمية غير سليمة لأن المرفق أو جهة الإدارة لا يمكن أن يرتكب خطأ بذاته وإنما من خلال الأشخاص الطبيعيين الذين يتم النشاط من خلالها، لأن الخطأ دائما يكون مصدره أحد العاملين بالإدارة سواء أمكن نسبته إلى موظف معين أو لم يكون ذلك ممكنا. و يضيف هذا الفقه أيضا ؛ أنه لا فائدة من إفراد الصورة السابقة بمصطلح خاص، حيث لا يترتب على هذه التفرقة ثمة أثر أمام القضاء .

---

1. محمد الأحضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007 ، ص 11.

حتى أن القضاء يستخدم الاصطلاحين ( الخطأ المرفقي أو خطأ المرفق العام ) كمترادفين  
ويطبق القضاء لهذا على الفرضين نظاما واحدا للمسئولية يقوم على نسبة الخطأ إلى الإدارة وحدها  
في جميع الأحوال ، كما لا يأخذ القضاء بشخصية مرتكب الخطأ في الاعتبار ، و لذا لا داعي لأن  
نفرد تعبيراً خاصاً نميز به كلا من هذين النوعين من الأخطاء اكتفاء بمصطلح الخطأ المرفقي عليهما  
معاً . فالقاضي في حالة الخطأ المرفقي يقوم بدراسة الإخلال أو الخطأ الذي حدث والذي ستكون  
الدولة مسؤولة مباشرة ؛ بالتعويض عنه دون الموظف الذي تغفل شخصيته ولا يؤخذ في الاهتمام حتى  
لو كان معيناً بذاته.

و عليه أساساً لا يطالب المضرور - في حالة إثارة مسؤولية الدولة- بأن يثبت أن الخطأ قد  
وقع من موظف معين ، وإنما عليه المضرور - فقط- إثبات الخطأ أو صورة الإخلال التي أضرت به  
كل ما على المضرور إثباته هو أن المرفق كان عليه أن يلتزم بأن يسير بشكل معين وان هناك إخلالاً  
بهذا الالتزام قد حدث ترتب عليه ضرر<sup>1</sup>.

إخلال الإدارة وفق مفهوم الخطأ المرفقي لا يقتصر فقط على الإخلال بالالتزامات التي يقرها  
القانون أو المرفق نفسه، إنما يشمل الإخلال بالالتزامات غير المكتوبة الناشئة عن العرف ومتطلبات  
الحياة في المجتمع التي يستخلصها القضاء من بحث كل حالة على استقلال ، والتي تعد قانوناً للمرفق  
ويكون الوفاء بها من صميم أهدافه ومن أسباب وجوده<sup>2</sup>.

---

1. سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية، دراسة مقارنة، ط3، دار الفكر العربي ، مصر،

1978، ص270.

2. سامي حامد سليمان، نفس المرجع، ص 270 و 271.

## الفرع الثاني: صور الخطأ المرفقي

تتعدد وتتنوع صور الإخلال بالتزامات الإدارة والتي تشكل خطأ مرفقيا لدرجة يصعب معها حصر صورها أو التعرف عليها كافة ، هذا مع وجود اتجاه في القضاء بالتوسع في هذه الصور بهدف حماية الأفراد والموظفين معا ، ولهذا جرى الفقه في القانون الإداري على حصر بحث صور الخطأ المرفقي في ثلاث طوائف ؛ هذه الصور الثلاث وهي:

- سوء أداء المرفق للخدمة المطلوبة.
- عدم أداء المرفق للخدمة المطلوبة.
- تباطؤ أو تأخر المرفق في أداء الخدمة المطلوبة.

### أولاً: سوء أداء المرفق للخدمة

إن سوء أداء المرفق للخدمة يجعل من قيام مسؤولية الدولة ، فالدولة تسأل عنها بجبر الضرر إذا قامت الإدارة بأداء الخدمة المطلوبة ولكن على وجه سيء مما تسبب عن ضرر للأفراد. و يدخل تحت هذه الطائفة جميع الأعمال الإيجابية التي تؤدي بها الإدارة خدماته ، و المنطوية على خطأ تسبب في الإضرار بالغير سواء كانت أعمالا مادية أو تصرفات قانونية. والأمثلة على ذلك لا تعد و لا تحصى في القضاء الإداري.

### ثانياً: عدم أداء المرفق للخدمة المطلوبة

في هذه الحالة تسأل الدولة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن امتناع الإدارة عن اتخاذ موقف أو القيام بخدمة يرى القضاء أنها ملزمة باتخاذها أو بأدائها ، فالخطأ هنا لا يتمثل في عمل إيجابي أدته الإدارة وإنما في موقف سلبي بالامتناع عن القيام بعمل ما يجب عليها القيام به. وتمثل هذه الصورة مرحلة في تطور نظام مسؤولية الدولة بالتعويض عن الضرر الناجمة عن الأخطاء المرفقية ، إذ لم يعد الخطأ المرفقي مقصوراً على حالة سوء أداء المرفق للخدمة المطلوبة بل اتسع ليشمل حالة عدم أداء المرفق للخدمة المطلوبة منه<sup>1</sup> .

1. أنظر عبد الغني بسيوني، القضاء الإداري، د ط، دار منشأة المعارف، مصر، 2006، ص175.

بالتالي فإن سلطات الإدارة لم تعد امتيازاً للإدارة تمارسه كما يحلو لها ومتى أرادت وإنما أصبحت الفكرة السائدة هي أن هذه السلطات أصبحت واجبا على الموظف يجب أن يؤديه بكل أمانة مع الحرص على المصلحة العامة ومنها الاختصاصات المقيدة للإدارة وكذلك الاختصاصات التقديرية. فعندما يسفر عدم تنظيم المرفق عن عجز في سيره العادي يحول دون توفير المزايا و الخدمات التي ينتظر الأفراد الحصول عليها يجوز لهم عندئذ مطالبة الإدارة بأن تنظم المرفق على الوجه الذي يمكنه من الوفاء بالتزاماته<sup>1</sup>.

كذلك الأمر بالنسبة لمدى حرية الإدارة في تنظيم المرافق العامة فالقاعدة تنص أنه لا يجوز للأفراد إلزامها الإدارة بتنظيمها على وجه معين، وحريتها في هذا المجال لها حدود تتمثل في عدم التعرض للحقوق المستمدة من القانون<sup>2</sup>.

### ثالثاً: تباطؤ المرفق في أداء الخدمة المطلوبة

سار القضاء الإداري خطوة إلى الأمام، موسعا بذلك من نطاق مسؤولية الدولة عن أعمالها، فقررها وحكم بها في حالة بطء الإدارة، أو تأخرها في القيام بالخدمة، أو العمل المنوط بها، فضلا عن مسؤوليتها في حالتي سوء أداء الخدمة أو الامتناع عن أدائها، وتعتبر هذا أحدث الصور لمسؤولية الإدارة حيث تسأل عند تباطؤها أكثر من المعقول في أداء الخدمة إذا لحق الأفراد ضرر من جراء هذا التأخير.

تعد هذه الصورة كذلك أحدث الصور التي أقر فيها القضاء مسؤولية الدولة بالتعويض عن الخطأ المرفقي، كما أنها تعد خطوة أكثر للإمام لمصلحة الأفراد، ذلك أن الدولة لا تسأل عن الأضرار الناجمة عن سوء أداء الخدمة أو الامتناع عن أدائها وإنما عن الأضرار الناجمة عن البطء أو التأخير في أداء الخدمة أكثر من اللازم وهذه الصورة لا يقصد منها أن القانون قد حدد للإدارة ميعادا معيناً يجب عليها أن تؤدي الخدمة خلاله و أن تقوم الإدارة بالعمل خلال هذا الميعاد، ذلك انه يدخل في نطاق الصورة الثانية من صور الخطأ المرفقي لأن مجرد مرور المدة المحددة قانوناً دون قيام الإدارة بأداء الخدمة يعد من جانبها امتناعاً عن أدائها.

---

1 و 2 حميش صافية، المرجع السابق، ص 174

إنما المقصود أن لا تكون الإدارة مقيدة بمدة معينة ومع ذلك تتأخر أكثر من المعقول بدون مبرر في أداء الخدمة ، فمن المعروف أن اختيار وقت تدخل الإدارة أو أداء الخدمة ، في خارج الحالات التي يحدد فيها المشرع للإدارة ميعادا معيناً لأدائها ، يعد من أوضاع عناصر السلطة التقديرية للإدارة ، وقرر مسؤولية الدولة إذا ما أبطأت الإدارة في أداء الخدمة أكثر من اللازم دون مبرر<sup>1</sup>.

فلا يقصد بهذه الحالة أن يكون القانون قد حدد ميعادا يجب على الإدارة أن تؤدي خدماتها خلاله لأن هذا يندرج تحت الحالة الثانية سابقة الذكر، فمجرد مرور الموعد المحدد لأداء الخدمة دون أن تنفذ الإدارة واجبتها يعتبر المرفق قد امتنع عن الأداء، ولكن المقصود هنا أن تكون الإدارة غير مقيدة بمدة معينة ومع ذلك تبطئ أكثر من اللازم و بغير مبرر مقبول

فتقرير مسؤولية الإدارة في هذه الحالة إنما يجد من سلطتها التقديرية لأن اختيار الوقت المناسب للتنفيذ هو أبرز أركان السلطة التقديرية لإدارة ولا يمكن أن يستمد منه سبب لإلغاء و حرصا على حماية الأفراد أخضع هذا الجانب من نشاط الإدارة لرقابة القضاء في قضاء التعويض<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: مظاهر الخطأ المرفقي.

يتخذ الخطأ المرفقي على أساس أن الضرر الحاصل بسبب عدم تأدية المرفق للخدمة العامة وفقا للقواعد التي تنظم المرافق العامة، سواء كانت هذه القواعد من وضع المشرع أو المرفق ذاته، مظهرين خطأ موظف معين بالذات، و الخطأ الذي ينسب إلى المرفق، هذا ما يتم تفصيله على الشكل التالي:

#### أولا : خطأ موظف معين بالذات

يتحقق هذا المظهر إذا أمكن تحديد الشخص أو الأشخاص الذين قاموا بالتصرف الضار، بحيث يمكن إسناد الخطأ إلى موظف معين بذاته أو موظفين معينين بذواتهم ممن يعملون في خدمة المرفق دون أن يعتبر الخطأ الواقع منهم خطأ شخصيا وفقا للمعايير السابق ذكرها و يطلق على هذا النوع الخطأ المرفقي<sup>3</sup>.

1. عبد الغني بسيوني، المرجع السابق، ص175 و 176.

2. محسن خليل، القضاء الإداري اللبناني و رقابته لأعمال الإدارة، دط، د د ن، لبنان ، ص 689 وما بعدها.

3 . عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، مرجع سابق ص127

## ثانيا :الخطأ الذي ينسب إلى المرفق

فتتحقق هذ الخطأ عندما ينسب إلى المرفق ذاته دون إمكانية تحديد مصدر الفعل الضار الذي أدى إلى مسؤولية الإدارة، فالفعل الخاطئ وقع بالتأكيد، إلا أنه لا يمكن معرفة الموظف الذي صدر عنه بالضبط أو موظفين معينين بذواتهم بل أن الخطأ يرجع إلى سوء تنظيم المرفق العام و طريقة أدائه للعمل، فصورة الخطأ التي يتعذر فيها معرفة الشخص مصدر الضرر أو يتعذر نسبته إلى شخص معين بالذات من بين أشخاص عددين يحتمل أن يكون من ارتكب الخطأ واحدا أي خطأ المرفق<sup>1</sup>.  
و لهاتين الصورتين ميزتين أساسيتين:

**الميزة الأولى:** أن الخطأ ينسب إلى المرفق و تقع عليه مسؤولية التعويض بخلاف الخطأ الشخصي الذي تتحمله الذمة المالية الخاصة بالموظف المخطئ الذي يثبت في حقه أنه ارتكب خطأ شخصيا لا صلة له بالمرفق العام.

**الميزة الثانية:** أن الخطأ المرفقي يعتبر خطأ موضوعيا يرجع في تقديره للوائح المنظمة للمرفق و نظام العمل فيه و درجة العناية التي يلتزم بها وفقا للقواعد المقررة لذلك، ولا يعتبر الفعل أو الامتناع خطأ يسأل عنه المرفق إلا إذا كان مخالفا للوائح المرفق و طريقة تنظيمه.

### الفرع الرابع: تقدير القاضي الإداري للمسئولية في الخطأ المرفقي .

عرفنا من صور الخطأ المرفقي أن هذا الخطأ قد يتمثل في موقف إيجابي أو في موقف سلبي ، بل مجرد التباطؤ أو التأخير في أداء الخدمة يشكل خطأ مرفقيا.

---

1 . عبد الله طلبة ، القانون الإداري، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، ط5، منشورات جامعة ، دمشق، 1996،

في الواقع أن القضاء يستلزم درجة معينة في الخطأ الموجب للمسئولية ، فليس كل خطأ يرتب عليه القضاء مسئولية الدولة وإنما يستلزم أن يكون هذا الخطأ على درجة معينة من الجسامة ، وذلك بعكس الحال في مجال المسئولية المدنية للأفراد حيث يتم قياس الخطأ وفقاً لمعيار مجرد وهو معيار الرجل المعتاد إذا وجد في نفس الظروف الخارجية التي وجد فيها مرتكب الفعل الضار . كما أن القضاء في تقديره للخطأ المولد لمسئولية الدولة لا يتقيد بقاعدة مجردة مسبقة يقوم بقياس الخطأ عليها ، وإنما يقدر الخطأ في كل حالة على حدة واضعاً في اعتباره وخاصة في حالة الأعمال المادية مختلف الظروف والعوامل المحيطة<sup>1</sup>.

و هو أن تتحمل الإدارة العامة المسئولية تأسيساً على فكرة الخطأ المرفقي أو المصلحي و قد يظهر لنا هذا الخطأ بأساليب متنوعة، فيمكن أن يكمن الخطأ المرفقي في التنظيم السيئ للمرفق العام. كما يمكن أن يكمن الخطأ المرفقي في التسيير السيئ للمرفق و الناتج عن عدم الكفاءة أو عدم التمكن للأعوان العموميين أو عدم تسيير المرفق أو الجمود الإداري. و حالات الخطأ المرفقي أو المصلحي لها صوراً متنوعة<sup>2</sup>.

و قد يصح تكييف مسئولية الإدارة حتى في هذه الحالة بأنها مسئولية عن فعل الغير و ليست مسئولية شخصية، و الأمر كذلك في مجال القانون الخاص فمن المقرر أن المتبوع يسأل مدنياً إذا أثبت أن الضرر قد تسبب فيه تابع له ولو تعذر تعيينه من بين أتباعه، وعليه يكون المرفق مسؤولاً عن الخطأ في الحالتين ولا فرق إذن بين ما يسمى الخطأ المرفقي وما يسمى خطأ المرفق فكلاهما يقيمان مسئولية الإدارة العامة<sup>3</sup>.

---

1. محمد فؤاد مهنا ، مسئولية الإدارة في تشريعات البلاد العربية ، المنظمة العربية للتربية و الثقافة ، معهد البحوث و الدراسات العربية ، القاهرة ، 1972 ، ص 55 .

2. محمد فؤاد مهنا ، نفس المرجع ، ص 56 وما يليها.

3. حميش صافية ، المرجع السابق ، ص 175 و ما بعدها.

**الخلاصة** إن الخطأ مهما كان مصدر موظف معين بذاته أو موظفون معينون بذواتهم، أو كان كما يطلق عليه أحيانا خطأ مجهلاً عندما يكون الفعل الخاطئ صادراً من ذات المرفق مباشرة، فإن هذا الخطأ يكون عادة مصدره واحد أو مجموعة من موظفي المرفق وإن تعذر تحديدهم بالذات، قد يصح تكييف مسؤولية الإدارة حتى في هذه الحالة بأنها مسؤولية عن فعل الغير و ليست مسؤولية شخصية<sup>1</sup>.

وعلى أساس ما سبق فإن التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المصلحي (المرفقي) للموظف يكمن في القصد أو النية لدى الموظف العام، فإذا كان الموظف العام يهدف من القرار الإداري الذي أصدره إلى تحقيق الصالح العام أو كان قد تصرف لتحقيق أحد الأهداف المنوط بالإدارة تحقيقها والتي تدخل في وظيفتها الإدارية فإن خطأه يندمج في أعمال الوظيفة بحيث لا يمكن فصله عنها ويعتبر من الأخطاء المنسوبة إلى المرفق العام<sup>2</sup>، ويكون خطأ الموظف في هذه الحالة خطأ مصلحياً، أما إذا تبين أن الموظف لم يعمل للصالح العام أو كان يعمل مدفوعاً بنزواته أو بعوامل شخصية وأنه كان ينبغي به منفعته الشخصية أو الذاتية أو الإضرار بالغير فإن الخطأ في هذه الحالة يعتبر خطأ شخصياً<sup>3</sup>.

---

1. أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ط 5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 240.

**ملحوظة :** إذا كانت القاعدة العامة أن مسؤولية الإدارة تقوم على أساس الخطأ المرفقي، فإنه يمكن أيضاً و في حالات عديدة أن

تقوم تلك المسؤولية على أساس فكرة المخاطر أي بدون إثبات خطأ الإدارة حيث يكفي لتعويض المضرور أن يقيم

و يثبت العلاقة السببية بين نشاط الإدارة و الضرر الذي أصابه ، والحقيقة أن مختلف الحالات التي يعتد بها بالمخاطر

كسبب و أساس للمسؤولية الإدارية، إنما يسودها الطابع الاستثنائي و غير الاعتيادي أو الطبيعي تتمثل أهم تطبيقات

نظرية المخاطر في العديد من المجالات الرئيسية و الحالات التي كرسها القضاء الإداري قبل أن ينتقل المشرع لاحقاً

و يسن قواعد للعديد من تلك الحالات

2. سليم إبراهيم حربة، جرائم الامتناع في التشريع العراقي، بحث منشور في مجلة القانون المقارن العراقية، العدد السادس عشر،

بغداد، 1985، ص 168

3. سليمان الطماوي، التعسف في استعمال السلطة، دراسة مقارنة، ط 2، مطبعة جامعة عين شمس، القاهرة، 1978، ص 282.

## المطلب الثاني: الخطأ الشخصي كأساس لقيام مسؤولية الموظف الممتنع عن التنفيذ

### القرارات القضائية الإدارية.

إن مبرر و أساس قيام مسؤولية الموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية هو كل تخلى عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تادية مهامه خطأ مهني يعرض مرتكبه للعقوبة التأديبية<sup>1</sup>، و لقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلافا كبيرا في الطريقة التي تعالج فيها المخالفات التي يقترفها الموظف العام<sup>2</sup>. سيتم تقسيم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، يتناول الفرع الأول تعريف بالخطأ الشخصي، أما الفرع الثاني خصص لدراسة المسؤولية الإدارية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، و سيتم التطرق إلى المسؤولية الجزائية و المدنية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية في الفرع الثالث .

### الفرع الأول : تعريف الخطأ الشخصي

الخطأ قد يقاس بمعيار شخصي ومضمونة أن ينظر إلى سلوك الموظف المخطئ و يوزن في ظروف معينة ، فيعتبر مخطئا إذا كان سلوكه دون المعتاد منه في مثل تلك الظروف، ولاشك أن هذا المعيار منتقد فهو يجعل الموظف النشيط الدائب في العمل يؤاخذ على إهماله اليسير غير المعتاد منه ،أما الموظف المهمل فلا يسأل عن إخلاله بواجبه ما دام إهماله معتاد وهذه نتيجة غريبة لا يمكن معها الاعتماد على هذا المعيار في قياس الموظف.

و عرف كذلك أن الخطأ يعتبر شخصيا إذا كان الفعل الضار يكشف عن الإنسان بميوله وشهوته و غرائزه الشخصية ، أما إذا كان الفعل الذي وقع يدل على أن مرتكبه إنما قام بعمله كموظف أو وكيل عن الدولة معرض للخطأ دون أن يكون لشهوته الشخصية دخل في الأمر فان عمله يعتبر عملا إداريا كما يعتبر خطؤه خطأ مصلحيا تسأل عنه الدولة<sup>3</sup>.

1. سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية ، دراسة نظرية تطبيقية من زاوية (التأصيل، الحقوق و الالتزامات المهنية ، النظام التأديبي للموظفين) ، دط، مركز الطباعة و السمعي البصري ، الجزائر، د س ن، ص 119

2. محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعيته التأديبي، دط، د د ن، د ب ن، 1963 ، ص 15

3. محمد فؤاد مهنة ، المرجع السابق، ص 155.

و يرى بعض الفقهاء أن الخطأ يعتبر شخصياً إذا كان منفصلاً عن أعمال الوظيفة وعلى العكس يعتبر مرفقياً إذا كانت العناصر التي يتكون منها الخطأ تدخل في أعمال الوظيفة أو غير منفصلة عن أعمال الوظيفة. و بالرجوع إلى الغرض الذي أراد الموظف تحقيقه ، فإن كان قد قصد بفعله تحقيق أغراض الوظيفة فالخطأ مرفقي ، و إن كان قد قصد تحقيق أغراض شخصية فالخطأ شخصي.

و قياساً على ما سبق ، يعتبر خطأ الموظف خطأ شخصياً في مجال الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية ، إذا قصد بفعله تحقيق أغراض شخصية ليس لها علاقة بمتطلبات العمل الإداري مما يترتب عليه مسؤوليته، فالخطأ الشخصي يصدر من الموظف العام و ينسب إليه شخصياً ، بحيث يتحمل هو مسؤوليته و عليه يمكن القول بان الخطأ الشخصي هو الخطأ الذي ينفصل عن العمل الإداري.

### الفرع الثاني المسؤولية الإدارية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

إن قانون الوظيفة العامة لم يحدد مفهوم المسؤولية التأديبية بعكس الفقه و القضاء الذي اعتبر بأن بمجرد وقوع مخالفة للقانون العام، يمكن أن يترتب عنها خطأ تأديبي. و من النتائج التي يترتب على الوضعية القانونية و التنظيمية للموظفين ، حق السلطات العمومية الاشتراط في أعوانها الاتصاف بسلوك لائق وحسن وكذا التقيد بأخلاقيات المهنة<sup>1</sup>.

إن الإدارة تستطيع أن توقع عقوبة تأديبية ضد الموظف متى ثبت امتناعه عن تنفيذ القرارات أو الأحكام القضائية الإدارية فان ذلك يشكل جريمة جزائية و هي في ذات الوقت تعد خطأ تأديبياً، لأن مخالفة حجية الشيء المقضي به من جانب الموظف تتنافى مع واجبات الوظيفة العامة<sup>2</sup>.

---

1. محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، ط5، دار النهضة العربية ، مصر، 1982، ص 72.

2. إبراهيم المنجي ، القضاء المستعجل و التنفيذ أمام محاكم مجلس الدولة ، ط1، منشأة المعارف، مصر، 1999، ص 450.

ف نجد أن قواعد المسؤولية الإدارية مستقلة عن قواعد المسؤولية المدنية في جوانب معينة و في حالات أخرى نجد أن القاضي الإداري يطبق بعض قواعد المسؤولية المدنية مع مراعاة قواعد الاختصاص النوعي للمحاكم<sup>1</sup>.

و ليس في كل الأحوال تقييم ضد الموظف مسؤولية إدارية تتمثل في التأديب هذا لما يكون هناك خطأ مرفقي ضد الإدارة نفسها وعليه لا بد من تحديد طبيعة المسؤولية على أساس الخطأ المرفقي أو الشخصي.

من أجل تحديد المسؤولية الإدارية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، لا بد من التطرق أولاً إلى تعريف المسؤولية الإدارية، ثم إلى أركانها، و ذلك على الشكل التالي:

### أولاً : تعريف المسؤولية الإدارية (التأديبية)

المسؤولية التأديبية هي التي تحرك في مواجهة الموظف العام بسبب ما يرتكبه من أخطاء تنطوي على معنى الإخلال بحسن سير العمل الوظيفي و انتظامه<sup>2</sup>، فهي بذلك مسؤولية القانونية الناشئة عن إخلال الموظف العام بواجبات الوظيفية.

كما عرفها الدكتور أحمد رزق رياض :المسؤولية التأديبية هي مسؤولية شخصية يلزم لتوافرها وقوع فعل إيجابي أو سلبي محدد تقوم عليه المخالفة التأديبية<sup>3</sup>.

إن مبرر و أساس قيام المسؤولية هو كل تخلى عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني يعرض مرتكبه للعقوبة التأديبية<sup>4</sup>، لقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلافاً كبير في الطريقة التي تعالج فيها المخالفات التي يقترفها الموظف العام<sup>5</sup>.

---

1. مجدي محمد النهري ، مسؤولية الدولة عن أضرار التلوث البيئي ،دط، مكتبة الجلاء الجديدة ، مصر، 2002 ، ص 8.

2. مصطفى محمود أحمد عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها، د ط، عالم الكتب، مصر، 1976 ص 29.

3. أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، ط1، مكتبة الوفاء، مصر، 2010 ص 82.

4. سعيد مقدم ، المرجع السابق، ص 441.

5. محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعيته التأديبي، دط ، د د ن، د ب ن، 1963 ، ص 15.

وكذا في التسميات الخطأ المهني في حد ذاته، مما أثار في الواقع صعوبة كبيرة أقنعت أغلب فقهاء القانون الإداري إلى إبعاد خضوع الأخطاء المهنية لمبدأ الشرعية بسبب استحالة حصر الأخطاء المهنية، الذي جاء نتيجة للتطور الهائل في حركة تقنين في مختلف الوظائف العامة، مما تستدعي أحقية الجهة المختصة بإصدار القرار بتكليف الأفعال التي يؤتيها الموظف العام على أنه خطأ مهني.

فالنظام التأديبي للموظفين تحدده الأنظمة القانونية السارية المفعول في قطاع الوظيفة العمومية، من قانون أساسي عام للموظفين، ونصوصه التنظيمية الخاصة، لإصدار قرار تأديبي في مواجهة الموظف العام المخل بواجباته المهنية، أو إتيانه عملا من الأعمال المجرمة<sup>1</sup>، وعليه يعتبر الخطأ التأديبي المحور الذي تدور حوله أي دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العامة، كما يخضع أيضا لأنواع مختلفة من المسؤولية بصفته فردا في المجتمع وهم المسؤولية الجزائية، المدنية أو التأديبية. ولا يقيم القضاء الإداري مسؤولية الدولة على أعمال أعوانها وإنما على أساس الخطأ الشخصي.

فالخطأ قد يقاس بمعيار شخصي ومضمونة أن ينظر إلى سلوك الموظف المخطئ و يوزن في ظروف معينة ، فيعتبر مخطئا إذا كان سلوكه دون المعتاد منه في مثل تلك الظروف ،ولاشك أن هذا المعيار منتقد فهو يجعل الموظف النشيط الدائب في العمل يؤاخذ على إهماله اليسير غير المعتاد منه ،أما الموظف المهمل فلا يسأل عن إخلاله بواجبه ما دام إهماله معتاد وهذه نتيجة غريبة لا يمكن معها الاعتماد على هذا المعيار في قياس الموظف.

أما المعيار الآخر، وهو المعيار الموضوعي فينظر فيه إلى الفعل الذي ارتكبه الموظف ويقاس وفق المألوف من سلوك الموظف المعتاد ، في ذات فئة الموظف الذي يراد قياس سلوكه فيعتبر الموظف مخطئا إذا خرج عن هذا المألوف وهذا المعيار هو السائد العمل فيه فقهاً وقضاء.

فالمعيار الموضوعي معيار واقعي يراعى في التطبيق الظروف التي صدر فيها التصرف من ناحية الموظف الذي قام بالفعل من حيث سن الموظف وحالته الصحية وجنسه ومن ناحية الزمان والمكان والبيئة.

1. بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري ، دط، دار الفكر الجامعي، مصر، 2002 ، ص 10

افتراض أن الموظف المعتاد أحاطت به نفس الظروف التي أحاطت الموظف الذي ينسب الخطأ إليه ويوزن التصرف في هذا الأساس فإذا كان تصرف الموظف المعتاد مشابهاً لتصرف الموظف المخاطئ فلا مسؤولية على الأخير أما لو حصل العكس فإن الموظف يعتبر مرتكباً لخطأ يستوجب المسألة التأديبية<sup>1</sup>، فالمعيار الموضوعي لم يعد معيار موضوعياً خالصاً فهو موضوعي في الأساس إلا أنه شخصي عندما يقيس ظروف الموظف المخاطئ الذي يتعين الاعتماد عليه وهذا المعيار هو الأقدر على تقرير متى يعتبر الموظف مخالفاً لواجباته الوظيفية ومتى يمكن مساءلته تأديبياً.

ثانياً: أركان المسؤولية الإدارية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

لقيام هذه المسؤولية لابد من توافر شروط لقيامها و تتمثل هذه الشروط فيما يلي :

### 01/ الركن المفترض:

يعد الركن المفترض في المسؤولية الإدارية للموظف الممتنع عن التنفيذ هو قيامه بالخطأ و المخالفة الامتناع عن التنفيذ موظفاً عاماً ذو صفة تتمثل في مسؤوليته عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية حولها له القانون أو اللوائح التنظيمية ، كما تم التطرق الى تعريف الموظف بدقة ضمن المطلب الأول من المبحث الأول للفصل الأول لهذه المذكرة الصفحة 10 و ما يليها.

### 02/ الركن الشرعي:

يعتمد الركن الشرعي على وجود مخالفة الامتناع بشتى صوره المقترفة من الموظف العام عن طريق الخطأ الشخصي.

### 03/ العلاقة السببية:

لابد من توافر و وجود علاقة وتيطه بين الخطأ الامتناع و الضرر الناشئ لصالح ذي مصلحة في التنفيذ (الضحية).

---

1. عبد الله طلبة، القانون الإداري، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، ط 5، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 1996،

و هو القصد العام العلم و الإرادة وهنا نستثني واجب الطاعة العمياء للموظف المرؤوس إلى رئيسه ، لا بد أن يكون الموظف العام على علم بأنه يقوم بالامتناع بمحض إرادته المنفردة دون غلط أو إكراه أو تدليس.

### الفرع الثالث:المسؤولية الجزائية و المدنية للموظف العام الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

تتضمن أنظمة المسؤولية الخاصة بالموظفين عنصرا نوعيا مهما نجده بالفعل في كلا القطاعين العام و الخاص إلا أنه يتخذ طابعا مميزا في الوظيفة العمومية يتعلق الأمر بالمسؤولية الجزائية و المسؤولية المدنية هذه الأخيرة تتمثل في المسؤولية المالية عن التعويض ما تسببوا فيه من أضرار للغير بفعل عملهم<sup>1</sup> ، ان امتناع الموظفين المختصين عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية يعد جريمة يعاقب عليها القانون ، ويكون للمحكوم له في هذه الحالة الحق في تحريك الدعوى الجزائية مباشرة إلى المحكمة المختصة ، ذلك لأن القرارات و الأحكام تصدر وتنفذ باسم الشعب .و يتم التعرف على كلا المسؤوليتين على النحو التالي :

#### أولا: المسؤولية الجزائية للموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

إن إشكالية تحديد المسؤولية الجزائية عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، ترتبط ارتباطا وثيقا بتحديد المسؤول جنائيا أمام القضاء ، بحيث نكون هنا أمام الخطأ الشخصي ، و لقيام المسؤولية الجنائية لا بد من توافر الأهلية الجنائية للموظف العام الممتنع عن تنفيذ القرارات ، و التي يتطلب توافرها الإرادة المنفردة و المعتبرة قانونا ، بحيث تخضع هذه الإرادة للشروط ذاتها طبقا لأحكام العامة للمسؤولية الجنائية<sup>2</sup>.

1.هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، ط2، دار هومة ، الجزائر 2013، ص337.

2. مجدي محمد النهري، مسؤولية الدولة عن أضرار التلوث البيئي، دط، مكتبة الجلاء الجديدة ، مصر ، 2002 ، ص 8.

و تعتبر المسؤولية الجزائية وجها للحماية الدستورية للأحكام القضائية على اعتبار أن الدستور جعل الامتناع عن تنفيذ الأحكام من جانب الموظفين العموميين جريمة يعاقب عليها القانون ، وهذا ما نجد في المادة 145 من التعديل الدستوري 1996 السالف الذكر، إلا أن المشرع الجزائري اتجه إلى بسط رقابة القضاء الجزائي على عملية التنفيذ ،وقد تم ذلك عن طريق إقرار المسؤولية الجزائية للموظف المخل بالتزاماته بتنفيذ القرار القضائي الإداري<sup>1</sup>.

ولاشك أن هذه المسؤولية الجنائية من أقوى الجزاءات على الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية وهي وسيلة ناجعة عند إصرار الموظف على امتناعه وتماديه في الاستهتار بالقرارات القضائية، و ستتناول هذه الجزئية :

### 01/ تعريف المسؤولية الجنائية.

### 02/ تجريم فعل امتناع الموظف عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

### 03/ أركان المسؤولية الجنائية للموظف العام لجريمة امتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

حيث سيتم التطرق و الفصل فيها على النحو التالي:

### 01/ تعريف المسؤولية الجنائية:

إذا كانت المسؤولية المدنية تعني أهلية الإنسان لتحمل التعويض المترتب على الضرر الذي ألحقه بالغير نتيجة إخلاله بالتزام قانوني أو عقدي، فإن المسؤولية الجنائية تعني أهلية الإنسان العاقل الواعي لأن يتحمل الجزاء العقابي نتيجة اقترافه جريمة ، مما ينص عليها قانون العقوبات ، و عندما يخالفها الفرد يكون قد اقترف جريمة تجعله أهلا للمحاسبة<sup>2</sup>

---

1. طبوشة هناء ، ضمانات تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد الإدارة ، مذكرة ماستر ، قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2014 ، ص 38.

2. مصطفى العوجي، المسؤولية الجنائية في المؤسسة الاقتصادية، ط1، مؤسسة نوفل للنشر و التوزيع، لبنان ، 1982 ، ص 07 .

فإذا توافرت أركانها يكون المخالف للقانون مسؤولاً جزائياً ، و بالتالي مستحقاً للتوقيع الجزاء عليه نتيجة هذه المسؤولية.

ويقصد بها كذلك بأنها " صلاحية الشخص لتحمل العقوبة و التقرير الوقائي الذي يقرره القانون كأثر لارتكاب الجريمة " <sup>1</sup>

والمسؤولية الجزائية تفترض وقوع جريمة، وهذا يعني أن المسؤولية الجزائية تأتي بعد وقوع الجريمة ، وهذه الأخيرة هي سلوك إنساني إجرامي وهي نتيجة حتمية لأسباب حتمية تؤدي إليها إن قيام المسؤولية الجزائية على أساس حرية الاختيار، يترتب عليه ضرورة توافر الإدراك و الاختيار <sup>2</sup>.

#### أ/الإدراك:

وهو قدرة الإنسان على فهم ما يقوم به من أفعال و تقدير نتائجها، فتتصرف هذه القدرة إلى ماديات الفعل و تتعلق بعناصره، كما تتصرف إلى آثاره وما يترتب عليه من خطورة.

#### ب/حرية الاختيار:

فيقصد بها إمكانية الإنسان في توجيه إرادته نحو عمل معين أو عدم القيام به، ويجب أن يكون قادراً على اختيار جهة محددة من بين مجموعات مختلفة ، يدركها فيدفع إرادته إليها، غير أن حرية الاختيار تكون مقيدة بعوامل لا يملك للجاني السيطرة عليها، كما تنتفي المسؤولية الجنائية لانتهاء.

و خلاصة لما وردت فانه " يقصد بالمسؤولية الجنائية للموظف العمومي الممتنع عن تنفيذ قرار قضائي معين مسؤوليته الشخصية لارتباطها ارتباطاً مباشراً و لازماً بفكرة الحرية و بدور الإرادة الإنسانية في صنع القرار الصادر عن الموظف المستقر في وظيفته " <sup>3</sup>.

فلا ينال العقاب إلا من تقرر مسؤوليته جنائياً عن فعل جرمه القانون سواء باعتباره فاعلاً أصلياً أو مساهماً و هذا يعني ألا يسأل الموظف عن فعل ارتكبه غيره.

1. حسين طاهري، الإجراءات المدنية و الإدارية الموجزة ، الإجراءات الإدارية ، دط، دار الخلدونية، الجزائر، 2012، ص182.

2. حسينة شرون ، المرجع السابق ، ص 204 ، إشارة إليها : طبوشة هناء ، المرجع السابق ، ص39.

3. محمد كمال البن ، المسؤولية الجنائية، دط، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2004 ، ص1 .

## 2/ تجريم فعل امتناع الموظف عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

إن جريمة الامتناع عن التنفيذ مع تحديد الموظف المختص بالتنفيذ يثير إشكالية لأن مسألة الموظف المختص قد تمتد إلى رئيسته الأعلى في الحالات التي يجوز فيها للرئيس الحل محل المرؤوس أو في الحالات التي يكون فيها الفعل المجرم نتيجة أوامر صدرت إلى المرؤوس من الرئيس<sup>1</sup>.

و الجدير بالذكر أن المسؤولية الجنائية للموظف العام تسقط إذا سارع بعد رفع الدعوى العمومية إلى تنفيذ الحكم محل الإشهاد إذا يعتبر في هذه الحالة متأخر في التنفيذ و ليس ممتنعا عنه .

إذ يترتب عليها على قيامها فقدان الموظف لحرية بالحبس و عزله من منصبه، إن هذا الجزاء من شأنه أن يحمل الموظف على الاحترام الواجب عليه، بالخضوع إلى مضمون القرار القضائي الإداري ، و السعي لتنفيذه تنفيذا كاملا ، إن المشرع الجزائري قد أكد على وجود مسؤولية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية و هذا ما نص عليه في المادة 138 مكرر من قانون العقوبات الجزائري<sup>2</sup>.

و يتحمل هذه المسؤولية كل فرد مرتبط بالدولة أو بأحد أشخاص القانون العام بعلاقة وظيفية تخوله سلطة تمكنه من عدم تنفيذ القرار القضائي الإداري، أو بوقفه أو الامتناع عن ذلك صراحة أو ضمنا أو بالاعتراض على ذلك أو بتعطيله<sup>3</sup>.

---

1 . سامي حامد سليمان ، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية ، دراسة مقارنة ، الطبعة 3 ، دار الفكر العربي ، مصر ، 1978 ، ص 270.

2. أدرجت هذه المادة في قانون العقوبات بموجب القانون رقم 01-09 المؤرخ في 26 جوان 2001 ، ج رج ج رقم 34، الصادرة بتاريخ 27 جوان 2001

3. زين العابدين بلماحي ، المرجع السابق، ص 119 .

إن المشرع الجزائري جرم فعل الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية و موضحا في ذلك لقيام هذه الجريمة لا بد من توافر ثلاثة أركان لكي تتحقق هذه الجريمة و تكون هناك مسألة للموظف العام المسؤول عن التنفيذ والأصل العام الأركان الثلاثة هي الركن الشرعي والمادي و المعنوي (القصد الجنائي) إذ لما يسقط أي ركن من الأركان الثلاثة لا تقوم المسؤولية الجزائية و سنتعرض لهذه الأركان بالتفصيل على النحو التالي :

#### أ) الركن المفترض:

و هو أن يقوم بالفعل الامتناع موظفا عاما حسب ما تم التعريف به سابقا و للأبد من توفر شرط الاختصاص:

- الاختصاص ضرورة يقتضيها شرعية تنفيذ أي عمل وبالتالي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن نحمل الجريمة على الموظف الغير مختص أساسا بالتنفيذ حتى ولو كانت له سلطة على المختص بالتنفيذ، و لا يشترط لتوافر هذا الركن أن يكون الموظف مختصا بكل إجراءات التنفيذ، بل يكفي أن يدخل في اختصاصه أجزاء من إجراءات التنفيذ وهذا الأمر يتحقق عندما يكون التنفيذ مرتبطا بتدخل عدة موظفين لإتمامه فيسأل كل موظف في حدود اختصاصه<sup>1</sup>.

#### ب) الركن الشرعي:

يتمثل في نص المادة 138 مكرر من القانون الجنائي الجزائري<sup>2</sup>، و تمتد مساءلة الموظف الممتنع عن التنفيذ إلى رئيسته الأعلى في الحالات التي يجوز فيها للرئيس الحلول محل المرؤوسين أو عن الحالات التي يكون فيها الفعل المجرم نتيجة أوامر صدرت من الرئيس إلى المرؤوس.

1. إبراهيم المنجي ، المرجع السابق، ص 454

2. أنظر بالتفصيل إلى نص المادة 138 مكرر من الأمر 156/66، السابق الإشارة إليه

كما تسقط المسؤولية الجنائية عن الموظف العام الممتنع عن التنفيذ إذا سارع بعد رفع الدعوى العمومية إلى تنفيذ الحكم، إذ يعتبر في هذه الحالة متأخرا في التنفيذ و ليس ممتنعا عنه.

### ج) الركن المادي :

هو يعبر عن السلوك المادي و ما يرتبط به من نتائج يأخذها المشرع بعين الاعتبار، يتحقق هذا الركن في جريمة امتناع الموظف العام في تنفيذ القرارات القضائية الإدارية إما بالقيام بعمل إيجابي ، و يتمثل في استعمال الموظف العام لسلطته الوظيفية في وقف أو عرقلة أو تعطيل التنفيذ بأية صورة كانت، و إما بالقيام بعمل سلبي ، يتمثل في الامتناع صراحة أو ضمنا عن التنفيذ<sup>1</sup>.

يعتبر كذلك استعمال سلطة الوظيفة لوقف تنفيذ الحكم أو القرار القضائي الإداري، فهنا الموظف يستغل السلطة المخولة له بحكم بوظيفته في وقت تنفيذ القرارات القضائية الصادرة ضد الموظف العام. الامتناع وهو سلوك مادي له وجهين فقد يكون سلبي أو إيجابي ومفاده أن يتخذ الموظف موقف يمتنع فيه عن تنفيذ محتوى الحكم أو القرار الذي يتضمن التزام على الإدارة.

### د) الركن المعنوي :

يعبر عن الإرادة كرابطة نفسية بين الجاني و بين ما تحقق من سلوك و نتيجة، و هو القصد الجنائي العمد ، يتحقق متى اتجهت إرادة الموظف العام إلى الحيلولة دون تنفيذ القرار أو الحكم القضائي الإداري بغير حق مشروع<sup>2</sup>.

أما إذا وجدت صعوبات قانونية أو مادية تواجه الموظف في التنفيذ ، فإن هذا يؤدي إلى نفي القصد الجنائي ، و من مثل ذلك :

- عدم وضوح القرار القضائي الإداري المراد تنفيذه

1. رضاني فريد ، المرجع السابق، ص122

2. عصمت عبد الله الشيخ، الوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية، دط، دار النهضة العربية، القاهرة، لا 2005 ، ص 121 .

- استحالة تنفيذ القرار أو الحكم القضائي الإداري من الناحية المادية كصعوبة إعادة الحالة إلى ما كانت عليه.

إن المسؤولية الجنائية للموظف العام لا تقوم، متى سارع هذا الأخير بعد رفع الدعوى العمومية إلى تنفيذ القرار أو الحكم القضائي الإداري، إذ يعتبر في هذه الحالة في حكم المتأخر في التنفيذ و ليس ممتنعا عنه.

يكتسي إثبات القصد الجنائي أهمية بالغة ويظهر ذلك خاصة في تنفيذ أحكام التعويض طبقا لقانون 02/91<sup>1</sup> والتعليمة الوزارية رقم 06/34<sup>2</sup> عائقا أمام تطبيق نص المادة 138 مكرر من قانون العقوبات على أمين الخزينة الذي يرفض تنفيذ حكم التعويض متذعرا بالتعليمة التي تفرض أن يكون الحكم.

نهايا، فقد عرضت المسألة على بعض المحاكم، لكن تطبيقها بقي ضيقا ذلك أن بعض وكلاء الجمهورية يرفضون المتابعة، وبعض قضاة التحقيق يرفضون الشكاوي المصحوبة بالادعاءات المدنية، معللين رأيهم على أن التزام أمين الخزينة بالخضوع للتعليمة 06/34 ينفي عنه ركن العمد في الجريمة وبالتالي انعدام مسؤوليته<sup>3</sup>.

### ثانيا: المسؤولية المدنية للموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية .

من بين المسؤوليات الشخصية التي تطبق ضد الموظفين نجد المسؤولية المدنية ونعني بها في مجال تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية، إلزام الموظف المخالف والممتنع عن التنفيذ أن يقدم تعويض مالي إلى المحكوم لصالحه<sup>4</sup>.

1. القانون 02/91 المؤرخ في 08 جانفي 1991 يحدد القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، ج رج ج، ع2، سنة 1991

2. التعليمة الوزارية 06/34 المؤرخة في 11 ماي 1991، المتضمنة تنفيذ الأحكام القضائية وفقا للقانون 02/91 السابق الإشارة إليه

3. بن صاولة شفيقة، إشكالية تنفيذ الإدارة للقرارات القضائية الإدارية، دراسة مقارنة، دط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2010، ص 345

4. رمضاني فريد، المرجع السابق، ص 115.

يمكن إثارة مسؤولية الموظف من قبل الضحية المضرور عندما يكون الضرر ناتجا عن الخطأ الشخصي للموظف، وذلك بطرق باب القضاء المختص في مجال المنازعات بين الخواص.

فالخطأ الشخصي وفقا لنظرية الأستاذ لافيرير هو الخطأ الذي لا تكون له صلة بالوظيفة، طالما تعلق بنقائص الإنسان و انفعالاته و طيشه. إن الخطأ المدني ليس له بالتي يعطيها مقارنة بالتي يعطيها القانون للخطأ التأديبي إذا لهذا الأخير نتائج تخل بالنظام العام في الدولة<sup>1</sup>، فأساس المسؤولية المدنية هو إخلال بأي التزم قانوني طالما قد ترتب على الإخلال بهذا الالتزام ضرر<sup>2</sup>.

## 01/ تعريف المسؤولية المدنية للموظف في مجال تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

يرتكب الموظف العام خلال ممارسته لأعماله اليومية سواء في حياته الخاصة أو في عمله العديد من الأخطاء، وقد يترتب على تلك الأخطاء أضرارا تمس الغير، فهنا يجب أن يسأل الموظف عن تلك الأضرار و يلزم بتعويض المضرور و جبر الضرر<sup>3</sup>.

و يقصد بالمسؤولية المدنية إلزام الموظف المخالف لحجية الشيء المقضي به، بتقديم تعويض مالي إلى من صدر القرار القضائي لصالحه، وذلك جبرا للضرر المادي و المعنوي الذي أصابه<sup>4</sup>.

و لقد أجمع الفقه الإداري على الأخذ بهذه المسؤولية كوسيلة فعالة لضمان تنفيذ القرارات القضائية الإدارية لما لها من اثر ايجابي ، بحيث تجعل الموظف المسؤول يشعر بما يتهدده من عقوبات مالية في حالة مخالفته للتنفيذ ، مما يدفعه لتحاشي ذلك<sup>5</sup>.

---

1. سليم جديدي، المرجع السابق، ص 33 .

2. أحمد بوضياف ، المرجع السابق، ص 38 .

3. هشام محمد توفيق، المرجع السابق، ص 99.

4. إبراهيم أوفائدة ، المرجع السابق، ص 237.

5. إبراهيم أوفائدة، المرجع نفسه ، ص 241 و ما يليها.

كما يمكن إثارة مسؤولية الموظف من قبل الضحية المضرور عندما يكون الضرر ناتجا عن الخطأ الشخصي للموظف ، وذلك بطرق باب القضاء المختص في مجال المنازعات بين الخواص. فالخطأ الشخصي وفقا لنظرية الأستاذ لافيرير هو الخطأ الذي لا تكون له صلة بالوظيفة ، طالما تعلق بنقائص الإنسان و انفعالاته وطيشه.

ومن ذلك نستنتج أن الخطأ أو الإهمال الذي يرتكبه الموظف ويسند إليه يضع على عاتقه مسؤولية التعويض عما سببه من ضرر للشخص المتضرر وهذا نتيجة لخطئه وهنا يعرض الموظف من ماله الخاص، إذ أن امتناع الموظف أو رفضه تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارية يستوجب قيام مسؤوليته الشخصية، كما في حالة رفضه المساعدة من أجل التنفيذ ولكن يشترط لقيام مسؤوليته عن الخطأ الشخصي أن يتم بسوء نية<sup>1</sup>.

## 02/ أركان المسؤولية المدنية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

و من اجل إثارة المسؤولية المدنية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية لا بد من توافر جميع أركانه ، والأصل العام أن مسؤولية الموظف هي مسؤولية شخصية تقام على أساس الخطأ الشخصي، و لكي تتكون المسؤولية المدنية تجاه شخص معين لا بد من توافر ثلاثة أركان: الخطأ، الضرر، العلاقة السببية.

### أ - الخطأ:

لا بد من ارتكاب الموظف العام بخطأ داخل نطاق الوظيفة، لأن أعماله التي يمارسها في حياته الخاصة يكون مسؤولا عنها مثل أي فرد من أفراد المجتمع و يطبق عليها القانون المدني ، و الخطأ في جريمة الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية هي توجه الموظف العام المكلف بتنفيذ القرارات القضائية الإدارية بنية عدم التنفيذ و هو عالم بذلك و بإرادته المنفردة دون أي ضغط أي متعمدا في ذلك<sup>2</sup>.

1. حسينة شرون، المرجع السابق، ص184.

2. هشام محمد توفيق، المرجع السابق، ص102.

و هو الخطأ الذي يكون منفصلا ماديا أو ذهنيا عن أعمال الوظيفة و يكون عادة بسوء نية أو رغبة في الانتقام.

### ب- الضرر :

إن ارتكاب الموظف العام لخطأ أثناء تأدية وظيفته أو بمناسبةها يحدث ضررا للغير و بالتالي لا بد من الغير أن يباشر دعوى ضد هذا الموظف المخطئ و التي من أجلها يطالب بالتعويض عن الضرر الذي لحقه و في جريمة الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية و التي تنصب في غالبيتها عن إبطال قرار إداري خاطئ أو غير مشروع الذي صدر في حق المتضرر ، و من هنا لا بد من وجود ضرر مادي أو معنوي و يطالب بمناسبةه المضرور بالتعويض من أجل جبر الضرر.

### ج- العلاقة السببية :

لقيام المسؤولية المدنية عامة لا بد من توافر الأركان الثلاثة ما أي بمعنى وجود خطأ و ضرر الغير و بين الضرر و الخطأ علاقة أي بقيام الخطأ نتج عنه الضرر ، و في غالب الأحيان في جريمة عدم التنفيذ القرارات القضائية الإدارية يكون هناك خطأ مقترف من قبل الموظف العام المكلف بالتنفيذ و ينتج عن ذلك ضررا لصاحب المصلحة . نشير هنا إلى أن جواز رجوع الإدارة على الموظف المخطئ بالتعويض الذي تم دفعه لجبر الضرر و استنادا في ذلك إلى أن أساس المسؤولية هنا مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع أي أن المتبوع سواء كان شخصا معنويا أو طبيعيا، فان التزامه بجبر الضرر و بالتعويض المضرور التزام مؤقت لحين استرجاع قيمة التعويض من التابع<sup>1</sup>.

إن امتناع الموظف العام عن تنفيذ القرار القضائي الإداري مع ما يترتب عليه من إخلال بالتزامه واجباته ، فإنه كذلك يوجب مسؤوليته المدنية ، ومن ثم يحق لصاحب الشأن المطالبة بالتعويض متى ما توافرت الشروط اللازمة لانعقاد مسؤولية الموظف العام عن هذا الامتناع<sup>2</sup>.

1. سعاد شرقاوي، المسؤولية الإدارية، ط3، دار العارف، مصر، د س ن، ص 99.

2. عصمت عبد الله الشيخ، المرجع السابق، ص 89.

فإذا امتنعت جهة الإدارة عن القيام بواجبها في تنفيذ القرار القضائي دون مبرر، فإنه يحق للمتضرر من هذا الامتناع التقدم إلى القضاء الإداري طالباً تعويضه عن هذا الخطأ من قبل جهة الإدارة، بل إنه يحق له طلب التعويض حتى ولو كان لهذا الامتناع ما يبرره، كما لو امتنعت جهة الإدارة عن التنفيذ حفاظاً على النظام العام، أو كان تنفيذ الحكم مستحيلاً لفوات محله. إن الجزاء المترتب على انعقاد المسؤولية المدنية بأركانها هو التعويض وذلك بثبوت الحق في التعويض للمتضرر على الجهة الإدارية. فإذا انعقدت المسؤولية سواء على أساس الخطأ أو بدون خطأ فإن صاحب الشأن يستحق تعويضاً لجبر ما أصابه من ضرر جراء عدم تنفيذ القرار القضائي، وبهذا تبتعد فكرة التعويض عن أن تكون عقوبة للإدارة وموظفيها؛ إذ العقوبة تكون على قدر الخطأ.

أما التعويض فيكون على قدر الضرر، ولذا فإن القاضي الإداري لا ينظر في تقدير التعويض إلى درجة الخطأ الذي ارتكبه الموظف العام بل إلى جسامة الضرر. وكذلك فإن التعويض لا يمكن أن يغني عن تنفيذ القرار؛ إذ يبقى ذلك حقاً مشروعاً لصاحب الشأن<sup>1</sup>.

و إذا كانت جهة الإدارة هي الملتزمة بجبر الضرر الواقع على صاحب الشأن وتعويضه، فإن موظفيها المسؤولون عن التنفيذ تقع عليهم مسؤولية أيضاً ذلك أن الإدارة إنما تعمل في النهاية بواسطة موظفيها، وهو ما يحملهم المسؤولية تجاه تصرفاتهم الخاطئة التي ترتكب بدافع شخصي محض، وهذه المسؤولية الشخصية فضلاً عن كونها ضرورة منطقية، فإنها تولد شعوراً لدى موظفي الإدارة، بأهمية الالتزام بأحكام القضاء وتنفيذها، وهذا مما يقلل من إمكانية حدوث حالات الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

في هذه الحالة يمكن رفع دعوى التعويض على جهة الإدارة و تتحمل التعويض، ثم ترجع على الموظف المسؤول إذا تبين حصول الخطأ منه بصفة شخصية، كما يمكن لصاحب الشأن رفع دعوى أمام المحاكم العامة لمطالبة الموظف بصفته الشخصية عن الأضرار التي تسبب بها<sup>2</sup>.

---

1. سامي حامد سليمان، المرجع السابق، ص 273.

2. سعاد شرقاوي، المرجع السابق، ص 115.

## الفرع الرابع: أثر تقرير المسؤولية الجزائية على المسؤولية التأديبية و المدنية.

يتناول هذا الفرع مدى تأثير المسؤولية الجزائية على كلا من المسؤوليتين الإدارية (التأديبية) و المسؤولية المدنية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية و يتم ذلك حسب الشكل التالي:

### أولاً: أثر تقرير المسؤولية الجزائية على المسؤولية التأديبية

القاعدة في القانون الإداري أن كل من الجريمة التأديبية و الجزائية ، يهدف كل منهما إلى إعادة هبة القضاء و زجر كل من يتجرأ على مخالفة أحكامه ، و يوقعان على الموظف العام ، فإن الاستقلال عن بعضهما البعض لا يعني عدم وجود علاقة بينهما ، فالواقع أن هذا الاستقلال لا يعني أكثر من اختلاف النظام القانوني لكل من الجريمتين ، واختلاف الغاية منهما.

ولكن من الناحية العملية فإن السلوك الذي يرتكبه الموظف ويكون جريمة جزائية هو في ذات الوقت جريمة تأديبية لأنه يتنافى مع واجبات الوظيفة العامة أن يرتكب الموظف جريمة جزائية، و العكس غير صحيح.

غير أن هذه العلاقة لا تحجب كما يرى البعض حقيقة إمكانية إفلات الموظف من المسؤولية الجزائية على أساس قيامه ببعض إجراءات لتنفيذ الحكم، إلا أنها تبين أن ما قام به من إجراءات في هذا الصدد مجرد مظهر صوري يخفي في الواقع الأمر امتناعاً عن التنفيذ.

ومتى امتنع الموظف عن التنفيذ، أو اعترض عليه بدون مبرر شرعي، أو أساء استعمال سلطته في وقف تنفيذ الحكم، أو عرقلته، توجب على رؤساء الموظفين إبلاغ النيابة العامة قصد تحريك الدعوى العمومية، ذلك أنه لا يمكن مع قاعدة التجريم لاكتفاء بالمسؤولية التأديبية<sup>1</sup>.

فإن المسؤولية التأديبية التي يمكن توقيعها لا تحجب المسؤولية الجزائية المقررة في المادة 138 مكرر من قانون العقوبات الجزائري<sup>2</sup>.

1. طبوشة هناء ، المرجع السابق ، ص 46

2. القانون 09/01 المشار إليه سابقاً

كما أن المسؤولية الجزائية من أقوى الجزاءات عن الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية ، وهي وسيلة ناجعة عند إصدار الموظف على امتناعه في الاستهتار بالأحكام القضائية<sup>2</sup>

ثانيا: أثر تقرير المسؤولية الجزائية على المسؤولية المدنية.

إذا قضت المحكمة بإدانة المتهم فإن عليها أن تفصل في طلب المحكوم له بالتعويض عن الضرر الحاصل إذا كان له محل وأساس اختصاص المحكمة الجزائية بالفصل في دعوى التعويض، وهو ما لا تتطلبه المحكمة المدنية ، هو ارتباط الضرر الحاصل بالجريمة مباشرة ، أي توافر السببية المباشرة بين الضرر المادي أو المعنوي و الجريمة المرتكبة<sup>1</sup> .

و للمحكمة أن تأمر بأن يدفع مؤقتا كل أو جزء من التعويضات المدنية المقررة، كما لها إن لم تكن ممكنا إصدار حكم في طلب التعويض المدني بحالته أن تقرر للمضروب من الجريمة مبلغا احتياطيا قابلا للتنفيذ به رغم المعارضة والاستئناف.

المبحث الثاني: الجزاء المترتب على الموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

إن المساس بالواجبات الوظيفية تجعل من الموظف العام في وضعية تأديبية لتعتبر هذه الأخيرة جزء لا يتجزأ من نظام الوظيفة العامة إذا بدون التأديب لا تستطيع مواجهة الموظف عن أخطائه التي ارتكبها حال قيام العلاقة الوظيفية، فالحكمة من وضع نظام التأديب جاءت من أجل محاولة إصلاح وتقييم السلوك الإداري للموظف العام من خلال العقوبات التأديبية ومن جانب آخر المحافظة على كيان الوظيفة وحفظ هيبتها ضمان لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد<sup>2</sup>، عدم احترام الموظف العام لحجية القرارات القضائية الإدارية يعد إخلال من طرفه و خطأ جسيم و مخالفة لالتزام قانوني مفروض عليه يترتب عنه مخالفة قانونية تعرضه لعقوبة أو جزاء قد يكون جزاء إداريا أو جنائيا أو مدنيا و في بعض الأحيان يجمع بين جميع الجزاءات.

1. بنذر بن عبد الرحمان الفالح، تنفيذ الأحكام الصادرة عن القضاء الإداري، مقال منشور ،السعودية ،2012، ص18 .

2. طبوشة هناء ، المرجع السابق، ص 37.

في هذا الصدد قسم هذا المبحث إلى مطلبين، المطلب الأول يتناول فيه الجزاء الإداري و الجنائي للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، أما في المطلب الثاني يتناول الجزاء المالي للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، و يتم على الشكل التالي:

### المطلب الأول: الجزاء الإداري و الجنائي للموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

إن امتناع الموظف عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية ، وما يصدر في مواجهتها خصوصا، لا يمثل مساسا لحق المحكوم لصالحه فحسب بل أكثر من ذلك هو يمثل إهدار لقوة القرارات القضائية، واعتداء على هيبة السلطة القضائية واستقلالها وهو الأمر الذي يتوجب معه فرض إجراءات حاسمة، توقع على الإدارة وكل موظف عام في حالة الامتناع عن التنفيذ<sup>1</sup>.

و لكن عدم توقيع جزاء جنائي على الموظف العام لا يمنع من توقيع جزاء إداري عليه، و لتفصيل ذلك يتم تقسيم هذا المطلب إلى الفروع التالية:

### الفرع الأول: الجزاء الإداري للموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

للتأديب دورها في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توفره لتمكين الإدارة من الاطلاع بما يناط بها من دور لتحقيق الصالح العام فهو بمثابة وسيلة لعقاب الموظف العام جزاء لما لارتكابه مخالفات تأديبية بهدف محاربة سلوك منحرف يشكل خروجاً على مقتضيات الواجب الوظيفي<sup>2</sup>. لذلك يحتل التأديب الوظيفي مكانة بالغة، فهو بذلك إجراء تنظيمي خاص بالوحدات الإدارية و ليس مسألة انتقامية فهي بذلك عملية قانونية لا تستهدف مجرد معاقبة الموظف المخطئ بل ترمي إلى سد الثغرات والحيلولة دون الوقوع في الخطأ مستقبلاً<sup>3</sup>.

1. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، د ط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 164.

2 عبد العزيز خليفة، قضاء التأديب، د ط، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، ص 07.

3 أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 06.

لا يضع المشرع في العادة تعريفاً محدداً للجريمة التأديبية كما لا يورد الأفعال المكونة لها على سبيل الحصر، مثلما هو الشأن في الجريمة الجنائية. والخطأ التأديبي وإن كان يتفق مع الخطأ المدني في أنه لا يرد على سبيل الحصر، إذ يقتصر القانون على بيان واجبات الموظفين العامين والأعمال المحظورة عليهم بصفة عامة دون تحديد دقيق. ثم ينص بعد ذلك على معاقبة كل موظف يخل بتلك الواجبات تأديبياً دون أن يكون عدم وجود النص المحرم لفعل ما في القانون الإداري سبباً يجعله مباحاً، أو أنه ينفي عنه مخالفة إدارية عقوبة معينة، وإنما يترك ذلك لسلطة التأديب شريطة أن يكون الجزاء التأديبي الموقع من بين الجزاءات التي أجازها القانون<sup>1</sup>.

ولاشك أنه من أهم واجبات الوظيفة احترام القرارات القضائية عامة وقرارات القضاء الإدارية خاصة، فامتناع الموظف عن التنفيذ أو قيامه بعرقلة تنفيذه، أو تراخيه، أو تنفيذه لها على وجه غير صحيح، ينطوي على إخلال بواجبات الوظيفة وإهدار حجية الشيء المقضي به، فهو جريمة تأديبية توجب توقيع الجزاء، خلال هذا الفرع يتم تعريف الخطأ التأديبي وكذا العقوبة التأديبية، بعد ذلك التعريف بالعقوبة التأديبية المناسبة للخطأ المتمثل في عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

### أولاً : تعريف الخطأ التأديبي ( المهني )

لا وجد في المجال التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية، فإن كل خطأ مرتكب من طرف الموظف يعرضه لعقوبة، مما استدعى الأمر إسناد مهمة تحديد تعريف للخطأ المهني للفقه والقضاء لتجنيب الموظف لاحتمال استعمال الإدارة لسلطتها في مجال التأديبي، إن وجدت إطار عام لهذه الأفعال التي ينتج عنها الخطأ<sup>2</sup>.

---

1. عبد العزيز خليفة ، المرجع السابق ، ص 07 و 08.

2 حمياتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير تخصص التنظيم الإداري، جامعة الوادي كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2013/2014، ص 10.

## أ) التعريف التشريعي للخطأ المهني

لقد تم النص على الخطأ المهني في الفقرة الأولى من المادة 17 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة<sup>1</sup> الذي كان الأسبق في تنظيم الوظيفة العامة حيث نص عليه كما يلي: "كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية"

هذا ما أنتهجه المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، بموجب أحكام المادة 20 في فقرتها الأولى التي جاء فيها : "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية... إذا صدر منه أي إخلال بواجبات المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة"<sup>2</sup>

أما التشريع الوظيفي الحالي الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نصت المادة 160 منه على أنه : "يشكل كل تخلى عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه، خطأ مهنيًا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية"<sup>3</sup>

نلاحظ من خلال استقراءنا للنصوص السابقة الذكر أن المشرع لم يأتي بتعريف دقيق للخطأ المهني إنما اكتفى باستعمال عبارات متعددة كالتقصير، والمساس بالطاعة، وعدم الانتباه، والإهمال، أو عدم مراعاة اللوائح<sup>4</sup>.

1. الأمر 133/66 المرجع السابق

2. المرسوم 59/85 المرجع السابق

3. الأمر 03/06 المرجع السابق

4. حمياتي صباح، المرجع السابق، ص 12 .

## ب) التعريف الفقهي للخطأ المهني :

تعرض الفقه الإداري الجزائري لتعريف الخطأ المهني وعلى رأسهم الدكتور عمار عوابدي على أن المخالفات التأديبية " هي ما يرتكبه العامل من خلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام وواجباته الوظيفية أو الخروج و الشطط عن مقتضيات الوظيفة العامة"<sup>1</sup>

وذكر الأستاذ أحمد بوضياف الخطأ المهني بأنه "إخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلقية"<sup>2</sup>

أما الأستاذ بن ساري ياسين فقد تطرق للخطأ التأديبي على أنه " هو الإخلال بالقيام بالواجبات التي يقضيها حسن انتظام و استمرار العمل داخل المؤسسة وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلة لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها ."<sup>3</sup>

بعد تطرقنا لإسهامات الفقه و التشريع في تعريف الخطأ المهني ،نلاحظ أن أغلب التعاريف سابقة الذكر رغم أنها اختلفت وتباينت في الصياغة اللفظية ،إلا أنها جميعا تكاد تتفق في عناصر المكونة للخطأ الوظيفي في كونه يقع على عاتق الموظف العام أي من يشغل وظيفة عامة ويرتكب إخلالا بمقتضيات تلك الوظيفة، ما يمكننا من استنتاج أهم السمات التي تحدد الإطار العام للخطأ الوظيفي يمكن حصرها في العناصر التالية:

1 عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر ، 1986 ، ص 332.

2 أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 17.

3 بن ساري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط2، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006 ، ص 12.

- عدم وقوع هذا الخطأ إلا ممن توفرت فيه صفة الموظف العام .
- أن يمس الخطأ بنظام المجتمع الوظيفي مما يخضع للمساءلة التأديبية وهذا لا يمنع من مساءلة الموظف مدنيا أو جنائيا إن توفرت شروط المسؤولية.
- يعود الخطأ المهني إلى الإخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها بوجه عام.
- قد يقوم الخطأ الوظيفي نتيجة مخالفة قواعد العرف الإداري ذلك أن مصادر القانون التأديبي تشمل كافة القواعد القانونية أي كان مصدرها.

### ثانيا : تعريف العقوبة التأديبية

لم ترد في جل التشريعات الوظيفية تعريفا للعقوبة التأديبية لذا استفاض الفقه في ذلك ويمكن إيجاز بعض التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية كما يلي:

يعرف الأستاذ français Delpèrè العقوبة التأديبية بصفة عامة بأنه:"الاستخدام الفعال و المنظم لعنصر الإجبار بواسطة السلطة العامة."<sup>1</sup>

إن هذا التعريف يجعل من العقوبة التأديبية نتيجة مترتبة على أعمال السلطة و استخدامها لمعالجة أي إخلال أو انتهاك القواعد القانونية .

في حين يرى الدكتور عادل الطبطائي العقوبة التأديبية بأنها:" ذلك الجزاء الذي توقعه السلطة المختصة على الموظف نتيجة إخلاله بواجبات الوظيفة العامة أو مقتضياتها قاعدة بذلك حماية النظام الوظيفي بوجه عام"<sup>2</sup> .

---

1. تعريف فرونسي دلبير أشار إليه : مصطفى أحمد محمود عفيفي، المرجع السابق، ص36 .  
 2. تعريف عادل طبطائي مشار إليه من طرف ، أماني زين بدر فراج، النظام القانوني للتأديب الموظف العام في بعض الدول الغربية والأوروبية، دط، دار الفكر والقانون للنشر و التوزيع ، المنصورة، د س ن ، ص 203 .

أما الدكتور محمد جودت الملط عرفها على أنها" :جزاء يوقع على الموظف الذي يثبت مسؤليته عن جريمة تأديبية ."<sup>1</sup>

الأستاذ محمد ماجد ياقوت فقد تطرق للعقوبة التأديبية بأنها" :بصفة عامة هو جزاء ذو نوعية خاصة الذي يلحق بالموظف العام دون غيره من أف ا رد المجتمع، فيؤدى إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي تتمتع بها سواء بصفة مؤقتة أو نهائية وهي المزايا الثابتة له بناء على صفة الموظف العام ."<sup>2</sup>

في حين تطرق الفقه الإداري الجزائري على رأسها الأستاذ عمار عوابدي فعرف العقوبة التأديبية على أنها" :هي العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقا للقواعد و الأحكام القانونية و التنظيمية و الإجرائية المقررة ."<sup>3</sup>

رغم اختلاف في تعريف العقوبة التأديبية التي يتضمنها القرار التأديبي إلا أنها لا تخرج عن العناصر الأساسية و المتمثلة في:

- وصف العقوبة على أنها جزاء تأديبي حتى نميزها عن العقوبة الجنائية.

- 
1. نقل عن محمد جودت الملط ، أماني زين بدر فراج، المرجع نفسه، ص206 .
  2. محمد الأخضر بن عمران ، المرجع السابق، ص17.
  3. عمار عوابدي، المرجع السابق، ص226

### ثالثا : عقوبة التأديبية عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

ان التأديب جزء من الوظيفة العامة التي محورها الموظف العام و لذلك، فانه يجب لكي تقع المسؤولية التأديبية بالمعنى الصحيح أن يكون مرتكب الخطأ موظفا عاما و تم التطرق الى مفهوم الموظف العام بصفة الكافية في الفصل الأول، و يتند توقيع العقوبة إلى تحديد مسبق للتصرفات الخاطئة ، هذا و من الثابت أن القانون التأديبي لم يتضمن أي حصر للأخطاء التي يرتكبها الموظفون العموميون و تاركا ذلك لتقدير السلطة التأديبية الخاضعة في ذلك للرقابة المفروضة عليها من القاضي الإداري، و التصرف الذي يقوم به الموظف العام المكلف بتنفيذ القرارات القضائية الإدارية و المتمثل في الامتناع عن التنفيذ ، يعتبر خطأ من الأخطاء الجسيمة ، حيث أنه يعتبر جريمة جنائية حسب قانون العقوبات الجزائري، و كذا قيام المسؤولية المدنية و المطالبة بالتعويض لجبر الضرر، و عليه تكون إحدى العقوبتين من الدرجة الرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة<sup>1</sup> و هذه العقوبات تتمثل في :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

ولكي تقوم هذه العقوبة لابد من تحديد الموظف العام المكلف بتنفيذ القرارات القضائية الإدارية، و استبعاد كل ما تعلق بالطاعة وتطبيق أوامر الرئيس، و يتم الخطأ بمحض إرادة الموظف العام دون قيد أو غلط.

---

1. نص المادة 163 من الأمر 03/06 " تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (04) درجات

.....:

4 - الدرجة الرابعة : التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة. التسريح"

## الفرع الثاني : الجزاء الجنائي للموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

تعد المسؤولية الجزائية للموظف العام، في مجال تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، من أقوى الوسائل الجزائية متى ثبت امتناع الموظف عن التنفيذ، إذ يترتب على قيامها ، فقدان الموظف لحرية الحبس و عزله من منصبه .إن هذا الجزاء من شأنه أن يحمل الموظف على الاحترام الواجب عليه، بالخضوع إلى مضمون القرار القضائي الإداري، و السعي لتنفيذه تنفيذا كاملا<sup>1</sup>.

فلقد نص المشرع الجزائري في المادة 138 مكرر من قانون العقوبات الجزائري السالف الذكر على أن: " كل موظف عمومي استعمل سلطة وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض أو عرقل عمدا تنفيذه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات و بغرامة من 5000 دج إلى 50.000 دج ."

يتضح من نص المادة بأن المشرع الجزائري سلك مسلكا مغايرا للتشريعات المقارنة في فكرة تجريم فعل الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية من طرف الموظفين.

و تكون الجريمة إذا ما استعمل الموظف سلطة وظيفته لوقف التنفيذ، أو الامتناع، أو اعترض، أو عرقل، و هذا لا يمثل مساسا لحق المحكوم لصالحه فحسب بل أكثر من ذلك هو يمثل إهدارا لقوة القرارات القضائية، و اعتداء على هيئة السلطة القضائية و استقلالها و هو الأمر الذي يتوجب معه فرض إجراءات حاسمة.

حيث علق الأستاذ عمار بوضياف على نص المادة 138 مكرر من قانون العقوبات الجزائري السالف الذكر بأنه " إن الإشكال المطروح في نص المادة 138 المذكور يكاد لا يجد له تطبيقا واسعا على المستوى العملي رغم ثبوت فعل الامتناع ، و انتشار هذه الظاهرة ، ذلك أن الامتناع تسبب فيه إدارات مركزية و إدارات محلية و إدارات مرفقية، و مع ذلك لم نشهد متابعة جزائية لمسؤول إداري على رأس وزارة، أو ولاية، أو حتى مرفق إداري ، بسبب الامتناع

1. زين العابدين بلماحي ، المرجع السابق، ص 117 و 118.

2. عصمت عبد الله الشيخ، المرجع السابق، ص 103.

عن تنفيذ أحكام القضاء، و هو ما من شأنه أن يبعدنا عن الهدف الذي اراد المشرع تحقيقه من خلال تجريم هذا الفعل و محاول إعادة الاعتبار للحكام القضائية و تنفيذ قرارات العدالة"<sup>1</sup> و تضيف الاستاذة بن صاولة شفيقة : " إن تطبيق نص المادة 138 لا يزال محتشما فبالرغم من تقديم عدة شكاوي على أساس هذه المادة، لكن و ليومنا هذا لم نجد حكما فصل في إحدى هذه الشكاوي"<sup>2</sup> .

و زيادة على العقوبات الأصلية المنصوص عليها في المادة 138 مكرر ، أجاز المشرع للقاضي الجزائري بإصدار عقوبات تكميلية<sup>2</sup> ضد الموظف العام الذي تثبت مخالفته لتنفيذ القرار القضائي الإداري، دون العقوبات التبعية<sup>3</sup> .

1. عمار بوضيف، تنفيذ قرارات الإلغاء القضائية في القانون الجزائري ، مداخله قدمت في برنامج القضاء الإداري ( الإلغاء و التعويض)، جامعة الدول العربية ، المملكة العربية السعودية، 11/ 22.10.2008، ص12، نقلا من سلماني منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجستير، القانون العام، تخصص المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2015، ص112 .
2. شفيقة بن صاولة ، إشكالية تنفيذ الإدارة للقرارات القضائية الإدارية ، دراسة مقارنة ، دط، دار الهومة للنشر و التوزيع ، الجزائر 2010، ص346.
3. تنص المادة 9 من قانون العقوبات الجزائري على مائلي : " العقوبات التكميلية هي : (الحجر القانوني، الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية ، تحديد الإقامة ، المنع من الإقامة، المصادرة الجزئية للأموال ، المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط، إغلاق المؤسسة، الإقصاء من الصنفقة العمومية، الحظر من إصدار الشيكات و/أو استعمال بطاقة الدفع، تعليق أو سحب رخصة السياقة أو إلغائها من المنع من استصدار رخصة جديدة ، سحب جواز السفر ، نشر أو تعليق حكم أو قرار الإدانة."
4. ألغيت العقوبات التبعية من قانون العقوبات بموجب القانون رقم 06 - 23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل و المتمم لقانون العقوبات ، ج ر ج ، رقم 84 ، الصادرة بتاريخ 24 ديسمبر 2006 .

كما نص المشرع في المادة 139 من قانون العقوبات الجزائري السالف الذكر على ما يلي:  
"و يعاقب الجاني فضلا عن ذلك بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 و ذلك من خمس سنوات على الأقل إلى عشر سنوات على الأكثر.

كما يجوز أن يجرم من ممارسة كافة الوظائف أو كافة الخدمات العمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر"<sup>1</sup>

الفرع الثالث: مبدأ الفصل بين الجزاء الإداري و الجزاء الجنائي.

إن نطاق النظام القانوني والامتيازات الخاصة للمتابعة التأديبية المطبق في المؤسسات و الإدارات العمومية توسع ليشمل القانون المهني ليصبح اليوم من ضمن قواعد القانون العام.

فالعقوبة التأديبية مستقلة عن الجهة الجزائية كما يقول الأستاذ فيدل " فهي لا تعاقب على نفس الأفعال ، الشيء الذي يمكن أن يترتب عليه تلقي المعني لنوعين من العقوبات ، عقوبة جزائية ، عقوبة تأديبية ، وذلك لمبدأ الفصل بين العقوبات التأديبية و الجزائية"<sup>2</sup>.

---

1. نص المادة 14 من قانون العقوبات الجزائري على ما يلي : " يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة ، و في الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1 ، و ذلك لمدة لا تزيد عن خمس سنوات تسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه".

و تنص المادة 9 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري على ما يلي: " يتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية ، و المدنية و العائلية في :

(العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف و المناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة ، الحرمان من حق الانتخاب و الترشح ومن حمل أي وسام، عدم الأهلية ليكون مساعدا محلفا أو خبيرا أو شاهدا أمام القضاء إلا على سبيل الاستدلال ، الحرمان من الحق في حمل الأسلحة و في التدريس و في إدارة مدرسة أو الخدمة في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا، عدم الأهلية لأن يكون وصيا أو مقدا ، سقوط حقوق الولاية كلها أو بعضها.

في حالة الحكم بعقوبة جنائية يجب على القاضي أن يأمر بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها أعلاه ، لمدة أقصاها عشر (10) سنوات ، تسري من يوم انقضاء العقوبة الأصلية أو الإفراج عن المحكوم عليه".

2 . GEORGES Videl ; droit administratif ; paris,1961,P.558

فالقرارات المتخذة في إحدى العقوبتين لا تؤثر على تلك التي ستتخذ في الأخرى فالحكم بالبراءة مثلا في قضية ما لا يمنعان الإدارة المختصة في ممارسة سلطتها التأديبية ، لاسيما في حالة الحكم مثلا بالبراءة في صالح الشك، أين يتعين الرجوع إلى وقائع قرار الإعفاء من التهمة. أو في حالة العفو أو حفظ المتابعة أو العفو العام المصوت عليه بعد اتخاذ العقوبة التأديبية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني : الجزاء المالي للموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

الأصل أن القرارات القضاء الإدارية تنفذ طواعية واختيارا، غير أن المحكوم ضده قد لا يبادر إلى التنفيذ الاختياري بما ينبغي إجباره على التنفيذ بالوسائل الجبرية التي كفلها التشريع، وتعتبر الغرامة التهديدية أحد أهم وسائل التنفيذ الجبري للأحكام القضائية.

وتجد الغرامة التهديدية أساسها القانوني في التشريع الجزائري في المادة 340 من قانون الإجراءات المدنية السابق والتي جاء فيها : " إذا رفض المدين تنفيذ التزام بعمل أو خالف التزاما بالامتناع يثبت القائم بالتنفيذ ذلك في محضر ويجيل صاحب المصلحة إلى المحكمة للمطالبة بالتعويضات أو التهديدات المالية ما لم يكن قد قضى بالتهديدات المالية " ، و كذا قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008<sup>2</sup> إضافة إلى قانون 04/90<sup>3</sup> المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل (كيفية ممارسة الحق النقابي) ، و كذلك القانون المدني<sup>4</sup>.

حيث فرع هذا المطلب إلى الفروع التالي :

1. سعد مقدم ، المرجع السابق، ص 123 و 124 .
2. القانون 09/08 ، المشار اليه سابقا.
3. قانون 04/09 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ن المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991.12.21 و الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 1996.07.10 ، ج ر ج ج، ع 1990/6
4. أمر 58/75 مؤرخ في 1975.09.26، متعلق القانون المدني ، معدل و متمم.

## الفرع الأول : أحكام الغرامة التهديدية

تعد الغرامة التهديدية نقلة نوعية و ضمانا تابعا ناجحا و فعالا في مجال تنفيذ القرارات القضائية الصادرة في مواجهة الإدارة و موظفيها. إن الغرامة التهديدية تستهدف بشكل مباشر إكراه الإدارة على تنفيذ الأوامر ومن ثم فهي تظهر كجزء حقيقي، إذا ما تخلفت الإدارة عن التطابق مع الأوامر التنفيذية، وتظهر أهمية الغرامة التهديدية في جميع الحالات التي لا تكفي فيها الوسائل الأخرى لحمل الإدارة على تنفيذ القرار القضائي، إذا لم يكن قد سبق الحكم بها، والقاضي لا يلجأ إلى هذه الوسيلة غالبا إلا في الحالات التي تظهر فيها الإدارة أو موظفيها عدم رغبتها في تنفيذ هذا القرار.

لكن القاضي الإداري الجزائري و لأجل إلزام الإدارة على احترام و تطبيق القرارات القضائية الإدارية أجاز له أن يأمر بما شاء من إجراءات التنفيذ المتعددة و خاصة الغرامة التهديدية و التي تعتبر انجازا عظيما للمشرع الجزائري و التي بمقتضاها استطاع أن يتخطى حاجز مبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري إلى الإدارة.

### أولا : تعريف الغرامة التهديدية

الغرامة التهديدية هي المبلغ المالي المحكوم به عن كل وحدة زمنية يتأخر فيها التنفيذ، بدء من الوقت الذي يحدده القاضي.

و يحكم بالغرامة التهديدية كجزاء كافٍ للحد من تعنت المدين و قهره على التنفيذ عينا ، و لا يقصد بالجزاء هنا العقوبة ، بل نتيجة للامتناع عن التنفيذ و هي الحث على التنفيذ عن طريق التهديد.

نظم المشرع الجزائري من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>1</sup> 08/ 09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 ، نظام الغرامة التهديدية كآلية لإجبار المدين على تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الصادرة ضد المدين المتمثل في الموظف العام.

1. القانون 09/08 ، المشار اليه سابقا.

خاصة بعد تفاقم هذه الظاهرة وعدم امتثال الإدارة الممثلة في موظفيها لتنفيذ الأحكام والقرارات حيث تنص المادة 980 على انه: "يجوز للجهة القضائية الإدارية، المطلوب منها ، اتخاذ أمر بالتنفيذ وفقا للمادتين 978، 979 أن تأمر بغرامة تهديديه مع تحديد تاريخ سريان مفعولها"<sup>1</sup>

كما وضع المشرع من خلال المادة 982 إن الغرامة التهديدية تكون مستقلة عن تعويض الضرر<sup>2</sup>، فمثلا الموظف العمومي الذي أقيّل من منصب عمله، إذا صدر حكم او قرار قضائي يقضي برجوعه إلى منصب عمله ، تقوم الجهة القضائية المختصة بتوقيع غرامة تهديديه عن كل يوم تأخير في تنفيذ هذا الحكم.

أما التعويض فيطلب به الموظف تعويضا عن المدة التي بقي بها دون عمل تعويضا عن الضرر المادي والمعنوي.

كما انه يجوز للجهة القضائية المختصة بتوقيع الغرامة التهديدية إلى خفضها أو إلغائها إذا استدعت الضرورة ذلك طبقا لنص المادة 984 ، أو عدم دفع جزء منها في حالة ما إذا تجاوزت قيمة الضرر، ويأمر بدفعه إلى الخزينة نص المادة 985 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري، أما في حالة عدم التنفيذ الكلي، أو الجزئي، أو في حالة التأخير في التنفيذ، فان الجهة القضائية الإدارية تقوم بتصفية الغرامة التهديدية وهذا طبقا لنص المادة 983 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري السالف الذكر.

### ثانيا :الجهات المختصة بتوقيع وتصفية الغرامة التهديدية:

إن المشرع الجزائري في القانون الإجرائي الجديد أحال مهمة الفصل في الغرامة التهديدية إلى القاضي الإداري سواء كان قاضي موضوع أو قاضي استعجالي، وهذا أما في نفس الحكم الفاصل في الدعوى أو حكم آخر لاحق للحكم القضائي الأول، وهذا ما تؤكدته المواد من 980 إلى 988 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري السابق الإشارة إليه.

1. قانون 09/08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق.

2. نص المادة 982 من قانون 09/08 المتعلق ق إ م " تكون الغرامة التهديدية مستقلة عن تعويض الضرر"

أما سلطة التصفية فيختص القاضي الذي اصدر الغرامة التهديدية بتصفيتها و مراجعتها، وهذا وفقا للمادة 983 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري حيث نصت على ما يلي " تقوم الجهة القضائية الإدارية بتصفية الغرامة التهديدية التي أمرت بها."

و يجب الإشارة إلى انه يجوز للجهة القضائية تخفيض الغرامة التهديدية أو إلغاؤها عند الضرورة المادة 984 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري 09/08 السالف الذكر.

كما يجوز للجهة القضائية أن تقرر عدم دفع جزء من الغرامة التهديدية إلى المدعي، إذا تجاوزت قيمة الضرر ، أو تأمر بدفعه إلى الخزينة العمومية المادة 985 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد<sup>2</sup>.

### ثالثا: شروط توقيع الغرامة التهديدية:

يشترط لتوقيع الغرامة التهديدية تدابير معينة لأجل تنفيذ الحكم أو القرار القضائي الإداري، وهذا يعني انه لا محل لتوقيع الغرامة التهديدية، إذا لم تأمر الجهة المختصة قضائيا بتدابير تنفيذية، إذن الشروط هي:

- أن يتعلق الالتزام المنصب على المدين بالقيام بعمل أو الامتناع عن العمل.
- أن تخالف الإدارة ذلك الالتزام الواقع على عاتقها .
- لا يشترط لتوقيع الغرامة التهديدية ضرورة تقديم طلب من صاحب الشأن إذ توحى صياغة المادتين 980 و 981 بأن للمحكمة أن تحكم بها تلقائيا متى قدرت أنها لازمة لإكراه الإدارة و الموظف الممتنع عن التنفيذ على اتخاذ التدابير المطلوبة لتنفيذ الأمر الحكم أو القرار القضائي.

1. نص المادة 984 من قانون 09/08 " يجوز للجهة القضائية تخفيض الغرامة التهديدية أو إلغاؤها، عند الضرورة"

2. نص المادة 985 من قانون 09/08 " يجوز للجهة القضائية أن تقرر عدم دفع جزء من الغرامة التهديدية إلى المدعي، إذا تجاوزت قيمة الضرر، و تأمر بدفعه إلى الخزينة العمومية"

- منح القاضي الإداري دورا ايجابيا في المنازعة الإدارية، وذلك عن طريق منحه هامشا كبيرا من حرية تقدير إلزامية الغرامة التهديدية.

و طبقا للمادة 987 لا يجوز تقديم طلب إلى المحكمة الإدارية من اجل استخدام سلطة الأمر لضمان تنفيذ حكمه النهائي، وطلب الغرامة التهديدية لإكراه الموظف الممتنع على التنفيذ إلا بعد رفض التنفيذ من طرف الإدارة الممثلة بموظفها الممتنع وانقضاء مهلة ثلاثة (03) أشهر تبدأ من تاريخ التبليغ الرسمي لحكم المحكمة الإدارية<sup>1</sup>.

#### رابعا : فرضيات توزيع عبء التعويض

في حالة ثبوت المسؤولية عن عدم الالتزام بتنفيذ الحكم القضائي ، فإن فرضيات توزيع عبء التعويض بين الإدارة وبين الموظف المسؤول عن التنفيذ تتوقف على مدى توافر الخطأ المصلحي أو الخطأ الشخصي، أو اجتماعهما معا، ومن تم التفرقة بين الفرضيات:

1/ توافر الخطأ المصلحي وحده: تتحمل الإدارة وحدها مسؤولية التعويض ، إذ قد يعود عدم تنفيذ الإدارة لحكم الإلغاء نتيجة بطء نشاط المرفق العام، و عدم عمله.

2/ توافر خطأ مصلحي إلى جانب خطأ شخصي: تتمثل في قيام خطأ شخصي في مخالفة الموظف لحجية الشيء المقضي به، و ما دام الخطأ متصل بالوظيفة ،فهو خطأ مرفقي. و يترتب عليه حق الضرر من عدم التنفيذ أو غيره في رفع دعوى التعويض على الإدارة أو على الموظف ، وللإدارة متى دفعت التعويض أن ترجع إلى الموظف بما يتناسب مع مقدار مساهمة خطئه في الضرر الحاصل.

---

1. عبد القادر عدو، ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة، دط ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص27 ، أشار إليها : عثاني عبد الرحمان ، صلاحيات و سلطات القاضي الإداري في مواجهة الإدارة الممتنعة عن التنفيذ، مقال منشور في مجلة الدراسات الحقوقية، العدد2، جامعة د. الطاهر مولاي بسعيدة ، سنة2014 ص188.

3/ توافر الخطأ الشخصي وحده: وهذا ما قضت به المحكمة الإدارية العليا بأنه " :إذا تبين أن الموظف لم يعمل للصالح العام ، أو كان يعمل مدفوعا بعوامل شخصية ، أو كان خطأه جسيما بحيث يصل إلى حد ارتكاب جريمة وقف تنفيذ الحكم من المحكمة فإن الخطأ في هذه الحالة يكون يعتبر خطأ شخصيا، ويسأل عنه الموظف الذي وقع منه الخطأ في ماله الخاص.<sup>1</sup> "

الفرع الثاني: مدى فعالية الغرامة التهديدية لإجبار الموظف العام على التنفيذ.

أهم الأحكام القضائية الصادرة ضد الإدارة وضد موظفيها هي أحكام بطلان القرارات الإدارية و تمثل الجانب الأكبر ، ثم أحكام الإدانة المالية، و لكل نوع أحكامه الخاصة في كيفية التنفيذ.<sup>2</sup>

وشعورا بخطورة عدم التزام الإدارة و موظفيها لتنفيذ القرارات القضائية الإدارية و تكريسا منه لدولة الحق و القانون ، عمد المشرع الجزائري إلى بسط رقابة القضاء الجزائي على عملية التنفيذ، كوسيلة جديدة للحفاظ على حجة الأحكام و القرارات القضائية، و تفعيل القوة التنفيذية للأحكام والقرارات القضائية الإدارية باعتبارها سندات تنفيذية، واضعا حدا لتلك السلوكيات التي تهدر استقرار المجتمع و تحرق أهم مبادئ القانون، و بالتالي أصبح فعل الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية جريمة يعاقب عليها القانون ، و باستصدار الغرامة التهديدية المنصوص عليها في مواد قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري السالف الذكر<sup>3</sup> ، أصبح من الضروري تنفيذ الموظف العام لتلك القرارات القضائية الصادرة لصالح المدعي، كونها تقطع من راتبه الشهري إذا كان خطأ شخصيا دون خطأ مصلحي، و في حلة ازدواجية الخطأ تتكفل الخزينة العمومية بتسديد الغرامة التهديدية و هذا ما لا يمكن قبوله عمليا وفي الواقع ، في ظل تداعيات و سياسات الحكومة الرامية إلى سياسة التقشف، فالغرامة التهديدية لها تأثير قوي و جلي و فعال كوسيلة لإجبار الإدارة و موظفيها المختصين بتنفيذ القرارات القضائية الإدارية لكن بتحفظ، كون التحسيد الميداني يبقى مرهونا بمستجدات بعض التعديلات من مهلة للتنفيذ إلى إجباريته للتنفيذ، واقترب القاضي الإداري بالإدارة.

1 . أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنجق و بيوض خالد، دط، ددن، الجزائر ، 2008 ، ص 259 .

2 و 3 . عثمان عبد الرحمان ، المرجع السابق، ص 181 و 189.

خاتمة

امتناع الموظف عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية الصادرة في مواجهته أو عرقلة هذا التنفيذ، أو التحايل عليه أو تنفيذها بشكل مبتسر يخرج عن مضمون القرار ، وغاية إصداره هو واقع غالب ويجب التعامل معه بوصفه كذلك. و رغم خطورة هذا السلوك الإداري المزمّن المعيب لما يحمله من خروج على حجية الشيء المقضي به ، الأمر الذي يفقد أحكام القضاء الثقة المفترض توافرها فيها باعتبار أن القضاء هو الملاذ الأخير لطالب الإنصاف من سلوك الإدارة الممثلة من طرف الموظف العام الذي يتصف بالعدالة أحياناً ، إلا أن وسائل مواجهة هذا السلوك غير قادرة - على نحو ما سبق إيضاحه- لدفع الموظف العام لتنفيذ القرارات الصادرة ضده ، فقد سبق وان ثبت عدم فاعلية إلغاء قرار الإدارة الايجابي أو السليبي المؤدى لعدم تنفيذ القرار القضائي لان هذا الإلغاء لا يعني تنفيذ الحكم حيث لا يجوز للقاضي أن يوجه أمراً للإدارة بإتيان فعل ما أو الامتناع عنه وفقاً لمبدأ الفصل بين السلطات ، وان كان يملك الحكم عليها بالتعويض والذي قد تؤديه الإدارة من أموالها إذا ما أتصف خطأها بعدم التنفيذ بوصف الخطأ مرفقي ، وتؤديه عن الموظف المنسوب إليه الخطأ وترجع عليه به إذا كان الخطأ شخصي.

كما أن تقرير مسؤولية الموظف التأديبية عن عدم تنفيذ القرارات القضائية غير كافية على نحو ما سبق إيضاحه لدفعه لتنفيذ تلك الأحكام ذلك لان الإدارة قد تحجم عن تقديمه للمسائلة التأديبية إذا كان عدم التنفيذ يروقها وكانت راضية عنه لتحقيقه ومصحتها ، أو كان بتعليمات مباشرة منها تلقاها الموظف من رئيس المباشر والذي قد يكون هو السلطة المختصة بإحالة الموظف الممتنع عن التنفيذ، أو عرقلته للتحقيق حيث قد تطوله تلك المسائلة ، هذا إلى جانب أن تحريك الدعوى الجزائية ضد الموظف الممتنع عن تنفيذ حكم القضاء ، وان كان أقوى وسائل دفع رجل الإدارة لتنفيذ الحكم القضائي، إلا أنه يحد من فاعليتها بصورة كبيرة ببطء إجراءات التقاضي حيث يستغرق الفصل في الدعوى وقتاً طويلاً يكون بوسع الإدارة المماطلة في التنفيذ في خلاله مما يوقع مزيداً من الإضرار بالمحكوم لصالحه بل قد تفوت عليه الغاية التي لأجلها استصدار الحكم القضائي في الوقت الذي لن يضرها في ذلك شيء ، حيث سيعفى رجالها من العقاب بمجرد تنفيذهم للحكم قبل حجز الدعوى للحكم بإقفال باب المرافعة فيها ، دون عقاب لهم على ما سبق وأن أبدوه من تعنت وتحد لأحكام القضاء في الفترة السابقة على مبادرتهم بتنفيذها وأمام عجز وسائل تنفيذ الأحكام الإدارية

عن تحقيق غايتها على النحو الأمثل، ولما لهذا التنفيذ من أهمية قصوى تساوى في قوتها قيمة الحكم ذاتها ، حيث لا قيمة من الناحية العلمية لحكم تعثر تنفيذه ، لاسيما إذا كان هذا التعثر مرجعه المحكوم ضده الإدارة فاننا نعتقد في أهمية الأمور الآتية لدفع رجال الإدارة لتنفيذ ما يصدر ضدها من قرارات قضائية إدارية لاعتبارات التالية :

أولاً : اعتبار الامتناع عن تنفيذ القرار خطأ شخصي دائماً .

المتنع عن تنفيذ القرار أو المماطل فيه أو المعرقل له من الناحية العملية موظف ينفصل عمله انفصالا مادياً عن الوظيفة حيث لا علاقة لخطئه بها ذلك لأنه ليس من مقتضيات أداء مهامها مخالفة القانون في صورة عدم احترام الأحكام القضائية بما تحوزه من حجية الشيء المقتضى به وبما تنطوي عليه من تطبيق لأحكام القانون ، فلا ارتباط بين عمل الموظف المخالف للقانون بالوظيفة ألا ارتباط مكاني لا يكفي لإسباغ وصف الخطأ المرفقى على تصرف الموظف ، كما ينفصل عمل هذا الموظف عن الإدارة انفصال ذهني حيث لم يقصد به تحقيق المصلحة العامة - وان كان يعتقد خطأ بأنه يقصدها - ذلك لأن المصلحة العامة لا يحققها تجاهل أحكام القانون بمعناه الواسع والذي تعد الأحكام القضائية أحدها ، وإنما يكون تحقيق تلك المصلحة بأعمال أحكام القانون ، ويتجلى ذلك في احترام أحكام القضاء ، هذا إلى جانب أن اعتبار الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية في إحدى صورة خطأ مرفقي تحميل الإدارة بخطأ لم ترتكبه لعدم دخوله ضمن أهدافها مما يحمل الخزانة العامة في نهاية الأمر بنفقات كانت في غنى عنها لو احترمت رجال الإدارة القانون بتنفيذهم لأحكام القضاء، والذين يدعواهم تحمل الدولة تبعات التعويض إلى عدم الاكتراث والتماذي في تحد تلك الأحكام، إضافة إلى أن في اعتبار الامتناع عن تنفيذ الأحكام خطأ مرفقي من شأنه أعاقه المحكوم لصالحه في الحصول على التعويض المتولد عن هذا الخطأ نظراً لعدم خضوع أموال الدولة لوسائل التنفيذ المقررة في القانون الخاص كالحجز الاحتياطي أو التنفيذي مما يعرقل تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض إذا لم تؤده الإدارة طواعية.

## ثانياً : التخفيف من مبدأ الفصل بين السلطات.

بموجب مبدأ الفصل بين السلطة القضائية والسلطة التنفيذية لا يستطيع القاضي التدخل في عمل السلطة التنفيذية بأن يأمرها في حكم يصدره بالقيام بعمل أو بالامتناع عنه ثبت لديه عدم مشروعيته ، حيث ان القاضي يحكم ولا يدير لأجل ذلك ولأسباب تاريخية عاش في كنفها مجلس الدولة الفرنسي والذي نشأ في كنف الإدارة فقد تخرج من أن يأمرها بتنفيذ أحكامه على النحو الذي صدرت به وتبعه في هذا المسلك مجلس الدولة المصري ومجلس شورى الدولة العراقي والذي تكتفي أحكامه ببيان مدى تطابق تصرف الإدارة مع مبدأ المشروعية دون أن تلزمها بإصلاح ما شاب تصرفها من خطأ ليجعله متفقاً مع هذا المبدأ الهام ، الأمر الذي جعل القاضي الإداري عاجزاً في حقيقة الأمر عن التدخل لدفع الإدارة لتنفيذ أحكامه

لذلك فقد ذهب بعض الفقه - بحق - إلى ضرورة تدخل القاضي لجبر الإدارة على تنفيذ أحكامه حيث أن هذه الأحكام لا تساوى بالنسبة للمحكوم له سوى نتيحتها العملية ، فإذا امتنعت الإدارة عن تنفيذ الحكم الصادر ضدها أو أساءت هذا التنفيذ ، وهو أمر وارد باعتبارها مرتكبة المخالفة سبب الدعوى منذ البداية ثم رفض القاضي التدخل للسهر على تنفيذ حكمه فإن ذلك يصيب المحكوم له بالإحباط ويعد نوعاً من إنكار العدالة ، وحتى لا يقف مبدأ الفصل بين السلطات - في تطبيقه الحرفي - حائلاً بين القضاء والتدخل لتنفيذ أحكامه وقراراته ، فإن القضاء مدعو للتخفيف من التشدد في تطبيقه لهذا المبدأ والذي يخرج عن غاية تقريره ، ولاسيما وان أمانة القضاء في الحرص المبالغ فيه على احترام هذا المبدأ قابلها أهدار الإدارة له ، حيث يمثل امتناعها عن تنفيذ الأحكام القضائية تدخلاً في عمل القضاء بعدم تمكينه من أداء عمله على نحو يحقق غاية وجوده .

## ثالثاً : الحد من أحكام وقف تنفيذ الأحكام الجزائية .

لعل المسؤولية الجنائية تعد من انجح وسائل جبر الموظف على تنفيذ القرارات القضائية الإدارية خشية مغبة الامتناع عن ذلك حيث أن الأمر سيمس حريته ومع ذلك فان رجل الإدارة لا يكثر بذلك الجزاء كثيراً لعلمه أن بوسعه الاستمرار في التمادي في الامتناع عن التنفيذ طيلة فترة المحاكمة دون عقاب إذا ما بادر به قبل أقفال باب المرافعة فيها ، هذا إلى جانب تأكده من أنه - وفق ما جرت عليه الأعراف القضائية - حتى لو صدر ضده حكم فانه غالباً ما سوف يكون وقف تنفيذ

العقوبة. لذلك كان لابد من مناقشة القاضي وهو يقرر وقف تنفيذ العقوبة أن يضع في اعتباره مدى ماطلة رجل الإدارة في تنفيذ قرارات القضاء ، ومدى ما أصاب المحكوم لصالحه من الآلام النفسية وأضرار مادية لا يجبرها تعويض من جراء سلوك غير مبرر من موظف إدارة لا يعي هدف الإدارة وغايتها لذلك خرج عن إطارها بعدم تنفيذه قرار القضاء متى كان صادراً ضدها ، فلا شك انه لن يقره لتشبعه بروح العدالة واحترام القانون الأمر الذي يجد من ظاهرة وقف تنفيذ الأحكام الجنائية الصادرة ضد من امتنع من موظفي الإدارة عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية.

و من ناحية أخرى ضرورة النظر في مضمون نص المادة 138 مكرر من قانون العقوبات و تعديلها فيما أغفلته من تحديد المدة اللازمة لكي تقوم مسؤولية الموظف الجزائية على فعل الامتناع ، و التي يبدأ سريانها من تاريخ إنذار الموظف بالتنفيذ على يد محضر القضائي، مع ضرورة تنبيهه إلى ما يعترضه في حالة إصراره على الامتناع .

و في الأخير يبقى الأمل أن يستمد القاضي الإداري سلطته للوقوف على ضمان تنفيذ القرارات القضائية الإدارية الصادرة ضد الإدارة و مواجهة امتناع موظفيها على التنفيذ باستخدام الآليات القانونية الواردة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و لاسيما الغرامة التهديدية ، و ذلك لأن تجسيد دولة القانون مرهون بمدى استقلال القضاء عن السلطة التنفيذية

قائمة

المصادر والمراجع

## - القرآن الكريم

أولا : باللغة العربية

### 01- المراجع العامة

1. أحمد محيو ، المنازعات الإدارية ، ط 5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
2. أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ترجمة فائز أنحق و بيوض خالد، دط، ددن، الجزائر ، 2008 .
3. أماني زين بدر فراج، النظام القانوني للتأديب الموظف العام في بعض الدول الغربية والأوروبية، دط، دار الفكر والقانون للنشر و التوزيع ، المنصورة، د س ن.
4. ابن منظور جمال الدين محمد بن مكرم، لسان العرب، الجزء الثاني، دط، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والانباء والنشر، دس ن.
5. إبراهيم المنجي، القضاء المستعجل والتنفيذ أمام محاكم مجلس الدولة، ط1، منشأة المعارف، مصر، 1999.
6. أحمد رزق رياض، الجريمة والعقوبة التأديبية، ط1، مكتبة الوفاء، مصر، 2010 .
7. بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري ، دط، دار الفكر الجامعي، مصر، 2002.
8. بن صاولة شفيقة، إشكالية تنفيذ الإدارة للقرارات القضائية الإدارية، دراسة مقارنة ، دط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2010 .
9. بن صاري ياسين ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، ط2، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
10. جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، د ط، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2004.
11. هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاث للموظف العام ، التأديبية ، الجنائية، المدنية، ط11، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2014 .
12. هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، ط2، دار هومة ، الجزائر ، 2013 .
13. حازم حمدي الجمالي ، الموظف العام وواجباته بين الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، دراسة مقارنة، دط، ددن، فلسطين، د س ن .
14. حسين طاهري ، الإجراءات المدنية و الإدارية الموجزة ، الإجراءات الإدارية ، دط ، دار الخلدونية، الجزائر ، 2012 .

15. محمد يوسف المعداوي ، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984 .
16. محمد عصفور، جريمة الموظف العام وأثرها في وضعيته التأديبي، دط، د د ن، د ب ن، 1963 .
17. مسعود شيهوب، المبادئ العامة ، المنازعات الإدارية ، الهيآت والإجراءات أمامها، الجزء 03، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1999.
- 18 محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الوظيفة العامة،القرارات الإدارية العقود الإدارية، الأموال العامة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن، 2012.
- 19.مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفعالية والضمان ، دط، مكتبة الأنجلو مصرية ، 1986.
20. مزهر جعفر عبد، جريمة الامتناع، دراسة مقارنة، دط، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، د س ن.
21. محمود نجيب حسني ،شرح قانون العقوبات القسم العام ، ط5، دار النهضة العربية ، مصر، 1982.
22. مجدي محمد النهري ، مسؤولية الدولة عن أضرار التلوث البيئي ، دط، مكتبة الجلاء الجديدة ، مصر، 2002 .
- 23 . مصطفى محمود أحمد عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها، د ط، عالم الكتب، مصر، 1976.
24. مصطفى العوجي ،المسؤولية الجنائية في المؤسسة الاقتصادية، ط1، مؤسسة نوفل للنشر و التوزيع لبنان ، 1982 .
25. مجدي محمد النهري، مسؤولية الدولة عن أضرار التلوث البيئي، دط، مكتبة الجلاء الجديدة ، مصر ، 2002 .
26. محمد كمال الين ، المسؤولية الجنائية، دط، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2004 .
27. محسن خليل، القضاء الإداري اللبناني و رقابته لأعمال الإدارة ، دط، د د ن، لبنان، دس ن.
28. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، د ط، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005
29. سامي جمال الدين، الدعاوى الإدارية والإجراءات أمام القضاء الإداري ( دعاوى الإلغاء) ، دط، منشأة المعارف، الإسكندرية 1991 .
30. سمير عالية وهيثم سمير عالية ،الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم العام، ط1، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ،بيروت ، 2010 .

31. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ،دط، دار الجامعة الجديدة، مصر ، 2011.
32. سعاد الشرقاوي، المسؤولية الإدارية، ط2، دار المعارف، القاهرة، د س ن .
33. سعاد شرقاوي، المسؤولية الإدارية، ط3، دار المعارف، مصر، د س ن.
34. سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية ، دراسة نظرية تطبيقية من زاوية (التأصيل، الحقوق و الالتزامات المهنية،النظام التأديبي للموظفين) ،دط، مركز الطباعة و السمعي البصري،الجزائر، دس ن.
35. سليمان الطماوي ، التعسف في استعمال السلطة،دراسة مقارنة، ط2 ،مطبعة جامعة عين شمس،القاهرة،،1978.
36. سامي حامد سليمان ، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية ، دراسة مقارنة، ط3 دار الفكر العربي،مصر،1978.
37. عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري قضاء الإلغاء،دط ، منشأة المعارف، الإسكندرية 1997.
38. عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة والقانون الإداري ،دط، دار هومة، الجزائر،1999.
39. عمار عوابدي ، نظرية المسؤولية الإدارية ، ( نظرية تاصيلية، تحليلية ومقارنة)،دط،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، د س ن.
40. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، د ط، المؤسسة الوطنية للكتاب،الجزائر، 1986.
41. عبد الله طلبة، القانون الإداري، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، ط 5 ، منشورات جامعة دمشق، دمشق، 1996.
42. عبد القادر عدو، ضمانات تنفيذ الأحكام الإدارية ضد الإدارة العامة، دط ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،،2010.
43. عبد العزيز خليفة، قضاء التأديب،دط، دار الكتاب الحديث، القاهرة ، 2008 .
44. عبد الغني بسيوني، القضاء الإداري،دط، دار منشأة المعارف، مصر، 2006 .
45. عبد الله طلبة ، القانون الإداري، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، ط5، منشورات جامعة ، دمشق، 1996.
46. عصمت عبد الله الشيخ، الوسائل القانونية لضمان تنفيذ الأحكام الإدارية ،دط،دار النهضة العربية ،القاهرة،لا 2005 .

47. فؤاد محمد معوض ، تأديب الموظف في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي ، دط، دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية،2006.
48. توفيق شحاته ، مبادئ القانون الإداري،ط1، د دن، د ب ن ، 1955 .
49. شفيقة بن صاولة ، إشكالية تنفيذ الإدارة للقرارات القضائية الإدارية ، دراسة مقارنة ، دط، دار الهومة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010.
- 02) المراجع المتخصصة**
1. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، دط ، المؤسسة الوطنية الكتاب،الجزائر 1986.
2. أحسن بوسقيعة،الوجيز في القانون الجزائري الخاص،الجزء الثاني،دار النشر و لتوزيع،الجزائر،2006
3. حسين طاهري ، الإجراءات المدنية و الإدارية الموجزة ، الإجراءات الإدارية ،دط،دار الخلدونية الجزائر ،2012 .
4. نبيل إسماعيل عمر، الوسيط في قانون المرافعات المدنية والتجارية، ط 2 ، دار الجامعة الجديدة ، مصر، 2000 .
5. محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات القسم العام ، ط 5 ، دار النهضة العربية ،القاهرة، 1982 .
6. محمد كمال الين، المسؤولية الجنائية ، د ط ، دار الجامعة الجديدة، مصر ، 2004 .
7. محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العمومية ،ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1989.
8. سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، د ط،دار الفكر العربي، مصر، 1979.
9. علي خطار شطناوي ، الوجيز في القانون الإداري،ط1، دار وائل للنشر، الأردن ، 2003 .
10. عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ط1،جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2015 .
11. رشيد حبابي ، دليل الموظف و الوظيفة العمومية،دط ،دار النجاح للنشر و التوزيع،الجزائر 2012.
12. رولان بلان ، ترجمة أنطوان عبده ، الوظيفة العامة ،ط1، مكتبة العليا، مصر ، د س ن .
13. رشيد حبابي ، دليل الموظف و الوظيفة العامة ، د ط، دار النجاح للنشر و التوزيع ، الجزائر، 2012 .

قائمة الرسائل و المذكرات الجامعية

1. إبراهيم عطا عطا شعبان، النظرية العامة للامتناع في الشريعة الإسلامية والقانون الجنائي الوضعي(دراسة مقارنة )، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، 1981
2. حكمت موسى سلمان، إطاعة الأوامر العليا وأثره في المسؤولية الجزائية ، رسالة دكتوراه ،جامعة بغداد ،كلية القانون ،1985،
3. محمد الأحضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة دكتوراه،كلية الحقوق،جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007
4. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة،دراسة مقارنة، مذكرة شهادة دكتوراه في القانون العام،جامعة أبي بكر بلقايد،كلية الحقوق و العلوم السياسية،تلمسان،2016
5. إبراهيم أوفائدة ، تنفيذ الحكم الإداري الصادر ضد الإدارة ،مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر 1986 .
6. بن فرحات مولاي لحسن، ادارة الكفاءات و دورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة باتنة،2012 .
7. حسينة شرون ، امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام والقرارات القضائية الإدارة ،مذكرة ماجستير، جامعة محمد حيضر بسكرة،2003
8. حمياتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير تخصص التنظيم الإداري، جامعة الوادي كلية الحقوق و العلوم السياسية 2014 .
9. سنة أحمد.حقوق الموظف في ظل التشريع الجزائري و التشريعات المقارنة ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2005 .
- 10.سلماني منير ، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام ، مذكرة ماجستير،القانون العام، تخصص المنازعات الإدارية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2015 .
- 11.رمضاني فريد ، تنفيذ القرارات القضائية الإدارية وإشكالاته في مواجهة الإدارة، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية تخص قانون إداري وإدارة عامة ، جامعة الحاج لخضر، كلية الحقوق و العلوم، باتنة،2014.
12. تشات سلوى ،أثر التوظيف العمومي بالإدارات العمومية الجزائرية ، مذكرة ماجستير،بومرداس 2003.
- 13.خالد محمد خالد، مسؤولية الرؤساء أو القادة أمام المحكمة الدولية الجنائية، مذكرة ماجستير، القانون الدولي الجنائي، الأكاديمية العربية المفتوحة، كلية القانون، الدانمارك، 2007 .

14. زين العابدين بلماحي ،الوسائل القانونية لضمان تنفيذ القرارات القضائية الإدارية، مذكرة ماجستير في القانون العام جامعة أبي بكر بلقايد كلية الحقوق، تلمسان.
15. طبوشة هناء ، ضمانات تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة ضد الإدارة ، مذكرة ماستر ، قانون إداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2014 .
16. مسعود عشاش،الحقوق المالية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2014.
- 17 علاوة طارق عبد الحي، إصلاح الوظيفة العمومية كأداة للتنمية الإدارية في الجزائر ، مذكرة ماستر ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، شعبة علوم سياسية ،تخصص تنظيمات سياسية وإدارية، 2013 .
- 18 زكري عمار،ضمان حياد الإدارة في عملية التوظيف في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر،بسكرة،2013/ 2014
- 19 غوفي هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية،مذكرة ماستر الحقوق، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/ 2014 .

#### المقالات و المداخلات

1. بنذر بن عبد الرحمان الفالح ،تنفيذ الأحكام الصادرة عن القضاء الإداري ،مقال منشور ،السعودية ،2012 .
2. حسين عيسى مال الله، بحث منشور في كتاب القانون الدولي الإنساني،منشورات اللجنة الدولية للصليب الأحمر ،2006 .
3. حسينة شرون و عبد الحليم مشري ،سلطة القاضي الإداري في توجيه أوامر الإدارة بين الحظر و الإباحة ، مجلة الاجتهاد القضائي بسكرة ،العدد 20 ،عام2005 .
4. محمد اسماعيل ابراهيم، أحمد زغير مجهول،أثر الطاعة على المسؤولية الجزائية لامتناع الموظف عن تنفيذ الأحكام القضائية، دراسة مقارنة، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية و السياسية، العدد الأول، د ب ن، 2014.
5. محمد فؤاد مهنا ، مسؤولية الإدارة في تشريعات البلاد العربية ،المنظمة العربية للتربية و الثقافة ، معهد البحوث و الدراسات العربية، القاهرة، 1972 .
6. سليم إبراهيم حربة ، جرائم الامتناع في التشريع العراقي ، بحث منشور في مجلة القانون المقارن العراقية ،العدد السادس عشر، بغداد ، 1985 .

7. عثاني عبد الرحمان ، صلاحيات و سلطات القاضي الإداري في مواجهة الإدارة الممتنعة عن التنفيذ، مقال منشور في مجلة الدراسات الحقوقية، العدد2، جامعة د. الطاهر مولاي بسعيدة ، سنة2014 .

8. عمار بوضياف، تنفيذ قرارات الإلغاء القضائية في القانون الجزائري ، مداخلة قدمت في برنامج القضاء الإداري ( الإلغاء و التعويض)، جامعة الدول العربية ، المملكة العربية السعودية، من 11 /22.10.2008.

09. رياض احمد الحسيني، المسؤولية الجزائية، مجلة المحقق للعلوم القانونية و السياسية، جامعة بابل كلية القانون، 2015 .

## النصوص الدستورية و القانونية و التنظيمية

### الدستور

دستور 1963

دستور 1989

دستور 1996

دستور 2016

### القوانين

1. القانون 12/78 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، ج ر ج ج السنة15، ع32/1978.

2. قانون 04/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991.12.21 و الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 1996.07.10 ، ج ر ج ج، ع6/1990

3. قانون 04/90 المؤرخ في 06 نوفمبر 1990 ، المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل ، المعدل و المتمم بالقانون 28/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ج ج، ع68 ، سنة 1991.

4. القانون 02/91 المؤرخ في 08 جانفي 1991 يحدد القواعد الخاصة المطبقة على بعض أحكام القضاء، ج ر ج ج، ع2 ، سنة 1991

5. القانون رقم 01- 09 المؤرخ في 26 جوان 2001 ، المتضمن تعديل قانون العقوبات ، ج ر ج ج رقم 34، الصادرة بتاريخ 27 جوان 2001

6. القانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، يعدل و يتمم الأمر رقم 58/75 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج ر ج ج، ع 44 ، سنة 2005.

7. قانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته. ج ر ج ع 2006/14.
8. القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006، المعدل و المتمم لقانون العقوبات ، ج ر ج رقم 84 ، الصادرة بتاريخ 24 ديسمبر 2006 .
9. قانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن ق ا م ا، ج ر ج ج، ع 21، 2008 .
10. القانون 19/15 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015 يعدل و يتمم الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج ر ج ج، ع 2015/71.
11. القانون 02/16 المؤرخ في 19 يونيو 2016 يتمم الأمر 165/66 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج ر ج ج ، ع 17، سنة 2016.
12. القانون 01/16 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج ج ، ع 14 ، الصادرة في 07 مارس 2016
13. الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الملغى ، ج ر ج ج ، ع 46 لسنة 1966 .
14. الأمر 165/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري
15. الأمر رقم 58/75 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 ، المتضمن القانون المدني معدل و متمم وفقا لأحداث التعديلات
16. الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 أكتوبر 1976 المتضمن إصدار دستور 1996، ج ر ج ع 1976/94.
17. الأمر 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج ، ع 46/2006.
18. المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، ج ر ج ج ، ع 1985/13.
- 19 المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 28 فيفري 1989، يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفري 1989، ج ر ج ج ، ع 1989/09.
- 20 المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور ، المصادق عليه في استفتاء 26 أكتوبر 1996 ، المعدل و المتمم ، ج ر ج ج ، ع 1996/76 .

## التنظيمات

1 .التعليمة الوزارية 06/34 المؤرخة في 11 ماي 1991، المتضمنة تنفيذ الأحكام القضائية وفقا

للقانون 02/91

ثانيا: المراجع باللغة

1. Charles Debbasch, Jean Claude RICCI, contentieux, administratif

7<sup>ème</sup> édition, Dalloz , Paris, 2001

2 . Georges Vidal ; droit administratif ; paris, 1961

# الفهرس

## الفهرس

الصفحة	العنوان :
	آية قرآنية
	شكر و تقدير
	إهداء
08	مقدمة
15	الفصل الأول :الإطار المفاهيمي لامتناع الموظف العام عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
17	المبحث الأول: ماهية امتناع الموظف العام عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
17	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام
18	الفرع الأول: التعريف الفقهي و القضائي للموظف العام
18	أولاً: التعريف الفقهي للموظف العام
18	1: في الفقه الغربي
20	2. في الفقه العربي
21	ثانيا : التعريف القضائي للموظف العام
24	الفرع الثاني: مفهوم الموظف العام في التشريع الجزائري
24	أولاً: تعريف الموظف العام في دساتير الجزائر
26	ثانيا: مفهوم الموظف في القانون الإداري الجزائري
26	1. تعريف الموظف في الأمر 66-133
26	2. تعريف الموظف في الأمر 06-03

28	ثالثا: تعريف الموظف العام في القانون المدني
28	رابعا : تعريف الجنائي للموظف العام
29	1: التعريف حسب قانون العقوبات
30	2: التعريف حسب قانون الوقاية من الفساد و مكافحته 01/06
32	الفرع الثالث : شروط اكتساب صفة الموظف
32	أولا : صدور قرار بالتعيين في الوظيفة العامة من السلطة المختصة
32	ثانيا : أن يكون التعيين في إحدى الوظائف الدائمة
32	ثالثا: أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام
33	المطلب الثاني: مفهوم القرارات القضائية الإدارية و شروط تنفيذها
33	الفرع الأول: تعريف القرارات القضائية الإدارية
36	الفرع الثاني: شروط تنفيذ القرار القضائي الإداري في دعوى الإلغاء و التعويض
36	أولا: شروط تنفيذ القرار القضائي الإداري
36	1: أن يكون القرار يتضمن إلزام الإدارة و مبلغا لها
36	2: أن يكون ممهورا بالصيغة التنفيذية و لا يوجد قرار بوقف التنفيذ
37	ثانيا: تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
37	1: تنفيذ القرارات القضائية الصادرة في دعوى الإلغاء
38	2: تنفيذ القرارات القضائية الصادرة في دعوى التعويض
39	المطلب الثالث: مفهوم فعل الامتناع ووسائل جبر الموظف على التنفيذ
40	الفرع الأول: تعريف الامتناع و صورته
40	أولا: تعريف الامتناع

40	1: الامتناع لغة
40	2: في اصطلاح القانون
40	3: التعريف التشريعي
42	ثانيا: صور الامتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
42	1: الامتناع الصريح و الضمني عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
43	2: التنفيذ الجزئي للقرار أو إساءة التنفيذ
44	3: التباطؤ أو التأخير في التنفيذ
45	الفرع الثاني: وسائل جبر الموظف على التنفيذ
46	أولا: الوسيلة المدنية
46	ثانيا: أسلوب تجريم فعل الامتناع
47	المبحث الثاني: اثر طاعة الرئيس الإداري على مسؤولية الموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
47	المطلب الأول: مفهوم طاعة الرئيس
48	الفرع الأول: تعريف الطاعة
48	أولا: تعريف الطاعة لغة
48	ثانيا: الطاعة في التشريع الإسلامي للمسؤولين
48	ثالثا: تعريف الطاعة اصطلاحا
49	الفرع الثاني: شروط الطاعة
50	أولا: أن يكون الأمر من الرئيس المختص
50	ثانيا: أن يكون الأمر صادرا وفق الشكل المحدد قانونا

50	ثالثا: أن يكون الأمر مشروعاً تفق مع أحكام القوانين و اللوائح
51	المطلب الثاني: اثر الطاعة على المسؤولية الجزائية و الإدارية و المدنية للموظف الممتنع
52	الفرع الأول: اثر الطاعة على المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع
53	الفرع الثاني: اثر الطاعة على المسؤولية الإدارية و المدنية للموظف الممتنع
56	الفصل الثاني : تحديد مسؤولية الموظف العام وجزاء المترتب عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
57	المبحث الأول: تحديد مسؤولية الموظف العام عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
58	المطلب الأول: الخطأ المرفقي كأساس لقيام مسؤولية الادارة عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
58	الفرع الأول: تعريف الخطأ المرفقي
61	الفرع الثاني: صور الخطأ المرفقي
61	أولاً: سوء أداء المرفق للخدمة
61	ثانياً: عدم أداء المرفق للخدمة المطلوبة
62	ثالثاً: تباطؤ المرفق في أداء الخدمة المطلوبة
63	الفرع الثالث: مظاهر الخطأ المرفقي
63	أولاً: خطأ موظف معين بالذات
64	ثانياً: الخطأ الذي ينسب إلى المرفق
64	الفرع الرابع: تقدير القاضي الاداري للمسؤولية في الخطأ المرفقي
67	المطلب الثاني: الخطأ الشخصي كأساس لقيام مسؤولية الموظف الممتنع عن التنفيذ القرارات القضائية الادارية
67	الفرع الأول: تعريف الخطأ الشخصي

68	الفرع الثاني: المسؤولية الإدارية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الادارية
69	أولاً: تعريف المسؤولية الإدارية (التأديبية)
71	ثانياً: أركان المسؤولية الإدارية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
71	1: الركن المفترض
71	2: الركن الشرعي
71	3: العلاقة السببية
72	4: القصد الجنائي
73	الفرع الثالث: المسؤولية الجزائية و المدنية للموظف العام الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
73	أولاً: المسؤولية الجزائية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
73	1: تعريف المسؤولية الجنائية
75	2: تجريم فعل امتناع الموظف عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
76	3: أركان المسؤولية الجنائية للموظف العام لجرمة امتناع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
78	ثانياً: المسؤولية المدنية للموظف العام الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
79	1: تعريف المسؤولية المدنية للموظف في مجال تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
80	2: أركان المسؤولية المدنية للموظف الممتنع عن تنفيذ القرارات القضائية الإدارية

83	الفرع الرابع: أثر تقرير المسؤولية الجزائية على المسؤولية التأديبية و المدنية
83	أولاً: أثر تقرير المسؤولية الجزائية على المسؤولية التأديبية
84	ثانياً: أثر تقرير المسؤولية الجزائية على المسؤولية المدنية
84	المبحث الثاني: الجزاء المترتب على الموظف الممتنع عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
85	المطلب الأول: الجزاء الإداري و الجنائي للموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
85	الفرع الأول: الجزاء الإداري للموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
86	أولاً: تعريف الخطأ التأديبي (المهني)
89	ثانياً: تعريف العقوبة التأديبية
91	ثالثاً: عقوبة التأديبية عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
92	الفرع: الثاني: الجزاء الجنائي للموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
94	الفرع الثالث: مبدأ الفصل بين الجزاء الإداري و الجزاء الجنائي
95	المطلب الثاني: الجزاء المالي للموظف عن عدم تنفيذ القرارات القضائية الإدارية
96	الفرع الأول: أحكام الغرامة التهديدية
96	أولاً: تعريف الغرامة التهديدية
97	ثانياً: الجهات المختصة بتوقيع وتصفية الغرامة التهديدية
98	ثالثاً: شروط توقيع الغرامة التهديدية
99	رابعاً: فرضيات توزيع عبء التعويض
100	الفرع الثاني: مدى فعالة الغرامة التهديدية لإجبار الموظف العام على التنفيذ
102	الخاتمة
107	قائمة المصادر و المراجع

